

REVISTA ELETRÔNICA



Tribunal Regional do Trabalho
9ª Região | Paraná



CONVENÇÃO Nº193 DA OIT

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região
V.15 - n.157-Setembro/26

REVISTA ELETRÔNICA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ

PRESIDENTE

Desembargador
ARION MAZURKEVIC

VICE-PRESIDENTE

Desembargador
BENEDITO XAVIER DA SILVA

CORREGEDORA REGIONAL

Desembargador
ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JUNIOR

EDITOR CHEFE

Desembargador
LUIZ EDUARDO GUNTHER

ASSESSORA EDITORIAL

Patrícia Eliza Dvorak

COLABORADORES

Secretaria Geral da Presidência
Assessoria da Direção Geral

APOIO À PESQUISA

Elisandra Cristina Guevara Millarch

FOTOGRAFIAS E IMAGENS

Assessoria de Comunicação
Acervos digitais (Creative Commons)

Catálogo: Sônia Regina Locatelli - Analista Judiciário - CRB9/546

R454 Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná [recurso eletrônico]. / Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. - n. 1 (out. 2011)-
. - Dados eletrônicos. - Curitiba, 2019-

Mensal

ISSN 2238-6114

Modo de acesso: <https://www.trt9.jus.br>

1. Direito do trabalho - periódicos. 2. Processo do trabalho - periódicos.

I. Título

CDU: 331:347.9(05)

Edição temática - Periodicidade Mensal
Ano XIV – 2026 – n.157

EDITORIAL

A edição desse mês trata da Convenção nº193 da OIT.

Cesar Arese examina a Convenção nº 193 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 2026, sobre o trabalho decente na economia de plataformas, delimitando seu alcance protetivo, os principais eixos de regulação das relações de trabalho em plataformas digitais e seus impactos sobre as legislações nacionais, com especial atenção aos modelos latino-americanos e ao caso argentino.

Andreza Cristina Baggio e Martina Isabele Ribeiro analisam a aplicabilidade da Convenção nº 193 da OIT como paradigma de proteção face à subordinação algorítmica no agronegócio paranaense.

Juan Raso investiga a Convenção nº 193 da OIT como marco para a construção de um Direito Geral do Emprego, destinado a assegurar proteção mínima a todas as formas de trabalho, independentemente da existência de subordinação jurídica.

Fábio Túlio Barroso estuda a adequação das categorias jurídicas tradicionais do Direito do Trabalho às relações laborais mediadas por plataformas digitais, considerando a Convenção nº 193 da OIT, o Tema 1291 do STF e dados empíricos relativos às condições de trabalho e à proteção social dos trabalhadores plataformizados.

Juliano Colman e Daniel Colman analisam a responsabilidade civil e trabalhista das plataformas digitais por acidentes de trabalho, independentemente do reconhecimento de vínculo empregatício, considerando a transparência algorítmica, o marco normativo da OIT e a jurisprudência do STF, a partir do caso de um motofretista acidentado em Curitiba.

Priscila Lauande Rodrigues investiga em que medida os direitos e garantias consagrados pela Convenção correspondem às reivindicações doutrinárias formuladas em torno desse fenômeno central, sistematizadas em nove eixos de análise.

Paulo Sérgio João reflete sobre o enquadramento jurídico do trabalho prestado por meio de plataformas digitais, os direitos decorrentes dessa relação e a extensão de garantias sociais necessárias à concretização do trabalho decente, considerando as transformações das formas de prestação de serviços, o Tema 1291 do STF e a Convenção nº 193 da OIT.

Sidnei Machado discute os critérios de qualificação jurídica das relações de trabalho em plataformas digitais à luz da Convenção nº 193 da OIT e do Tema 1.291 do STF, especialmente quanto à prevalência das circunstâncias concretas de execução e remuneração do trabalho sobre a forma contratual adotada pelas partes.

André G. Zipperer examina as repercussões da Convenção nº 193 da OIT sobre a regulação do trabalho em plataformas digitais no Brasil, especialmente quanto à classificação jurídica dos trabalhadores, à transparência algorítmica e às condições de remuneração, considerando o julgamento do Tema 1.291 pelo STF.

Como artigo especial, Samuel Felipe Weirich analisa as características, os fundamentos jurídicos e os principais desafios relacionados ao trabalho escravo contemporâneo no Brasil, discutindo sua relação com os direitos humanos, a legislação nacional e internacional e os obstáculos para sua erradicação.

Elthon José Gusmão da Costa discute a aplicação, no processo do trabalho, do entendimento firmado pelo STJ no REsp 2.166.724/RS acerca dos efeitos de precedentes obrigatórios supervenientes sobre a coisa julgada em relações de trato continuado, considerando os critérios extraídos do julgado e sua possível incidência sobre precedentes trabalhistas.

Carlos Alberto Pereira de Castro e João Batista Lazzari examina o julgamento, pelo Supremo Tribunal Federal, da Ação Direta de Inconstitucionalidade 7.495, concluído em 23 de setembro de 2026, que visou unificar os critérios e prazos da licença-maternidade para todas as mães biológicas e adotantes, independentemente da natureza do vínculo laboral ou funcional.

A edição reúne, ainda, as definições aprovadas na 114ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra, em 2026, além de notícias relacionadas ao tema.

Desejamos a todos uma excelente leitura!

SUMÁRIO

Artigos

8	Impactos da Convenção 193 da OIT sobre o trabalho na economia de plataformas - Cesar Arese
28	Subordinação algorítmica e profissões regulamentadas: a aplicação da Convenção nº 193 da OIT ao trabalho do engenheiro agrônomo por aplicativo - Andreza Cristina Baggio e Martina Isabele Ribeiro
45	Convenção 193 da OIT: rumo a um Direito do Emprego? - Juan Raso
48	Existe um meio termo entre o Direito do Trabalho e o Trabalho sem (ou com menos) Direitos? A Convenção nº 193 da OIT e o Tema 1291 do STF
64	A ilusão da caixa-preta algorítmica: materialidade probatória e responsabilidade civil objetiva na economia de plataformas - Juliano Colman e Daniel Colman
89	A Convenção nº 193 da OIT sobre trabalho decente na economia de plataformas: primeiras reflexões sobre o novo marco normativo internacional - Priscila Lauande Rodrigues
109	Licitude da atividade por meio de aplicativos: trabalho decente e Convenção 193 da OIT - Paulo Sérgio João
115	Convenção 193 da OIT e o Tema 1.291: a centralidade dos fatos na qualificação do trabalho em plataformas - Sidnei Machado
120	OIT mostra que trabalho por aplicativo exige proteção sem fórmulas prontas - André G. Zipperer

Artigos especiais

124	A escravidão que persiste: reflexões sobre o trabalho escravo contemporâneo no Brasil - Samuel Felipe Weirich
-----	---

- | | |
|-----|--|
| 141 | Tese repetitiva e revisão da coisa julgada: o RESP 2.166.724/RS, do STJ, e o Tema 23 do TST - Elthon José Gusmão da Costa |
| 152 | A uniformização da licença-maternidade - análise da ADI 7.495: tratamento isonômico entre a licença por maternidade biológica e por adoção - Carlos Alberto Pereira de Castro e João Batista Lazzari |

Notas técnicas, manuais e informativos

- | | |
|-----|--|
| 169 | Conferência Internacional do Trabalho - 114ª reunião, Genebra, 2026
- Convenção sobre o trabalho decente na economia de plataformas |
|-----|--|

Notícias

- | | |
|-----|---|
| 181 | OIT aprova Convenção sobre Trabalho Decente na Economia de Plataformas |
| 182 | Entrevista: Convenção da OIT sobre trabalho em plataformas é compatível com legislação brasileira, diz ministra Delaíde Miranda Arantes |
| 190 | Como a nova Convenção Nº 193 promoverá o trabalho decente na economia de plataformas? OIT |
| 195 | VÍDEO - Reunião Temática do OTD – Trabalho Decente na Economia de Plataformas Digitais: Desafios para a Efetividade da Convenção 193 da OIT |
| 196 | VÍDEO - OIT adota convenção 193 com regras para garantir direitos trabalhistas na economia de plataformas |

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 consenso¹ 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 plataformas².

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”³ e “remuneração ou pagamento”⁴.

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 conteúdo⁵.

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 trabalhistas⁶.

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,

6 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 remuneração⁷.

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 trabalho⁸; 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 processo⁹. 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)¹⁰. Contudo, o debate intenso e de posições antagônicas sobre o tratamento normativo inclusivo no âmbito trabalhista dessa atividade ainda não terminou¹¹.

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 subordinação¹².

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 OIT¹³.

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 intensa¹⁴. 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 autônomos¹⁵.

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”¹⁶, 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,

¹⁶ 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 Decreto¹⁷. 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 deriva¹⁸. 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 Justiça¹⁹. 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 algorítmica²⁰.

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 OIT²¹. 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 sempre²². 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 semelhantes²³.

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 jurídico²⁴. 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 serviços²⁵.

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).

SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA E PROFISSÕES REGULAMENTADAS: A APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO Nº 193 DA OIT AO TRABALHO DO ENGENHEIRO AGRÔNOMO POR APLICATIVO

Andreza Cristina Baggio
Martina Isabele Ribeiro

RESUMO

A plataformação do trabalho agrário esbarra em uma sutil diminuição da autonomia do Engenheiro Agrônomo por meio de *marketplaces* de *agrotechs*, gerando embate entre o marco regulatório profissional (Lei nº 5.194/1966) e o controle invisível de dados. O objetivo é analisar a aplicabilidade da Convenção nº 193 da OIT como paradigma de proteção face à subordinação algorítmica no agronegócio paranaense. A metodologia adota o método hipotético-dedutivo com análise bibliográfico-normativa e jurisprudencial do TRT-PR. Os resultados sinalizam que os comandos informatizados caracterizam meios telemáticos de controle (Art. 6º, parágrafo único, CLT) e que a Convenção nº 193 da OIT impõe deveres de transparência e responsabilidade civil objetiva às plataformas digitais. Conclui-se pelo estabelecimento de um patamar mínimo de proteção social transversal e preservação da saúde laboral, independentemente do vínculo de emprego tradicional, cancelando o pioneirismo do TRT-PR no controle difuso de convencionalidade perante a iminente decisão do Tema 1.291 do STF.

PALAVRAS-CHAVES: Subordinação Algorítmica; Engenheiro Agrônomo; Convenção nº 193 da OIT; TRT-PR; Responsabilidade Civil Objetiva.

Andreza Cristina Baggio

Doutora em Direito Econômico e Socioambiental pela PUCPR. Professora no Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito – Mestrado Acadêmico da UNINTER. Professora de Direito Processual Civil na Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Assessora de Desembargadora do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná. baggio.andreza@gmail.com

Martina Isabele Ribeiro

Mestranda bolsista 100% no Programa de Excelência do PPGD-UNINTER, na área de concentração Estado, Poder e Jurisdição. Membro do Grupo de Pesquisa Jurisdição, Processo e Direitos Fundamentais dos consumidores: avanços, retrocessos e perspectivas, junto ao Centro Universitário Internacional UNINTER, sob a coordenação da Professora Dra. Andreza Cristina Baggio. Advogada. martinairibeiro@gmail.com

ABSTRACT

Agricultural labor platformization collides with a subtle reduction in the autonomy of the Agronomist Engineer through agrotech marketplaces, creating a clash between the professional regulatory framework (Law nº 5.194/1966) and invisible data control. The objective is to analyze the applicability of ILO Convention nº 193 as a protective paradigm against algorithmic subordination in Paraná's agribusiness. The methodology adopts the hypothetical-deductive method with bibliographic-normative and jurisprudential analysis of the TRT-PR. Results indicate that computerized commands characterize telematics means of control (Art. 6º, sole paragraph, CLT) and that ILO Convention nº 193 imposes transparency and strict civil liability duties on digital platforms. It concludes by establishing a minimum level of cross-cutting social protection and preservation of occupational health, regardless of the traditional employment relationship, endorsing TRT-PR's pioneering role in the diffuse control of conventionality face to the imminent decision on STF Theme 1.291.

KEYWORDS: Algorithmic Subordination; Agronomist Engineer; ILO Convention nº 193; TRT-PR; Strict Civil Liability.

1 INTRODUÇÃO

A reconfiguração das forças produtivas promovida pelo avanço do capitalismo de plataforma de *marketplaces* atingiu o ecossistema agrário, transmutando a atuação dos profissionais liberais por meio das denominadas *agrotechs*. No cenário do agronegócio paranaense, os Engenheiros Agrônomos são crescentemente arregimentados por aplicativos de intermediação sob uma configuração jurídica “velada” de parceiros autônomos. Ocorre que essa arquitetura digital opera, por meio da extração do superávit comportamental, uma sutil captura e o esvaziamento da soberania técnica e intelectual da categoria, cuja autonomia é prerrogativa ética inafastável ditada pela Lei nº 5.194/1966 e pela Resolução nº 1.002 do CONFEA. Desta forma, o poder de direção patronal deixa de ser exercido por uma figura humana visível e passa a habitar sob uma ótica “invisível” de linhas de código e programação de *software*.

Diante desse cenário de erosão das prerrogativas estatutárias por meio de monitoramentos telemáticos ocultos, fixa-se o seguinte **Problema de Pesquisa**: *Em que medida as salvaguardas de transparência algorítmica e a centralidade dos fatos positivados no Artigo 9º da Convenção nº 193 da OIT servem de instrumento hermenêutico*

para desmanchar a ficção da autonomia cível do Engenheiro Agrônomo e fundamentar a responsabilidade civil objetiva das plataformas tecnológicas perante a Justiça do Trabalho paranaense?

Sendo assim, a resposta provisória a essa indagação sinaliza a hipótese de que os comandos automatizados caracterizam autênticos meios telemáticos de controle nos termos do artigo 6º, PU, da CLT, atraindo a incidência direta do Tratado Internacional e das diretrizes do Programa Trabalho Seguro para assegurar um piso civilizatório mínimo de proteção social ao trabalhador intelectual do campo, independentemente do reconhecimento formal do vínculo empregatício. Justifica-se o presente estudo face à recente reviravolta institucional provocada pelo adiamento do Tema 1.291 do STF pelo Ministro Edson Fachin, o que impõe ao Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região o dever de exercer o controle difuso de convencionalidade para resguardar a dignidade da engenharia agrônoma frente às exigências tecnológicas invisíveis da era digital.

2 DESENVOLVIMENTO

3 O ESTATUTO LEGAL DO ENGENHEIRO AGRÔNOMO, A AUTONOMIA PROFISSIONAL E A EROSÃO NO CAPITALISMO DE PLATAFORMA

De início serão estabelecidos os marcos regulatórios e a imperatividade da autonomia técnica para o engenheiro agrônomo, assim, como uma profissão devidamente regulamentada há um disciplinamento de um estatuto jurídico próprio que submete o profissional a obrigações éticas, técnicas e de fiscalização estatal, justificadas pelo manifesto impacto social de suas atividades. No caso da profissão da engenharia agrônoma, a atividade é disciplinada pela Lei nº 5.194/1966, a qual já em seu artigo 1º define as profissões de engenheiro e engenheiro agrônomo como de *interesse social e humano*. Neste ver, é justamente esse interesse público e o impacto coletivo que justificam a severa intervenção do Estado na regulação e na exigência de uma atuação técnica estritamente protegida contra ingerências externas. Esse dever de proteção é reforçado pelo Código de Ética Profissional da Engenharia e Agronomia, instituído pela Resolução nº 1.002 do CONFEA, que em seu artigo 9º, inciso I, impõe como dever categórico do profissional ante a sua responsabilidade para um trabalho ético *“preservar a sua autonomia técnica e não se submeter a imposições que firam seus princípios éticos”*. Desse modo, o ordenamento jurídico sinaliza que qualquer contrato, seja ele de natureza civil, comercial ou mesmo um contrato de adesão digital em plataformas tecnológicas, **que pretenda mitigar a independência intelectual do agrônomo, padece de incontornável nulidade ética do ato.**

Isso tudo é sustentado por um ecossistema regulatório para garantir ao profissional da agronomia o total conceito de autonomia profissional, pois, quando o agrônomo emite um parecer, não realiza um ato meramente mecânico, mas um juízo de valor técnico e personalíssimo, o qual deve estar imune a pressões puramente mercadológicas. Neste mesmo Estatuto Jurídico disciplinador da atividade profissional, o artigo 7º delimita o monopólio dessas competências ao listar, como atividades exclusivas desses profissionais, o desenho de projetos, a emissão de laudos, pareceres, vistorias e a direção de serviços técnicos. Assim, por este dispositivo se demonstra o principal pilar jurídico para demonstrar que a atividade do agrônomo possui natureza essencialmente intelectual, não justificando assim a mera captura de forma automatizada ou substituída por comandos lógicos e padronizações estritas de softwares ou programações algorítmicas corporativas. Logo, o poder de veto técnico do profissional é uma prerrogativa legal inafastável, que se sobrepõe a quaisquer exigências comerciais imediatas estabelecidas por sistemas automatizados de intermediação.

Do ponto de vista instrumental e técnico, essa autonomia materializa-se na emissão da **Anotação de Responsabilidade Técnica (ART)**, regulada localmente pelas instruções normativas do **CREA-PR** para obras e serviços técnicos. A ART possui natureza jurídica bifronte: pois ao mesmo tempo em que resguarda a autoria do trabalho intelectual do engenheiro, o atribui responsabilidade profissional vinculando-o diretamente às esferas civil, penal e administrativa por eventuais falhas. Esse caráter personalíssimo é chancelado pelo **artigo 13 da Lei nº 5.194/1966**, ao determinar que estudos, plantas, projetos e laudos só possuem validade e valor jurídico quando assinados por profissional legalmente habilitado. Há, portanto, um nexó indissociável com o regramento do Conselho Regional e a legislação federal impondo ao agrônomo uma responsabilidade civil intransferível pelo laudo exarado, especialmente em procedimentos sensíveis como a emissão de laudos de crédito rural, pressupondo, por via de consequência lógica, que ele goze de total soberania fática para diagnosticar a lavoura e prescrever o manejo adequado, sem sofrer interferências diretivas, monitoramentos abusivos ou sanções punitivas por parte de plataformas digitais de intermediação de serviços.

Com esta autonomia profissional possibilitada pelo Estatuto Jurídico que regulamenta a profissão do engenheiro agrônomo introduziremos a plataformização do trabalho intelectual do campo, neste ver, com o avanço acelerado das *Agrotechs*, o ecossistema agrário passa a experimentar de forma nítida o fenômeno da plataformização do trabalho. Para o meio rural, a transposição do modelo de negócios

das corporações de tecnologia digital, promove uma profunda metamorfose na figura do profissional liberal. Desta forma, aplicativos de intermediação de consultoria agrícola passam a recrutar Engenheiros Agrônomos sob a roupagem jurídica de “parceiros autônomos”, prometendo-lhes flexibilidade e conexão direta com produtores rurais.

No âmbito do Paraná, unidade federativa que se posiciona como um dos pilares do agronegócio nacional e cuja economia gravita em torno da produção do campo, a plataformização ganha contornos de urgência social. Com a expansão das plataformas digitais rurais (‘agrotechs’), as fronteiras das relações de trabalho são reconfiguradas em polos agrícolas essenciais do Estado. Esse cenário demonstra que os impactos da transição digital e a perda de autonomia técnica já não se restringem ao operariado urbano, mas alcançam e subjugam a atividade intelectual altamente qualificada, indispensável ao desenvolvimento socioeconômico regional.

Ocorre que o capitalismo de plataforma não funciona como um mero intermediário neutro de comunicações ou de aproximação de mercado, operando por meio da lógica profunda do que Shoshana Zuboff conceitua como *Capitalismo de Vigilância*, que é um modelo que extrai a experiência humana e a converte em dados estruturados, sendo que, no ambiente rural, a expropriação do saber prático do agrônomo instrumentaliza-se pelo que a autora denomina **“superávit comportamental”**. Pois, cada diagnóstico de pragas efetuado, cada mapeamento de solo realizado e cada rota traçada pelo engenheiro nas propriedades rurais do Paraná são capturados, armazenados e traduzidos em dados pela plataforma. Todo este fluxo contínuo não serve somente para aperfeiçoar o algoritmo, servindo também para alimentar os sistemas de inteligência artificial da corporação, transformando a *Big Tech* na verdadeira detentora e monopolizadora do conhecimento agrônomo especializado, podendo esvaziar o valor do profissional humano a longo prazo.

Esta desestruturação da autonomia técnica se aprofunda quando esses sistemas digitais passam a atuar ativamente como **“meios de modificação comportamental”** (*means of behavioral modification*). Na lição de Zuboff, o objetivo dessas arquiteturas informáticas vai além da mera previsão estatística de mercado, que seria, buscar intervir diretamente no processo de tomada de decisão do indivíduo para direcionar suas ações a fins estritamente comerciais. Para a prática da realidade da agronomia por aplicativo, o *software* passa a ditar a conduta do profissional por meio de fluxogramas rígidos e induções de tela, sendo, portanto, o agrônomo sutilmente constrangido a emitir receitas em tempos exíguos para bater metas da plataforma ou a recomendar insumos e defensivos de indústrias químicas parceiras do aplicativo para não ter sua nota reduzida. Criando, assim, um ambiente de grave risco socioambiental:

devido ao fato de que perante o conselho de classe e a legislação federal (Lei nº 5.194/1966), o Engenheiro Agrônomo continua respondendo individualmente por meio de sua ART; contudo, a sua soberania intelectual de diagnóstico é subjugada pela engenharia algorítmica corporativa, que submete o conhecimento acadêmico à lógica cega do lucro digital.

4 SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA: O NOVO PODER DE DIREÇÃO EMPREGATÍCIO E A PRODUÇÃO DE PROVAS NO PROCESSO DO TRABALHO

Para que possamos entender a subordinação algorítmica, necessário se faz correlacionar o novo poder de direção empregatício e a produção de provas no processo do trabalho, iniciando por discorrer a evolução conceitual da subordinação clássica ao controle por programação estabelecido pela Consolidação das Leis Trabalho. Assim, a caracterização da relação de emprego, sob a égide do artigo 3º da CLT, exige a presença concomitante de elementos fáticos-jurídicos, sendo, portanto, a subordinação o principal requisito que diferencia o trabalho autônomo do assalariado. Tradicionalmente, a doutrina e a jurisprudência trabalhistas balizaram a subordinação sob a ótica clássica (ou subjetiva), caracterizada pelo poder de direção exercido de forma direta, pessoal e imediata entre o empregador e o empregado, manifestado por meio de ordens verbais, controle de horários e aplicação visível de penalidades hierárquicas.

Contudo, a reconfiguração dessas forças produtivas impôs uma necessária evolução do conceito tradicional frente ao avanço tecnológico. Como leciona **Maurício Godinho Delgado**, o Direito do Trabalho precisou absorver a noção de **subordinação estrutural**, na qual o trabalhador, ainda que não receba ordens diretas ou diárias, encontra-se integrado à dinâmica organizativa, ao modelo de negócios e aos objetivos econômicos da empresa tomadora. No contexto da plataformização, essa estrutura atinge o seu ápice e se altera para a chamada **subordinação algorítmica**. Conforme a definição doutrinária pioneira de **Rodrigo Carelli**, o comando patronal deixa de ser exercido por uma figura humana visível e passa a ser internalizado em linhas de código, onde o poder diretivo, fiscalizatório e disciplinar é camuflado por incentivos matemáticos, arquiteturas de escolha forçada e ordens invisíveis de programação digital, dessa forma, o aplicativo não apenas gerencia o trabalho; ele define, de forma absoluta, as condições de sua existência.

Diante dessa definição absoluta imposta pela arquitetura digital, essa transição conceitual encontra perfeito e explícito amparo no ordenamento jurídico

nacional por meio do **artigo 6º, parágrafo único, da CLT** (introduzido pela Lei nº 12.551/2011). Assim, ao estabelecer que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando de repetição de ordens, o legislador brasileiro antecipou a chave hermenêutica necessária para regular a economia sob plataformas. **No caso do engenheiro agrônomo, a programação da *agrotech* atua precisamente como esse meio telemático coercitivo.** Nesse ver, a ausência de um feitor físico no campo ou de uma chefia tradicional em escritório rural torna-se juridicamente irrelevante, uma vez que o poder diretivo do empregador se encontra integralmente projetado e em constante execução por meio do código informático, preenchendo com exatidão o mandamento celetista.

Para além do debate abstrato e conceitual, a materialização da subordinação algorítmica exige a identificação inequívoca dos elementos objetivos que rompem a presunção de autonomia do Engenheiro Agrônomo perante as corporações tecnológicas. Essa engrenagem de controle sutil opera sob o que Ludmila Costhek Abílio conceitua como “autogerenciamento subordinado”, um refinado mecanismo no qual a plataforma transfere ao trabalhador os riscos e os custos da atividade, como o combustível e o veículo, induzindo uma falsa percepção de liberdade de jornada. Entretanto, em paralelo a essa suposta autonomia, o algoritmo dita o teto de seus ganhos e o direcionamento de seus atos através de técnicas agressivas de gamificação fazendo com isso ponderações da dinâmica probatória no Processo do Trabalho.

Sob este prisma probatório, a rotina laboral do engenheiro agrônomo contratado por aplicativos de *agrotech* passa a externar evidências fáticas incontestáveis, as quais servem de substrato material para a desconstrução da presunção de autonomia em juízo:

O Sistema de Ranqueamento e Avaliação por Estrelas: A avaliação realizada pelos produtores rurais na plataforma não funciona como um mero feedback comercial neutro. Trata-se, em verdade, de uma delegação do poder fiscalizatório patronal ao cliente, pois, notas baixas, taxas de rejeição altas ou recusas sistemáticas de chamados reduzem o recebimento de novas demandas técnicas pelo algoritmo, gerando um severo decréscimo financeiro punitivo e restrição de acesso ao mercado de trabalho digital.

A Geolocalização e a Imposição de Rotas Digitais: O rastreamento em tempo real dos deslocamentos rurais do engenheiro agrônomo e a estipulação de trajetos obrigatórios para a realização de vistorias de pragas ou laudos de crédito rural anulam a liberdade de itinerário do profissional, uma vez que se opera um

monitoramento telemático contínuo dos tempos de execução do trabalho técnico, convertendo a fiscalização de campo em um estado de vigilância constante do passo a passo do profissional nas propriedades rurais, fazendo que o conhecimento técnico do profissional não seja refletivo pela exigência da dinâmica do trabalho.

O Desligamento Algorítmico: A penalidade máxima das relações de emprego, materializada na dispensa do trabalhador, é exercida de forma unilateral, invisível e automatizada pelo sistema por meio do bloqueio temporário ou definitivo da conta do profissional, **uma vez que** essa sanção é aplicada sem direito ao contraditório e motivada pelo descumprimento de métricas de produtividade desenhadas de forma opaca pela inteligência artificial da plataforma, **convertendo** o poder disciplinar em uma decisão corporativa irrecorrível, **fazendo com que** a subsistência econômica e a própria habilitação legal do Engenheiro Agrônomo fiquem totalmente vinculadas à decisões matemáticas cegas, destituídas de qualquer sensibilidade humana ou social.

Assim, a demonstração desses elementos em juízo desconstitui a roupagem de autonomia cível e revela o estado de dependência técnica e econômica do profissional do campo. Trata-se da aplicação prática da teoria do ônus da prova face à assimetria de informações, onde os registros telemáticos, tais como históricos de comandos informáticos, notificações de metas, telas com contagem regressiva para aceitação de chamados e logs de geolocalização, servem como os principais elementos de convicção para o magistrado reconhecer que o conhecimento técnico e a força de trabalho do profissional foram integralmente subordinados à lógica diretiva corporativa.

5 A CONVENÇÃO Nº 193 DA OIT COMO NOVO PARADIGMA PROTETIVO E A MÁXIMA CENTRALIDADE DOS FATOS

A aprovação da Convenção nº 193 da OIT, ocorrida na Conferência Internacional do Trabalho em Genebra, representa o mais importante marco regulatório global direcionado a conter os efeitos predatórios da plataformização do emprego. No cenário nacional, a edição deste novo diploma internacional provocou uma verdadeira reviravolta institucional; ante esse fato, o Ministro Edson Fachin retirou de pauta o julgamento do **Tema 1.291 do STF**, materializado no **Recurso Extraordinário (RE) nº 1.446.336/SP**, que definiria em sede de repercussão geral o vínculo jurídico entre trabalhadores e plataformas digitais. No despacho presidencial, motivado por requerimentos formais do **Ministério Público do Trabalho (MPT)** e da **Defensoria Pública da União (DPU)**, reconheceu-se a aprovação da norma internacional como um *fato superveniente de alta relevância*. Com isso, determinou-se a intimação das partes e

dos *amici curiae* para a manifestação expressa sobre os impactos do tratado, alterando de forma substancial os rumos do debate constitucional e trabalhista brasileiro.

Sendo fruto de um intenso embate político e de extensos relatórios técnicos do comitê tripartite da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a norma consagra uma virada paradigmática, estabelecendo que o conceito de *Trabalho Decente* é devido a todo trabalhador sob plataformas, independentemente das fórmulas jurídicas ou nomenclaturas formais eleitas pelas corporações de tecnologia. Diante da transição digital justa, o tratado internacional fixa *standards* civilizatórios mínimos voltados à transparência algorítmica, proteção de dados, direito à revisão humana de decisões automatizadas e à saúde laboral no ecossistema digital.

O ineditismo da Convenção nº 193 reside no fato de que o seu escopo pessoal abrange não apenas os prestadores de serviços de entrega ou transporte urbano, **mas projeta-se sobre toda a economia de plataformas, alcançando expressamente as atividades técnicas executadas em ambiente digital ou via geolocalização.** Conectando essa premissa ao objeto desta pesquisa, verifica-se que o Engenheiro Agrônomo inserido em *marketplaces* de agronomia também se encontra sob o manto protetivo da nova diretriz internacional. Como destaca a jurisprudência de vanguarda e as notas técnicas de entidades de magistrados — a exemplo da **Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA)** —, os efeitos políticos e normativos de direitos humanos fundamentais contidos na convenção operam de forma imediata como vetores de interpretação para os juízes nacionais, funcionando como barreira impositiva à precarização do trabalho intelectual qualificado.

O ponto específico desta Convenção que se encaixa ao Engenheiro Agrônomo, sendo, portanto, o coração jurídico da tese de proteção ao trabalhador intelectual plataformizado pulsa no **Artigo 9º da Convenção nº 193 da OIT**, considerado pela ótica do Princípio da Primazia da Realidade. O referido dispositivo determina, de forma cogente, que a correta classificação jurídica das relações de trabalho em plataformas digitais deve considerar a realidade dos fatos relativos à execução e à remuneração do trabalho, exigindo que a autonomia alegada pelas corporações seja efetiva, e vedando que os direitos fundamentais fiquem condicionados a qualquer rotulação contratual unilateral. Trata-se da positivação internacional e do coroamento dogmático do Princípio da Primazia da Realidade da qual citamos acima, como uma clássica formulação de **Américo Plá Rodríguez** que ganha contornos de sobrevivência institucional quando transposta para a economia de dados.

Sob o império da lição de Plá Rodríguez adaptada à era da inteligência artificial, o tratado internacional inova as ponderações da dinâmica probatória ao impor deveres

explícitos de **transparência algorítmica** às empresas tecnológicas responsáveis pela contratação do profissional. Assim, nos termos estabelecidos pela Convenção nº 193, as plataformas são obrigadas a: **(i) informar transparentemente**: quando utilizarem sistemas automatizados para monitorar, supervisionar ou tomar decisões automáticas sobre as condições laborais do profissional; **(ii) explicar com clareza os critérios matemáticos**: que influenciam diretamente o ranqueamento e a distribuição de chamados técnicos; e, **(iii) garantir o direito à revisão humana e à contestação**: em casos de aplicação de penalidades, bloqueios de contas ou suspensões de pagamento.

A observância a esse tríplice feixe de obrigações internacionais serve de instrumento fundamental para o desmanche hermenêutico dos contratos de adesão das *agrotechs*. Quando confrontadas com as balizas da Convenção nº 193 da OIT, as defesas baseadas em meras cláusulas civis de parceria desmoronam se a fiscalização robotizada camuflada mitigar a independência técnica do profissional. **A exigência de transparência nos critérios e o direito à revisão humana asseguram ao Engenheiro Agrônomo o controle e a preservação de suas prerrogativas institucionais regulamentadas pela Lei nº 5.194/1966.** Portanto, a centralidade dos fatos e o dever de clareza informacional impostos pelo tratado funcionam como um autêntico escudo protetivo: **impedem que o saber científico especializado seja subjugado pela opacidade do código corporativo e conferem à Justiça do Trabalho o suporte normativo necessário para investigar a verdade real oculta nos sistemas automatizados.**

6 O DIÁLOGO COORDENADO COM O TEMA 1.291 DO STF E O PARADOXO DA RESPONSABILIDADE CIVIL NO CAMPO

Veremos aqui que, o debate acerca do vínculo empregatício na economia de dados gravita em torno do Tema 1.291 da Repercussão Geral do STF (RE nº 1.446.336/SP). Pela ótica da Constituição Federal, resta evidente que a fixação da tese jurídica pelo Supremo Tribunal Federal não pode se distanciar dos compromissos internacionais assumidos pelo Estado brasileiro, impondo-se assim um necessário controle de convencionalidade que harmonize o precedente vinculante com as diretrizes da recente Convenção nº 193 da OIT. Essa simetria da Convenção nº 193 da OIT é ditada pelo princípio da melhoria da condição social do trabalhador, já protegido pelo Artigo 7º, *caput*, da Constituição Federal, que atua como **cláusula pétrea de vedação ao retrocesso social diante da transição digital justa.**

Sob a perspectiva dessa transição digital justa, a análise acadêmica do

Tema 1.291 do STF assume contornos de inédita complexidade quando o trabalhador plataformizado é titular de uma profissão regulamentada, **como o Engenheiro Agrônomo**. Notas técnicas emitidas por institutos de pesquisa jurídica evidenciam que a subordinação algorítmica adquire nuances diferenciadas neste cenário, uma vez que o aplicativo não subjuga apenas a força de trabalho física, mas opera o sequestro da independência ética exigida por lei federal (Lei nº 5.194/1966). **Portanto, a modulação jurídica a ser fixada pelo Supremo Tribunal Federal não pode tratar o profissional de alta qualificação técnica sob a mesma ótica da prestação de serviços genéricos.** O controle por programação e a opacidade dos critérios das *agrotechs* asfixiam as prerrogativas dos conselhos de classe (CONFEA/CREA), transmutando o dever de zelo técnico em submissão comercial robotizada e justificando que o magistrado do trabalho exerça o controle difuso de convencionalidade para afastar fraudes estruturais.

Com a supressão da autonomia técnica do Engenheiro Agrônomo em decorrência da engenharia das plataformas digitais se instaura um grave paradoxo no campo da responsabilidade civil e da saúde pública. Para o cenário do agronegócio paranaense, o Engenheiro Agrônomo, coagido pelas métricas coercitivas de tempo da plataforma e sob a ameaça latente do desligamento algorítmico, é impelido a emitir diagnósticos e receituários de defensivos agrícolas de forma automatizada e célere. Todavia, caso essa **pressão sistêmica e robotizada** resulte em erro técnico no campo, **como a prescrição equivocada de agrotóxicos ou laudos de crédito rural viciados**, manifesta-se um grave impasse normativo: **a legislação especial imputa responsabilidade personalíssima e intransferível ao agrônomo por força da Anotação de Responsabilidade Técnica (ART), previsto no Estatuto profissional.**

Para solucionar esse impasse à luz da Teoria Geral da Responsabilidade Civil, socorre-se da lição clássica de **Sérgio Cavalieri Filho**, pois, como entende o doutrinador, se o aplicativo atua ativamente como indutor ou limitador do comportamento técnico do profissional através de “meios de modificação comportamental”, a corporação tecnológica insere-se diretamente na cadeia de fornecimento do serviço agropecuário. Aplica-se, portanto, a **responsabilidade civil objetiva** da plataforma (Artigo 927, parágrafo único, do Código Civil), fundada no risco-proveito da atividade, sendo portanto, a culpa subjetiva do agrônomo mitigada ou integralmente absorvida pela responsabilidade da *agrotech*, uma vez que o nexo causal do dano ambiental ou patrimonial vincula-se à opacidade e à velocidade predatória ditadas pelo código informático corporativo. Assim, cabe à Justiça do Trabalho competente avaliar os reflexos dessa opacidade na segurança e saúde do trabalho, pois, o reconhecimento dessa responsabilidade objetiva funciona como um mecanismo de preservação da integridade ecológica e social do campo

paranaense e de afastamento de responsabilidade civil de um profissional altamente qualificado, que, para estar no mercado de trabalho precisa readequar as exigências subordinantes e tecnológicas.

7 A JURISPRUDÊNCIA DO TRT-PR E O DIÁLOGO DE FONTES: TUTELA INTEGRAL E DIREITOS ALÉM DO VÍNCULO

A transição das diretrizes do trabalho convencionais para a realidade empírica demonstrada no decorrer da construção deste Artigo Científico encontra na jurisprudência do **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR)** um ambiente historicamente vanguardista, assim, ao analisar a dicotomia entre o **trabalhador autônomo pleno** e o **prestador plataformizado**, as Turmas do TRT-PR aplicam o Princípio da Primazia da Realidade para afastar fraudes estruturais camufladas por contratos cíveis de adesão no âmbito do Direito do Trabalho. **A postura decisória do TRT-PR consagra o entendimento de que a programação algorítmica corporativa atua como extensão direta do poder diretivo patronal, convertendo diretrizes de telas e punições automatizadas em autêntica subordinação jurídica, nos termos do artigo 6º, parágrafo único, da CLT.**

Desta forma, sob o amparo dessa equiparação legal aos meios de comando telemáticos, **no caso específico dos profissionais de alta qualificação técnica no campo**, a jurisprudência do TRT-PR firma preceitos fundamentais ao rechaçar o formalismo documental quando a realidade fática demonstra o assujeitamento jurídico sobre uma outra perspectiva mais atual e tecnológica. **Assim, para o TRT-PR, o monitoramento telemático contínuo, a estipulação impositiva de rotas rurais e a dependência econômica do Engenheiro Agrônomo face ao ecossistema de *marketplaces* de *agrotech* preenchem integralmente os requisitos do vínculo empregatício.** A distância geográfica ou a ausência de uma chefia física nas propriedades rurais do interior do Paraná tornam-se juridicamente irrelevantes, uma vez que a fiscalização se faz indiretamente e “velada” através das linhas de código da plataforma de intermediação, justamente para tentar justificar uma ausência de subordinação à ordens e qualquer controle do trabalho.

Diante do que foi visto, iremos discorrer os direitos do Engenheiro Agrônomo além do vínculo entre empregado e empregador da forma tradicional, considerando o patamar mínimo da proteção social e o programa trabalho seguro, pois, diante dessa engenharia velada que tenta ocultar o controle do trabalho, impõe-se uma tese inovadora e estreitamente alinhada à vanguarda institucional do Tribunal Superior

do Trabalho (TST), que seria, a eficácia protetiva da Convenção nº 193 da OIT, que se projeta para além do reconhecimento formal do vínculo de emprego celetista, ante o fato de que mesmo nas hipóteses em que as contingências do caso concreto venham a afastar a relação de emprego estrita por força de particularidades locais, a corporação tecnológica não se exime de garantir direitos fundamentais mínimos ao trabalhador. Nesse ver, esse entendimento encontra perfeito amparo nas diretrizes nacionais do Programa Trabalho Seguro (PTS) do TST e do CSJT, que elegeu para o biênio 2025/2026 a pauta da universalização da saúde laboral frente aos desafios impostos exatamente pela gestão algorítmica e pelo avanço das novas tecnologias a que, hoje, o trabalho social e intelectual do Engenheiro Agrônomo se subordina.

Sob o influxo dessa política institucional de preservação da integridade psicofísica, a negação do vínculo de emprego tradicional não pode servir de salvo-conduto para a irresponsabilidade social das corporações tecnológicas existentes e que imperam atualmente. Desta forma, as garantias civilizatórias da **Convenção nº 193 da OIT** impõem às *agrotechs* o dever irrenunciável de assegurar a transparência nos critérios matemáticos de distribuição de chamadas destes profissionais intelectuais, a inclusão previdenciária ativa e a proteção à saúde do trabalhador contra os riscos da hiperconectividade. Desse modo, o patamar mínimo de proteção social ergue-se como um limite ético intransponível, **vinculando a responsabilidade das plataformas ao bem-estar do profissional e assegurando a dignidade da engenharia agrônômica frente às exigências subordinantes e tecnológicas da era digital.**

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A investigação científica desenvolvida ao longo deste artigo evidenciou que o avanço tecnológico das corporações digitais de intermediação provocou uma profunda metamorfose no ambiente de trabalho agrário, instaurando um severo embate entre o marco regulatório estatutário e as novas dinâmicas da economia de dados. Constatou-se, assim que, a engenharia agrônômica das denominadas *agrotechs* opera uma sutil captura e o esvaziamento da autonomia intelectual e profissional do Engenheiro Agrônomo, prerrogativa inafastável conferida pela Lei nº 5.194/1966 e pela Resolução nº 1.002 do CONFEA. Sob o manto de uma justificativa formal de uma suposta parceria comercial autônoma, a arquitetura informática apropria-se do saber empírico e das rotas de campo do profissional liberal pela via da extração contínua do superávit comportamental, convertendo uma atividade técnica personalíssima e vinculada à Anotação de Responsabilidade Técnica (ART) em uma engrenagem subordinada ao

desenho opaco do código digital corporativo.

Em razão dessa alteração drástica nas forças produtivas do campo, impõe-se a necessária revisão da ótica clássica da subordinação jurídica, transmutando-a nas contemporâneas formulações de subordinação estrutural e algorítmica, onde o poder diretivo, fiscalizatório e disciplinar patronal deixa de ser exercido por uma figura humana visível e passa a habitar a programação de softwares. Essa transição fática e conceitual encontra expresso amparo no ordenamento jurídico pátrio por meio do artigo 6º, parágrafo único, da CLT. O referido dispositivo equipara os meios telemáticos e informatizados de supervisão ao comando direto, cancelando que a ausência de uma chefia física nas lavouras do interior do Paraná é juridicamente irrelevante perante a onipresença coercitiva do código informático. Na seara processual trabalhista, esse controle disfarçado de autogerenciamento se desvela em juízo através da dinâmica probatória de elementos objetivos e incontestáveis, tais como os critérios de ranqueamento por estrelas dos produtores rurais, o monitoramento geolocalizado de trajetos e a aplicação unilateral e robotizada da penalidade máxima de exclusão do profissional por meio do desligamento algorítmico.

Diante desse cenário de precarização do trabalho qualificado no campo, a aprovação da **Convenção nº 193 da OIT** desponta como um novo e indispensável paradigma internacional protetivo voltado à garantia do Trabalho Decente. O tratado transnacional promove um avanço sem precedentes ao impor deveres explícitos de transparência algorítmica e direito à revisão humana de decisões automatizadas a atividades intelectuais e de geolocalização. A estrutura regulamentar fundamental fixada em seu Artigo 9º, estabelece o Princípio da Primazia da Realidade formulado por **Américo Plá Rodríguez**, como o ponto determinante para que a verdade factual da execução e da remuneração dos serviços deve se sobrepor a qualquer rótulo contratual cível abusivo. Este recente entendimento normativo transnacional provocou uma imediata reviravolta institucional no cenário nacional, culminando no adiamento do julgamento do **Tema 1.291 do STF** pelo Ministro Edson Fachin para que o Supremo Tribunal Federal exerça o imperativo controle de convencionalidade e harmonize o precedente vinculante com o princípio constitucional da melhoria da condição social do trabalhador protegido no artigo 7º, *caput*, da Carta de 1988.

Por tudo isso, a supressão da soberania metodológica do Engenheiro Agrônomo pelas métricas predatórias de tempo dos aplicativos gera um grave impasse no campo da responsabilidade civil e da integridade ecológica. Para solucionar o paradoxo do profissional que responde individualmente pela ART mas atua sob

condução algorítmica, a culpa subjetiva técnica deve ser mitigada ou integralmente absorvida pela **responsabilidade civil objetiva da plataforma tecnológica**, nos termos do artigo 927, parágrafo único, do Código Civil, fundada no risco-proveito. Ademais, chancelando a vanguarda protetiva e jurisprudencial do **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região** e sob o influxo direto das diretrizes do **Programa Trabalho Seguro**, as obrigações corporativas de preservação da saúde psicofísica frente aos riscos da hiperconectividade e de clareza informacional na distribuição de chamadas destes profissionais intelectuais por meio dos aplicativos de *marketplaces*, imperam de forma autônoma e irrenunciável.

Consolida-se, com isso, um patamar mínimo de proteção social transversal capaz de vincular as corporações tecnológicas existentes ao bem-estar humano, salvaguardando a dignidade da engenharia agrônoma no Estado do Paraná e impedindo que a negação do vínculo empregatício tradicional sirva de salvo-conduto para o retrocesso social e para a precarização técnica no campo.

REFERÊNCIAS

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, mai./ago. 2020.

ANAMATRA. **Nota Técnica nº 08/2026**: Impactos da aprovação da Convenção nº 193 da OIT no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro. Brasília: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, 2026.

BATISTA, Homero. **Comentários à CLT**. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2024.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Programa Trabalho Seguro**: diretrizes nacionais para o biênio 2025/2026. Universalização do direito à saúde e segurança do trabalho e novas tecnologias. Brasília: CSJT, 2025. Disponível em: csjt.jus.br. Acesso em: 12 set. 2026.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: planalto.gov.br. Acesso em: 11 set. 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: planalto.gov.br. Acesso em: 8 set. 2026.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Código Civil. Disponível em: planalto.gov.br. Acesso em: 10 set. 2026.

BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. **Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 8 set. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 1.446.336/SP.** Tema nº 1.291 da Repercussão Geral. Relator: Ministro Edson Fachin. Despacho de intimação por fato superveniente decorrente da Convenção nº 193 da OIT. Brasília, DF, 24 jun. 2026. Disponível em: stf.jus.br. Acesso em: 10 set. 2026.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas digitais e o espectro da subordinação algorítmica. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 86, n. 2, p. 89-107, abr./jun. 2020.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil.** 15. ed. São Paulo: Atlas, 2023.

CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA (CONFEA). **Resolução nº 1.002, de 26 de novembro de 2002.** Adota o Código de Ética Profissional da Engenharia, da Arquitetura, da Agronomia, da Geologia, da Geografia e da Meteorologia. Brasília, DF, 2002.

CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DO PARANÁ (CREA-PR). **Modelos de Contratos de Prestação de Serviços Técnicos e Instruções de ART.** Curitiba, PR. Disponível no repositório institucional: <https://www.crea-pr.org.br/portaldeservicos/contratos/>.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada.** 22. ed. Salvador: Juspodivm, 2026.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **O controle de convencionalidade das leis:** no direito

brasileiro. 7. ed. São Paulo: Forense, 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). **Manifestação institucional e requerimento de manifestação por fato superveniente no RE 1.446.336 (Tema 1.291/STF)**. Brasília: Procuradoria-Geral do Trabalho, 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 193 sobre o Trabalho Decente na Economia de Plataformas Digitais**. Genebra: OIT, 2026.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

TRT-9.^a Região. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0001044-32.2023.5.09.0015**. 2^a Turma. Relator: Desembargador Célio Horst Waldraff. Publicado no DEJT em 14/05/2024. Disponível em: trt9.jus.br. Acesso em: 12 set. 2026.

ZUBOFF, Shoshana. **A era do capitalismo de vigilância: a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder**. Tradução de George Schlesinger. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2020.

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).

EXISTE UM MEIO TERMO ENTRE O DIREITO DO TRABALHO E O TRABALHO SEM (OU COM MENOS) DIREITOS? A CONVENÇÃO Nº 193 DA OIT E O TEMA 1291 DO STF

Fábio Túlio Barroso

INTRODUÇÃO

A plataformação do trabalho impõe ao Direito do Trabalho contemporâneo o seu maior desafio existencial, tensionando a dicotomia clássica entre dependência e autonomia. A atualidade do tema é inegável e urgente, impulsionada pela recente aprovação da Convenção nº 193 da OIT, em junho de 2026, e pela iminente tese de repercussão geral do STF, Tema 1291. Questiona-se, assim, a viabilidade jurídica e fática de um meio-termo normativo ou ainda, se o direito do trabalho permeia ou não o trabalho por plataformas digitais.

A relevância da discussão transcende a dogmática jurídica, adentrando na própria sustentabilidade do conceito de trabalho decente. O crescimento de trabalhadores plataforma expõe um alarmante déficit de proteção social em vários sentidos. Esse cenário agrava-se severamente no transporte de passageiros e mercadorias por motocicletas, cujos dados empíricos recentes apontam para o aumento de acidentes, exigindo respostas normativas e de proteção social do Estado.

Metodologicamente, este estudo adota uma abordagem analítico-normativa e dialética. Inicialmente, contrasta-se a estrutura histórica do modelo celetista com as novas formas de prestação de serviços. Em seguida, promove-se uma exegese técnica da Convenção nº 193 da OIT, mapeando seus conceitos inovadores e a margem de delegação legislativa conferida aos Estados-Membros para a classificação jurídica e a

Fábio Túlio Barroso

Advogado. Professor Titular de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito do Recife, da UFPE. Professor da Universidade Católica de Pernambuco. Pós-doutoramento na Universidad de Granada, Espanha. Doutorado na Universidad de Deusto, Espanha. Presidente Honorário da Academia Pernambucana de Direito do Trabalho. Representante Institucional do Instituto dos Advogados Brasileiros em Pernambuco. Membro da Academia Pernambucana de Letras Jurídicas. Membro da Associação Nacional de Advogados Condominialistas. Membro do Instituto Latinoamericano de Derechodel Trabajo y de laSeguridad Social. Membro da Asociación Española de Salud y Seguridad Social.

proteção desses trabalhadores.

Por fim, o texto utiliza o método hipotético-dedutivo, amparado em pesquisa empírica e documental, baseando-se em dados estatísticos do IBGE e em levantamentos recentes de acidentalidade urbana. A partir dessa conjugação fático-normativa, objetiva-se demonstrar que a suposta autonomia do trabalho nas plataformas não se sustenta, fundamentando a necessidade de atração do Direito do Trabalho clássico para estancar a precarização e garantir a dignidade humana na economia de compartilhamento, estabelecendo o equilíbrio entre o valor social do trabalho e a livre iniciativa.

1. O TRABALHO ENTRE SUJEITOS PRIVADOS E O DIREITO DO TRABALHO

A partir de 1919, com a criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT, o mundo compreendeu que a relação de trabalho entre qualquer ser humano com uma empresa ou com outra pessoa física, deveria em regra ser albergada como uma relação privada de trabalho e inserida na estrutura do Direito do Trabalho.

Ou seja, o padrão de prestação pessoal de serviços reconhecido pelos Estados-membros da OIT e que irradiou mundo afora foi que o trabalho e as relações entre sujeitos privados desse liame jurídico terá como regra o modelo ordinário e clássico de Direito do Trabalho, *para assegurar condições de trabalho equitativas e humanitárias*¹, presentes na legislação, em especial Constituição da República, prioritariamente no seu art. 7º e na CLT, como norma infraconstitucional.

Ou seja, o direito do trabalho como uma síntese de interesses privados e públicos para manter tanto a paz social, quanto a possibilidade de concorrência leal entre os países, concedendo um mínimo de garantias sociais para a manutenção de uma ordem produtiva no sistema econômico capitalista.

Na CLT, os sujeitos da relação de trabalho estão presentes nos arts. 2º² e 3º³,

1 GUNTHER, Luis Eduardo. **A OIT e o Direito do Trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2011. p. 34.

2 BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [1943]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 26 jun. 2026.(...) Art. 2º - *Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.*
§ 1º - *Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.*

3 BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Ibidem*. Art. 3º - *Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.*
Parágrafo único - *Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.*

respectivamente, com o contrato de trabalho envolvendo estes sujeitos, estabelecido nos arts. 442 e 443⁴, em suas cabeças, com normas subsequentes. Este é o padrão.

Como é de conhecimento geral, se sabe que este modelo de relação jurídica estabelece um “colchão” de suporte mínimo, de garantias mínimas para os trabalhadores, sendo o mínimo existencial para que se desenvolva o trabalho digno, a ponto de comportar o equilíbrio dos fundamentos da República do valor social do trabalho e da livre iniciativa, em conjunto com a dignidade humana, do art. 1º, III e IV da carta maior⁵.

Contudo, o grande dilema de momento é saber se o modelo clássico e ordinário de direito do trabalho que foi pensado para sociedades industriais, com utilização da mão-de-obra em larga escala para um determinado sujeito, o empregador, com determinadas horas de trabalho ao dia, a jornada, estabelecidos limites mínimos de equiparação formal entre trabalhadores e empresários ainda é um modelo vigente e em perspectiva de ampliar os seus horizontes normativos conforme determina o caput do art. 7º da Constituição da República, ou estamos diante do seu ocaso.

A inquietação tem motivos, uma vez que nos últimos anos, especial após a pandemia do COVID-19, o trabalho disruptivo por meio de plataformas digitais e aplicativos tornou uma realidade. Este tipo de trabalho não vem se inserindo no standard de prestação de serviços, que alberga as garantias mínimas de dignidade a pessoa humana presente no modelo de direito do trabalho regulado pela CLT.

Até mesmo o conceito de proteção social presente na CLT para os trabalhadores, vem sendo relativizado, albergando de forma falaciosa uma perspectiva de trabalhadores pobres, sem liberdade e sem capacidade de performar numa sociedade cada vez mais competitiva e influenciada por padrões superficiais de redes sociais, cuja monetização decorre não efetivamente do trabalho, mas, em consequência do que se demonstra ter ou fazer.

A disrupção tecnologia para o trabalho é igualmente acompanhada pelos valores sociais, em uma conjugação plenamente compreensível do que pode gerar um novo modelo de direito, ou mesmo, um novo modelo de não direitos decorrentes do

4 BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Ibidem*. Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácito ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

5 BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 jun. 2026. Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

trabalho, pois, como se sabe, o direito é filho do tempo e as fontes materiais funcionam como catalizadores do que se tem regulado por lei ou de forma dialética, do que o Estado não regula por lei.

Entendido que não se pode ter um não direito ou um direito invertido, em que protege preferencialmente o princípio axiológico da eficiência e concorrência na lógica de um Estado-mercado ou de absoluta concorrência econômica⁶, sem que se tenham pessoas prestando serviços e participando da cadeia de produção, sem que suas garantias mínimas sejam asseguradas.

Nesse contexto, a discussão que se tem no momento é se os trabalhadores que prestam serviços por meio de plataformas e aplicativos digitais deverão ser considerados empregados, ou serão empreendedores assumindo todo o risco da atividade profissional.

O tema envolve interesses e paixões. Do ponto de vista formal, tramita perante o Supremo Tribunal Federal – STF, o “Tema 1291 - Reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa administradora de plataforma digital”, *Leading case* RE 1446336, cuja redação está a cargo do Ministro Edson Fachin.

2. DEFINIÇÕES E (IN)CERTEZAS DA CONVENÇÃO Nº 193 DA OIT

A Organização Internacional do Trabalho – OIT, aprovou em 12 de junho a Convenção nº 193, que trata do Trabalho Decente na Economia de Plataformas. Inclusive, este fato superveniente foi motivo de suspensão do julgamento pelo STF, dada a relevância do tema tratado pela OIT⁷.

A temática é por demais relevante, uma vez que o teor da referida Convenção da OIT revela uma possibilidade de permear o trabalho entre sujeitos privados, trabalhador e empresas, sem a incidência direta das normas presentes no modelo clássico de direito do trabalho, o que revela justamente a disrupção não só tecnológica, material; quanto formal, para a prestação de serviços.

A resposta à pergunta se “Existe um meio termo entre o Direito do Trabalho e o Trabalho sem (ou com menos) Direitos?” carrega várias respostas, no entanto, se for para responder diretamente e nos termos literais da Convenção nº 193 da OIT,

6 PÉREZ, José Luis Monereo. *Derecho al Trabajo Digno y Política de Empleo en el Ordenamiento Jurídico Comunitario*. **Revista Derechodel Trabajo**, Montevideo: Thomson Reuters, ano XII, n. 45, p. 14, 2024.

7 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 1291 - Repercussão Geral no Recurso Extraordinário 1.446.336**. Relator: Ministro Edson Fachin. Brasília, DF: STF. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6679823&numeroProcesso=1446336&classeProcesso=RE&numeroTema=1291>. Acesso em: 25 jun. 2026.

seria um sim. No entanto, estamos falando de trabalho e de direitos fundamentais e a resposta que a referida Convenção traz é um mais sonoro: depende.

É preciso ficar claro que este depende já é sério demais para servir como paradigma normativo.

Isso porque o texto da novel Convenção da OIT reconhece alguns fatores que impactaram no debate e na formalização do texto. Há reconhecimento que a natureza e o crescimento da economia por plataformas digitais de trabalho vêm transformando significativamente o mundo do trabalho.

De igual modo, essa mesma economia de plataformas cria oportunidades e o desenvolvimento empresarial, com novas oportunidades de trabalho e fontes de renda.

Existe o registro dos déficits de trabalho decente nessa modalidade de trabalho e que existem especificidades que precisam ser enfrentadas, tendo como paradigma outras normas internacionais da própria OIT, dentre outros reconhecimentos de peculiaridades presentes no texto aprovado em 12 de junho de 2026.

O interessante é que a Convenção nº 193 traz algumas definições de quem são os sujeitos envolvidos nessa economia do compartilhamento, ficando claro que a “plataforma digital de trabalho”, é pessoa física ou jurídica que por meio de tecnologias digitais e utilizando sistemas de tomada de decisão automatizada organiza ou facilita o trabalho realizado por pessoas, tendo em troca remuneração ou paga, art. 1, a);

No art. 1. b), define que “trabalhador de plataformas digitais” é toda pessoa que está empregada ou contratada para trabalhar, sempre em troca de remuneração ou pagamento.

Já o termo “intermediário”, é toda pessoa jurídica ou física que coloca à disposição o trabalho de um “trabalhador de plataformas digitais”, por uma relação contratual ou ainda por meio de uma cadeia de subcontratações entre as plataformas e o trabalhador, art. 1. c).

Por fim, o termo “remuneração” ou “pagamento”, designa o valor devido ao trabalhador, de acordo com a legislação de cada país, as normas autônomas coletivas de trabalho ou as obrigações contratuais, não se caracterizando como compensação pelos gastos ou outros custos envolvidos pelos trabalhadores, no art. 1., d), ficando entendido que o custo da atividade laboral é suportado pelo trabalhador, como a manutenção de um veículo, por exemplo.

Diante das certezas dos conceitos, existem as incertezas das normas a serem aplicadas, pois as possibilidades de atendimento ao trabalho digno expõem a probabilidade de que o trabalho prestado na economia de plataformas não seja emprego, mas isso também é relativo.

Isso porque, além do que se tem no art. 1, b), que define o “trabalhador de plataformas digitais”, podendo ser empregado ou outramodalidade, a Convenção nº 193 da OIT sempre deixa às claras que o modelo a ser seguido é o da legislação de cada Estado-Membro.

Ainda assim, é possível vislumbrar que em outros artigos da Convenção nº 193 da OIT abra espaço para que o trabalho desenvolvido não seja emprego, como se tem a seguir:

No art. 8, a Convenção tem como pano de fundo a perspectiva de formalizar o trabalho por plataformas, sendo um convite aos Estados-Membros a adoção de medidas desta natureza. Sem embargo, deixa claro que se faz mister a formalização de trabalhadores independentes, o que é na verdade a antítese do trabalhador dependente e subordinado, o empregado do art. 3º da CLT.

Já no Art. 9, a Convenção determina que os Estados garantam uma classificação correta dos trabalhadores de plataformas, baseada principalmente nos fatos relativos à execução do trabalho e à remuneração. Essa análise se vincula à “existência ou a inexistência de uma relação de trabalho”, ficando claro que a inexistência da relação de trabalho, que deve ser reconhecida como relação de emprego é uma realidade, um fato que deverá ser considerado na implementação da norma no âmbito interno quando ratificada.

Já o art. 10 da Convenção nº 193, deixa clara a dualidade de regimes de trabalho: dependente, emprego ou por conta própria, autônomo. Como se observa do item 2, a perspectiva é que se estabeleça uma renda mínima, que tem como paradigma o salário-mínimo. Considera que o trabalhador deverá ser compensado, conforme a lei e a prática nacional sobre os custos operacionais dos serviços. Ao mesmo tempo, no item 3, define que os Estados devem considerar se as medidas de garantia da renda mínima “se aplicarão aos trabalhadores de plataformas digitais que não estejam vinculados por uma relação de trabalho”, sempre entendida que esta relação de trabalho é o emprego, ratificando a possibilidade do trabalho autônomo⁸.

8 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendación sobre la relación de trabajo, 2026 (núm. 198)**. Ginebra: OIT, 2026. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE%2CP55_LANG%2CP55_DOCUMENT%2CP55_NODE:REC%2Ces%2CR198%2C%2FDocument. Acesso em: 26 jun. 2026. (...) *Artículo 10- Todo Miembro adoptará medidas para asegurarse de que la remuneración o el pago que se adeude a los trabajadores de plataformas digitales en virtud de la legislación nacional, los convenios colectivos o las obligaciones contractuales se abone de manera puntual y en su totalidad, aplicadas las deducciones legales, en la medida en que la autoridad legislativa nacional o los convenios colectivos, y a través de medios de pago legales, incluídas las transferencias electrónicas cuando la legislación nacional lo permita.*
2. Todo Miembro también adoptará medidas para asegurarse de que los trabajadores de plataformas digitales vinculados por una relación de trabajo:
reciban una remuneración cuyo monto, excluidas las propinas u otras gratificaciones, no sea en ningún caso inferior al salario mínimo aplicable, establecido por ley o negociado, si lo hubiera;
b) sean compensados, con arreglo a la legislación y la práctica nacionales, por los gastos u otros costos incurridos para la realización de su trabajo.

Os artigos 12^o e 23 permitem a existência de mais de uma condição de prestação de serviços, permeada pela isonomia proporcional. No art. 12, isso se evidencia quando assegura o acesso à seguridade social em condições não menos favoráveis do que as aplicadas a outros trabalhadores, com a mesma classificação da situação no emprego.

O Artigo 23 deixa evidente que deverá ser assegurado aos trabalhadores por plataformas digitais, que gozem de proteção não menos favorável a respeito das que gozam outros trabalhadores com a mesma classificação da situação de emprego¹⁰.

É certo também, como não poderia deixar de ser, que vários artigos da Convenção nº 193 remetem à regulação da matéria por meio dos instrumentos normativos de cada Estado-membro, que no caso do Brasil, fica evidente que o teor do art. 8^o¹¹ consolidado deverá ser objeto de análise pelo STF, no julgamento do Tema 1291, uma vez que há expansão da perspectiva trabalhista quando da anomia, para que seja utilizado de forma subsidiária e secundária outras fontes do direito para trazer ao âmago do Direito do Trabalho o que é trabalho, mas ainda não está reconhecido como tanto, em uma expressão de equilíbrio constitucional entre o valor social do trabalho e a livre iniciativa, em conjunto com a dignidade humana, coadunado com o que se tem como cultura jurídica entre sujeitos privados, conforme antedito, mesmo que em atividades que podem apenas aparentemente desfocar a dependência existencial do trabalhador ao trabalho, como se verá com alguns dados a serem apresentados adiante.

3. Alguns Dados e as Poucas Formas: O Trabalho Decente como Meta

O que se vislumbra nesta primeira norma internacional da OIT sobre o tema é que existe uma preocupação não com a modalidade de trabalho, se será emprego ou se será trabalho autônomo, pois os fatos se sobrepõem à forma, uma vez que existe o trabalho, ainda que de uma maneira diferente do trabalho industrial, mas que adoece

.....
3. *Todo Miembro considerará si las medidas adoptadas en particular en el párrafo 2, a) del presente artículo se aplicarán a los trabajadores de plataformas digitales que no estén vinculados por una relación de trabajo.*

9 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendación sobre la relación de trabajo, 2026 (núm. 198). Idem.** (...) Artículo 12 - *Todo Miembro adoptará medidas para asegurarse de que los trabajadores de plataformas digitales tengan acceso a una protección en materia de seguridad social en condiciones que no sean menos favorables que las que se aplican a otros trabajadores con la misma clasificación de la situación en el empleo.*

10 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendación sobre la relación de trabajo, 2026 (núm. 198). Idem.** (...) Artículo 23 - *Todo Miembro, al aplicar el Convenio, adoptará medidas para asegurarse de que los trabajadores de plataformas digitales gocen de una protección no menos favorable respecto de la que gozan otros trabajadores con la misma clasificación de la situación en el empleo.*

11 BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Ibidem*. Art. 8º - *As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.*

e mata, em desequilíbrio com o modelo de trabalho decente¹² e de meio ambiente de trabalho digno proposto pela entidade.

Em que pese a convenção nº 193 da OIT ser a primeira a tratar do trabalho por plataformas, a sua estrutura normativa é consolidada por outras normas que devem ser utilizadas de forma sistemática, tal e qual o direito e em especial o direito do trabalho precisam ter a sua efetividade ratificada.

A recomendação nº 198 dá ensejo a aplicação do princípio da primazia da realidade, quando sugere que a natureza do vínculo, do contrato existente entre as partes deve ser determinada a partir dos fatos que configuram ou caracterizam a prestação pessoal de serviços, se sobrepondo aos termos formais estipulados entre as partes¹³e¹⁴.

Para um dimensionamento do tipo de atividade por meio de “plataformas digitais de trabalho”, atualmente são aproximadamente 1,7 milhão de “trabalhadores de plataformas digitais” no Brasil¹⁵, deste total, os dados apontam que:

12 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho Decente**. Genebra: OIT, [2026]. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/trabalho-decente>. Acesso em: 25 jun. 2026.(...) *Formalizado pela OIT em 1999, o conceito de trabalho decente sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.*

Trata-se de um conceito central para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pelas Nações Unidas, em especial o ODS 8, que busca “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”. Os principais aspectos de trabalho decente também foram amplamente incluídos nas metas de muitos dos outros ODS da Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável. O trabalho decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT:

o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil);

a promoção do emprego produtivo e de qualidade;

a ampliação da proteção social; e

o fortalecimento do diálogo social.<https://www.ilo.org/pt-pt/trabalho-decente>. Acesso em 25 de junho de 2026.

13 ARIGÓN, Mario Garmendia. *La Relación de Trabajo*. **Revista Derechodel Trabajo**, Montevideo: Thomson Reuters, ano XII, n. 45, p. 130, 2024.

14 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendación sobre larelación de trabajo, 2006 (núm. 198)**. Genebra: OIT, 2006. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE%2CP55_LANG%2CP55_DOCUMENT%2CP55_NODE:REC%2Ces%2CR198%2C%2FDocument. Acesso em: 26 jun.2026.4. *La política nacional debería incluir, por lo menos, medidas tendentes a:*

(a) (...)

(b) luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, en el contexto de, por ejemplo, otras relaciones que puedan incluir el recurso a otras formas de acuerdos contractuales que ocultan la verdadera situación jurídica, entendiéndose que existe una relación de trabajo encubierta cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica, y que pueden producirse situaciones en las cuales los acuerdos contractuales dan lugar a que los trabajadores se vean privados de la protección a la que tienen derecho;

(...)

*9. A los fines de la política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo, la existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes.*R198 - Recomendación sobre larelación de trabajo, 2006 (núm. 198).

15 MOURA, Bruno de Freitas. Número de trabalhadores por aplicativo cresce 25% e chega a 1,7 milhão.

Ao traçar o perfil do trabalhador “plataformizado”, a Pnad identificou que 83,9% deles são homens, proporção bem acima do patamar no universo da população ocupada como um todo (58,8% são homens).

As mulheres somam 16,1% entre as plataformizadas e 41,2% na população ocupada brasileira¹⁶.

O fato é que boa parte dos trabalhadores brasileiros conseguem ter trabalho e renda por meio do trabalho plataformizado, dados do IBGE demonstram a realidade:

Em 2024, o Brasil tinha 1,7 milhão de pessoas que trabalhavam por meio de plataformas digitais e aplicativos de serviços (transporte de pessoas, entrega de comida e produtos, serviços gerais ou profissionais), o equivalente a 1,9% da população ocupada no setor privado.

Houve crescimento de 25,4% de pessoas no trabalho plataformizado, entre 2022 e 2024, ou mais 335 mil trabalhadores.

Do total de plataformizados, 58,3% (ou 964 mil) exerciam o trabalho principal por meio de aplicativos de transporte, incluindo os de táxi. Já 29,3% (ou 485 mil) eram trabalhadores de aplicativos de entrega, enquanto os trabalhadores de aplicativos de serviços somavam 7,8% (294 mil).

Cerca de 86,1% dos ocupados plataformizados eram trabalhadores por conta própria e 6,1%, empregadores.

Em 2024, o rendimento dos plataformizados (R\$ 2.996) era 4,2% maior que o rendimento médio dos não plataformizados (R\$ 2.875). Essa diferença caiu em relação a 2022 (9,4%)

Por outro lado, em comparação aos não plataformizados, os plataformizados trabalhavam mais horas semanais (44,8h x 39,3h). Assim, os trabalhadores plataformizados (R\$ 15,4/hora) registraram um rendimento-hora 8,3% inferior ao dos não plataformizados (R\$ 16,8/hora)

Enquanto 43,8% dos não plataformizados estavam na informalidade, entre os trabalhadores plataformizados esse percentual era de 71,1%. Além disso, os plataformizados contavam com menos trabalhadores contribuindo para previdência (35,9% x 61,9%).

Em 2024, havia 1,9 milhão de pessoas ocupadas que trabalhavam como condutores de automóveis em seu trabalho principal. Desse total, 43,8% (824 mil pessoas) trabalhavam com aplicativos, enquanto 56,2% (1,1 milhão) não utilizavam aplicativos para o exercício do trabalho.

Ao considerar o rendimento-hora médio, observam-se valores muito próximos entre os motoristas de aplicativo (R\$ 13,9/hora) e os demais ocupados como motoristas de automóveis (R\$ 13,7/hora). Os motoristas não plataformizados formais (R\$ 14,7/hora) tinham um rendimento-hora, em média, superior ao

.....
Agência Brasil, Rio de Janeiro, 17 out. 2025. Economia. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2025-10/numero-de-trabalhadores-por-aplicativo-cresce-25-e-chega-17-milhao>. Acesso em: 25 jun. 2026.

16 MOURA, Bruno de Freitas. Número de trabalhadores por aplicativo cresce 25% e chega a 1,7 milhão, *Ibidem*.

dos plataformizados.

Os ocupados que trabalhavam como condutores de motocicletas eram 1,1 milhão em 2024. Deste total, 33,5% (351 mil pessoas) realizavam trabalho por meio de aplicativos, enquanto 66,5% (698 mil) não o faziam, ou seja, cerca de 1/3 dos motociclistas eram plataformizados em 2024, ampliando sua participação frente a 2022, quando representavam cerca de 1/4¹⁷.

Por sua vez, este é um dos trabalhos mais precários que existem no país, sem direitos mínimos e com um acentuado risco de acidentes e adoecimento, o que colide diretamente com a perspectiva da OIT no reconhecimento da necessidade de regulamentar o trabalho.

Em que pese ainda não haver um estudo que aponte de forma objetiva que os sinistros de trânsito estão diretamente relacionados ao transporte de pessoas por aplicativos, os dados empíricos levam ao reconhecimento de que algo fugiu do controle nos centros urbanos, sobretudo com o transporte por motocicletas.

Os dados atuais na Região Metropolitana do Recife - RMR, que pode ser uma amostra de considerável peso para as cidades que permitem o transporte de passageiros e cargas por aplicativos, revelam uma tragédia que colapsa o sistema de saúde, além de revelar um modelo de trabalho cujo risco à vida e à integridade do trabalhador e de quem é transportado é uma realidade.

Entre 2022 e 2025, os atendimentos avítimas das motocicletas aumentaram quase 60% no Grande Recife, com uma média de 80% a 90% sendo registrados no Recife, que lidera todas as estatísticas de quedas e colisões com condutores e passageiros das motos. E esse crescimento é escalonado ano após ano, entre 2022 e 2025, também verificado no primeiro trimestre de 2026¹⁸.

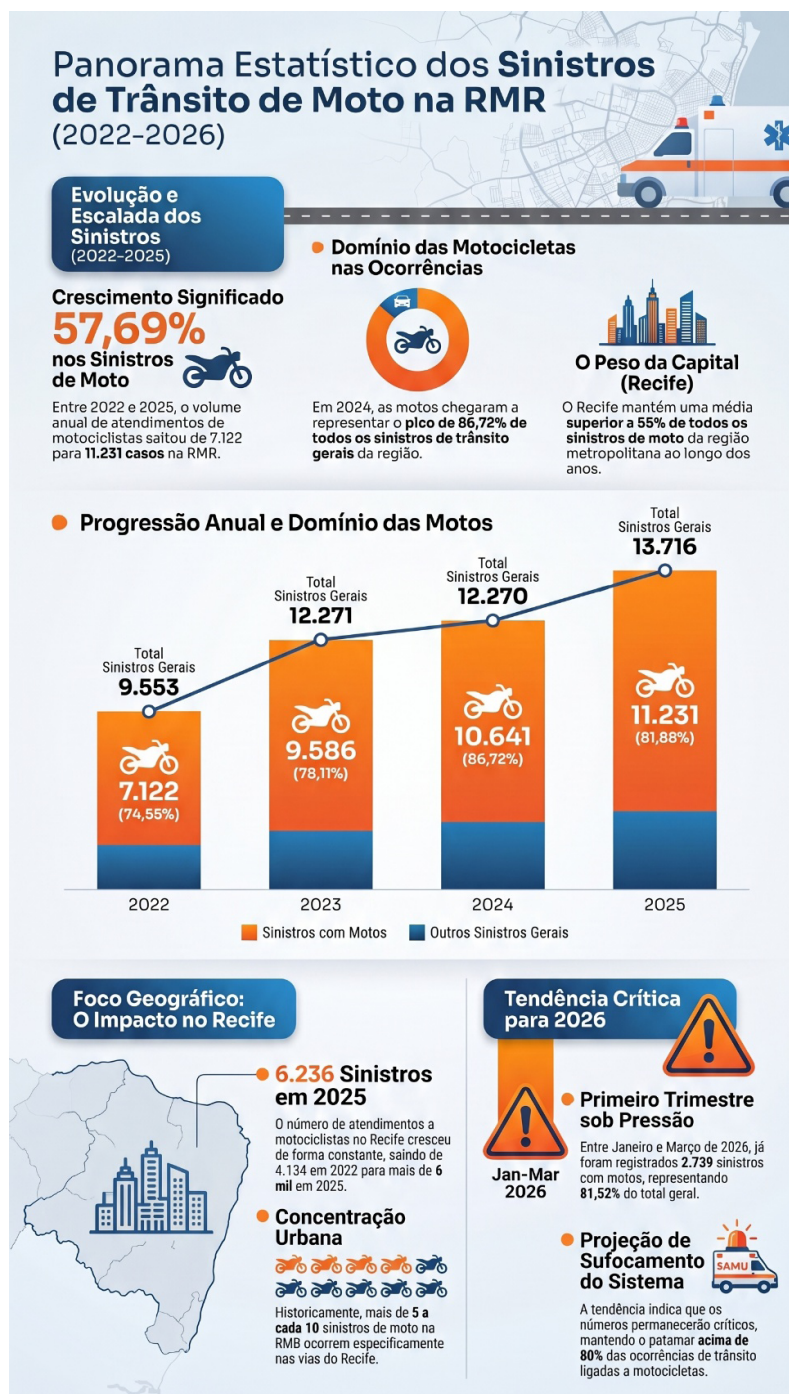
Ou seja, o trabalho realizado por pessoas com o uso de motos torna-se um verdadeiro perigo, sem que o Estado brasileiro até o momento tenha se preparado para estabelecer limites ao exercício tanto do trabalho quanto da atividade empresarial nesta modalidade, colocando em risco justamente o equilíbrio entre o valor social do trabalho e a livre iniciativa.

O gráfico a seguir, demonstra o risco que a prestação pessoal de serviços

17 GOMES, Irene; PETERS, Jana. Número de trabalhadores por aplicativos cresceu 25,4% entre 2022 e 2024. **Agência de Notícias IBGE**, Rio de Janeiro, 17 out. 2025. Estatísticas Sociais. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/44806-numero-de-trabalhadores-por-aplicativos-cresceu-25-4-entre-2022-e-2024>. Acesso em: 25 jun. 2026.

18 SOARES, Roberta. Transporte por motos: vítimas das motocicletas seguem colapsando o Samu Recife, puxadas pelo Uber e 99 Moto. **Jornal do Commercio**, Recife, 25 jun. 2026. Coluna Mobilidade. Disponível em: <https://jc.uol.com.br/colunas/mobilidade/2026/06/25/transporte-por-motos-vitimas-das-motocicletas-seguem-colapsando-o-samu-recife-puxadas-pelo-uber-e-99-moto.html>. Acesso em: 25 jun. 2026.

na modalidade do trabalho plataformizado e por meio de motocicletas apresenta à sociedade¹⁹:



Como acima ilustrado e sem qualquer pretensão de esgotar o tema, verifica-se que o modal de trabalho plataformizado e em particular, quando se trata de prestação

¹⁹ SOARES, Roberta. Transporte por motos: vítimas das motocicletas seguem colapsando o Samu Recife, puxadas pelo Uber e 99 Moto, *ibidem*.

de serviços com motocicleta por “trabalhadores de plataformas digitais”, tem-se uma tragédia, com muitos jovens em idade para o trabalho perdendo a vida ou ficando mutilados, quando a liberdade quase que absoluta para contratar está presente, sem a incidência de normas de direito do trabalho.

Ao que parece e diante do cenário mundial, levando em conta todas as considerações presentes na Convenção nº 193 da OIT, a ideia inicial é assegurar que o trabalho por plataformas seja um trabalho decente, não importando a modelo, o tipo ou o nome que será dado, seja o trabalho dependente subordinado ou autônomo, por conta própria, mas inserido em um mínimo de garantias sociais. No entanto, ao fim e ao cabo, somente o direito do trabalho pode assegurar um mínimo de garantias ao ser humano trabalhador.

É imperioso registrar que a relação de trabalho, concebida sob o prisma do equilíbrio protetivo, possui ontologia própria e bem delineada. Dessa forma, a disrupção digital presente no trabalho por plataformas digitais não pode obstar o seu pleno reconhecimento, devendo traduzir a máxima efetividade e a expansão natural de um direito humano e naturalmente fundamental, chancelado pelo texto constitucional.²⁰

Isso é bastante objetivo, pois *os indivíduos precisam estar em condições para desenvolver sua autonomia e, só conseguirão alcançar a consciência de que são pessoas de direito e agir conforme essa percepção quando houver uma proteção jurídica que não assegure condições mínimas de dignidade*²¹.

Por sua vez, está intrinsecamente relacionado ao princípio da unidade de todos os direitos fundamentais, que é o objetivo básico do direito social do trabalho, na garantia de efetividade de direitos fundamentais específicos e inespecíficos da pessoa trabalhadora. Mais do que o reconhecimento diacrônico de distintas gerações de direitos, o que se tem é a interdependência, indivisibilidade e necessária complementariedade do standard, sempre evolutivo de todos os direitos fundamentais²².

Mesmo que reconhecido como uma relação de emprego, o que é a compreensão de momento pela estrutura que o trabalho por meio das plataformas digitais e presentes os requisitos do contrato de trabalho, em sintonia com o que prevê a legislação nacional, em especial o art. 8º, *caput* da CLT, combinado com a

20 BARROSO, Fábio Túlio. **Manual de Direito Coletivo do Trabalho**. 2. ed. atual., rev. e ampl. Belo Horizonte: RTM, 2025. p. 24.

21 FERRAZ, Mirian Olivia Knopik; GUNTHER, Luiz Eduardo. Os sentidos do legislar em Direito do Trabalho à luz da teoria do reconhecimento. *In: Desafios jurídicos ao desenvolvimento sustentável: homenagem ao jurista Marco Antonio César Villatore*. Curitiba: Instituto Memória, 2024. p. 519.

22 PÉREZ, José Luis Monereo. **La metamorfosis del Derecho del Trabajo**. Albacete: Bomarzo, 2017. p. 137. Tradução livre do autor.

dependência existencial do art. 3º do diploma laboral, ainda que o STF reconheça no julgamento do Tema 1291, a primazia do vínculo empregatício, se faz mister um esforço político para que não só esta, mas todas as relações de emprego no país possam ter uma maior efetividade normativa, pois são direitos fundamentais, seja com uma disrupção tecnológica que jamais pode ser objeto disruptivo da matéria, que diz respeito à vida e à integridade humana, bem maior a ser protegido pelo Direito.

No mesmo sentido, tem-se como certo que os precedentes judiciais são importantes no sentido de compreender que o direito do trabalho deve se adaptar às novas realidades produtivas para garantir uma proteção social efetiva, o labor doutrinário e jurisprudencial continua sendo uma condição para conseguir ter sucesso neste objetivo²³, que por sua vez, o contrato de natureza civil não possui qualquer função social.

Se faz mister evitar se dar por liquidado o marco jurídico do trabalho entre sujeitos privados, devendo estabelecer atenção à estrutura social e institucional de extraordinária relevância que deve alcançar o modelo contratual e os direitos constitucionais das pessoas que prestam os serviços por meio de plataformas²⁴.

Assim, diante do que se tem tratado até aqui, quando a falta de proteção social e a plena liberdade de contratação para o setor de transporte por motocicleta, a resposta que parece ter mais sentido à pergunta inicial é não, não existe um meio termo entre o Direito do Trabalho e o Trabalho sem (ou com menos) direitos, é preciso reconhecer a aplicação do direito do trabalho a todos os trabalhadores nessa modalidade, pois a autonomia já demonstrou que é uma falsa liberdade e a proteção mínima prevista na lei é também o mínimo que se espera para o exercício do trabalho decente.

CONCLUSÕES

A análise dogmática e normativa do fenômeno da plataformização revela que a Convenção nº 193 da OIT, ao buscar balizas universais para o trabalho decente, concedeu expressiva margem de conformação aos Estados. Tal delegação exige que o legislador e a jurisdição nacional interpretem os limites do trabalho nessa modalidade sem esvaziar os preceitos fundamentais de proteção social, afastando o risco de um vácuo normativo que é precarizante.

Nesse cenário, o STF, ao examinar o Tema 1291, defronta-se com a necessidade

23 ARIGÓN, Mario Garmendia. *La Relación de Trabajo*, *Ibidem*.

24 NIEVAS, Laura. Trabajo e innovación tecnológica. Impacto del cambio tecnológico en las relaciones de trabajo. In: ARESE, César (dir.). **Nuevas tecnologías, presente y futuro del Derecho del Trabajo**. Santa Fé: RubinzalCulzoni, 2019. p. 185.

imperiosa de harmonizar a inovação tecnológica com a materialidade dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. A hermenêutica juslaboralista, vocacionada à concretização do valor social do trabalho e da livre iniciativa, não admite que a complexidade da gestão algorítmica suplante os critérios clássicos de configuração do vínculo de emprego, aliado ao um não direito, um quase direito ou a um direito invertido, em que apenas valores de natureza econômica estejam presentes no liame jurídico.

O método hipotético-dedutivo, aplicado à realidade fática, desvela as severas limitações jurídicas da tese do empreendedorismo digital neste setor. A observação empírica lastreada nos dados estatísticos, mesmo que em um recorte específico, demonstra que a autonomia encobre uma profunda assimetria contratual, inserindo grande contingente de profissionais na informalidade, alijados da malha previdenciária e submetidos à externalização integral dos riscos do negócio, colocando em risco a própria vida em função do trabalho.

Sob uma perspectiva dialética, a antítese entre a liberdade contratual teórica e a realidade material culmina em externalidades negativas insustentáveis para o Estado. A expressiva informação sobre acidentes decorrentes do trabalho é aliada à sobrecarga imposta aos serviços de saúde pública, que evidencia um trabalho desprovido de redes de proteção e que de forma desequilibrada transfere o custo da atividade econômica para a sociedade.

Respondendo à indagação inicial: a ordem constitucional brasileira não comporta um modelo intermediário que excepcione o núcleo duro do Direito do Trabalho. A subordinação jurídica transmudou-se, operando agora por meio de métricas, programação e fixação unilateral de remuneração, o que atrai a incidência protetiva para obstar a degradação das condições existenciais de trabalho na economia de compartilhamento.

Em síntese, existe uma necessária reafirmação do arcabouço normativo trabalhista, o qual possui expansão dogmática, jurisprudencial e doutrinária capaz de acolher essas novas morfologias de prestação pessoal de serviços. O reconhecimento do vínculo empregatício e a consequente inclusão protetiva são imperativos civilizatórios, imprescindíveis para que o trabalho decente seja materialmente efetivado, conferindo segurança jurídica e equilíbrio ao desenvolvimento econômico, em plena consonância dos fundamentos da República do valor social do trabalho com a livre iniciativa, associado à dignidade da pessoa, em inexorável expansão, interdependência, indivisibilidade e complementariedade dos direitos fundamentais.

REFERÊNCIAS

ARIGÓN, Mario Garmendia. La Relación de Trabajo. Revista Derechodel Trabajo, Montevideo: **Thomson Reuters**, ano XII, n. 45, 2024.

BARROSO, Fábio Túlio. **Manual de Direito Coletivo do Trabalho**. 2. ed. atual., rev. e ampl. Belo Horizonte: RTM, 2025.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [1943]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 26 jun. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tema 1291 - **Repercussão Geral no Recurso Extraordinário 1.446.336**. Relator: Ministro Edson Fachin. Brasília, DF: STF. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6679823&numeroProcesso=1446336&classeProcesso=RE&numeroTema=1291>. Acesso em: 25 jun. 2026.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 jun. 2026.

FERRAZ, Mirian Olivia Knopik; GUNTHER, Luiz Eduardo. **Os sentidos do legislar em Direito do Trabalho à luz da teoria do reconhecimento**. In: Desafios jurídicos ao desenvolvimento sustentável: homenagem ao jurista Marco Antonio César Villatore. Curitiba: Instituto Memória, 2024.

GOMES, Irene; PETERS, Jana. Número de trabalhadores por aplicativos cresceu 25,4% entre 2022 e 2024. **Agência de Notícias IBGE**, Rio de Janeiro, 17 out. 2025. Estatísticas Sociais. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/44806-numero-de-trabalhadores-por-aplicativos-cresceu-25-4-entre-2022-e-2024>. Acesso em: 25 jun. 2026.

GUNTHER, Luis Eduardo. **A OIT e o Direito do Trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2011.

MOURA, Bruno de Freitas. Número de trabalhadores por aplicativo cresce 25% e chega a 1,7 milhão. **Agência Brasil**, Rio de Janeiro, 17 out. 2025. Economia. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2025-10/numero-de-trabalhadores-por-aplicativo-cresce-25-e-chega-17-milhao>. Acesso em: 25 jun. 2026.

NIEVAS, Laura. **Trabajo e innovación tecnológica**. Impacto del cambio tecnológico en las relaciones de trabajo. In: ARESE, César (dir.). *Nuevatecnologías, presente y futuro del Derecho del Trabajo*. Santa Fé: RubinzalCulzoni, 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendación sobre la relación de trabajo, 2026 (núm. 198)**. Ginebra: OIT, 2026. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE%2CP55_LANG%2CP55_DOCUMENT%2CP55_NODE:REC%2Ces%2CR198%2C%2FDocument. Acesso em: 26 jun. 2026.

PÉREZ, José Luis Monereo. Derecho al Trabajo Digno y Política de Empleo en el Ordenamiento Jurídico Comunitario. **Revista Derecho del Trabajo, Montevideo**: Thomson Reuters, ano XII, n. 45, 2024.

PÉREZ, José Luis Monereo. **La metamorfosis del Derecho del Trabajo**. Albacete: Bomarzo, 2017.

SOARES, Roberta. Transporte por motos: vítimas das motocicletas seguem colapsando o Samu Recife, puxadas pelo Uber e 99 Moto. *Jornal do Commercio*, Recife, 25 jun. 2026. **Coluna Mobilidade**. Disponível em: <https://jc.uol.com.br/colunas/mobilidade/2026/06/25/transporte-por-motos-vitimas-das-motocicletas-seguem-colapsando-o-samu-recife-puxadas-pelo-uber-e-99-moto.html>. Acesso em: 25 jun. 2026.

A ILUSÃO DA CAIXA-PRETA ALGORÍTMICA: MATERIALIDADE PROBATÓRIA E RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA NA ECONOMIA DE PLATAFORMAS

THE ILLUSION OF THE ALGORITHMIC BLACK BOX: EVIDENTIARY
MATERIALITY AND STRICT CIVIL LIABILITY IN THE PLATFORM
ECONOMY

Juliano Colman
Daniel Colman

RESUMO

A partir do discurso de abertura do ano judiciário de 2026 do presidente do Tribunal Superior do Trabalho, que incluiu a transparência algorítmica entre os eixos institucionais da Corte, este artigo delimita seu objeto na economia de plataformas e examina a responsabilidade civil e trabalhista por acidentes de trabalho nesse contexto, tomando como caso de aplicação um motofretista acidentado em Curitiba. Discute a celeuma institucional em torno da transparência algorítmica e o arcabouço da OIT (emenda de 2022 à Declaração de 1998 e Convenção nº 193), examina a responsabilidade civil e trabalhista da plataforma independentemente do vínculo (art. 927, parágrafo único, CC; Tema 1291 e Reclamação 64.018 do STF) e identifica a cortina de fumaça de argumentos de defesa das plataformas, incluindo o exame do CNAE que elas próprias se atribuem. Reafirma, como fundamento metodológico, o cuidado com a estatística agregada, a ancoragem em dados atuariais de precificação de risco e a perícia bayesiana na formação do livre convencimento do juiz, por meio de uma arquitetura de eixos independentes de cálculo. Descreve a assimetria entre

Juliano Colman

Oficial de Justiça Avaliador Federal da Vara do Trabalho de Jaguariaíva-PR. Graduado em Direito pela Universidade Estadual de Ponta Grossa, Mestre em Ciências Sociais Aplicadas pela mesma instituição.

Daniel Colman

Médico. Graduado pela Universidade Federal do Paraná. Mestre e Doutor em Clínica Cirúrgica pela UFPR. Especialista em Anestesiologia. Especialista em Medicina Legal e Perícia Médica. Médico-legista e consultor médico-legal (assistente técnico).

a proteção social do celetista e a desproteção do plataformizado, quantificando os custos sociais transferidos ao INSS e ao SUS. Conclui reforçando o Processo nº 0000626-42.2026.5.05.0002 (2ª Vara do Trabalho de Salvador) como prova de que a produção de dados de telemetria já é exigível no Brasil, em qualquer cenário, independentemente do desfecho do Tema 1291 ou do ritmo de ratificação da Convenção nº 187, de modo que a proteção do trabalhador deve se ancorar nos efeitos materiais e documentados do controle algorítmico, não na auditoria do código-fonte que o produz.

Palavras-chave: Economia de plataformas. Responsabilidade civil objetiva. Subordinação algorítmica. Jurimetria. Prova por telemetria.

ABSTRACT

Drawing on the 2026 judicial-year opening address by the President of the Brazilian Superior Labor Court, who placed algorithmic transparency among the Court's institutional priorities, this article delimits its object within the platform economy and examines civil and labor liability for work accidents in that context, using an injured motorcycle courier in Curitiba as its applied case study. It discusses the institutional debate around algorithmic transparency and the ILO framework (the 2022 amendment to the 1998 Declaration and Convention No. 193), examines the platform's civil and labor liability regardless of the employment relationship (article 927, sole paragraph, Civil Code; Theme 1291 and Reclamação 64.018, Supreme Federal Court), and identifies the smokescreen of defense arguments raised by platforms, including their own self-assigned business classification code. It reaffirms, as methodological foundation, the caution against aggregate statistics detached from raw materiality, anchoring in actuarial risk-pricing data, and Bayesian expert evidence in forming the judge's reasoned conviction, through an architecture of independent calculation axes. It describes the asymmetry between the protection of the formally employed worker and the platform worker, quantifying social costs shifted onto the INSS and SUS. It concludes by reinforcing Case No. 0000626-42.2026.5.05.0002 (2nd Labor Court of Salvador) as proof that telemetry data production is already required in Brazil, under any scenario, so that worker protection must be anchored in the material, documented effects of algorithmic control, rather than in an audit of the source code that produces it.

Keywords: Platform economy. Strict civil liability. Algorithmic subordination. Jurimetrics. Telemetry evidence.

1 INTRODUÇÃO

1.1 O DISCURSO DO PRESIDENTE DO TST E A DELIMITAÇÃO DO TEMA

Na abertura do ano judiciário de 2026, em 2 de fevereiro, o presidente do Tribunal Superior do Trabalho, ministro Vieira de Mello Filho, incluiu expressamente a transparência algorítmica, com recorte específico para ciclistas, entre os eixos estruturantes da atuação da Corte para o ano, ao lado de remuneração, saúde e proteção social, como parte de uma agenda institucional voltada à modernização (TST, 2026).

A menção, vinda do mais alto nível da magistratura trabalhista brasileira, delimita com precisão o objeto deste artigo: não a situação isolada de uma categoria profissional específica, mas o problema estrutural da economia de plataformas como um todo, o conjunto de relações de trabalho intermediadas por aplicativos digitais de transporte, entrega e coleta, nas quais o controle da atividade é exercido, total ou parcialmente, por sistemas automatizados de despacho, precificação e avaliação de desempenho.

É sob essa moldura mais ampla, a economia de plataformas, e não apenas o motofrete, que se examina, neste artigo, a responsabilidade civil e trabalhista por acidentes sofridos por trabalhadores plataformizados, tomando como caso concreto um motofretista acidentado na malha urbana de Curitiba. O recorte não restringe o alcance da tese: a arquitetura probatória aqui sustentada aplica-se a qualquer trabalhador da economia de plataformas; motorista, entregador ou ciclista, cuja atividade seja mediada por controle algorítmico.

1.2 PERGUNTA-CHAVE E TESE CENTRAL

A pergunta que orienta esta investigação pode ser formulada nos seguintes termos: é possível reconhecer a responsabilidade civil da plataforma digital e assegurar a proteção previdenciária e trabalhista do trabalhador da economia de plataformas vítima de acidente de trabalho? Independentemente do resultado do julgamento do Tema 1291 pelo Supremo Tribunal Federal sobre o reconhecimento de vínculo empregatício, e sem depender da efetiva abertura da “caixa-preta” do algoritmo de controle da plataforma?

A tese central sustentada neste artigo é afirmativa. A resposta não depende de avanços tecnológicos de auditoria de sistemas, tampouco de uma solução jurisprudencial ainda pendente. Depende, isso sim, de uma reconstrução metodológica da prova, que

abandone a estatística especulativa e adote, em seu lugar, uma arquitetura de eixos calculada sobre a materialidade bruta dos efeitos observáveis do sistema algorítmico no corpo do trabalhador e na malha urbana, independentemente de qualquer exame do código-fonte que os produz.

2 A QUESTÃO ALGORÍTMICA: A CELEUMA INSTITUCIONAL E OS LIMITES DA ESPERA REGULATÓRIA

Como já anunciado na seção 1.1, o presidente do Tribunal Superior do Trabalho incluiu a transparência algorítmica entre os eixos estruturantes da Corte para 2026 (TST, 2026). Essa declaração confirma, no mais alto nível da magistratura trabalhista brasileira, o reconhecimento institucional de que o controle algorítmico sobre motociclistas e ciclistas de aplicativo é hoje pauta de primeira ordem, e não discussão acadêmica periférica.

2.1 O QUE SE ENTENDE POR TRANSPARÊNCIA ALGORÍTMICA

É necessário precisar, com rigor conceitual, o que a expressão “transparência algorítmica” designa juridicamente, para que ela não seja confundida com a abertura do código-fonte cuja dispensabilidade este artigo sustenta.

Na doutrina que se debruça sobre o art. 20 da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018), que assegura ao titular de dados o direito de solicitar a revisão de decisões tomadas unicamente com base em tratamento automatizado, a transparência algorítmica é definida como a capacidade de fornecer justificativas compreensíveis e auditáveis para as decisões automatizadas que afetam um indivíduo, e não a revelação do código-fonte ou da arquitetura técnica do sistema que as produz.

No mesmo sentido, a Convenção nº 193 da OIT, examinada na seção 3.2, ao tratar dos impactos dos sistemas automatizados e algoritmos como um de seus eixos temáticos, aponta para deveres de revisão periódica dos algoritmos, de revisão humana das decisões automatizadas e de informação clara aos trabalhadores sobre as regras da automatização, nenhum desses deveres pressupõe a exibição do código em si.

Transparência algorítmica, portanto, é um dever de explicabilidade dos critérios e dos efeitos de um sistema automatizado, não um dever de exibição de sua arquitetura interna. É essa distinção, e não uma antinomia entre proteção do

trabalhador e sigilo empresarial, que permite conciliar a pauta institucional anunciada pelo presidente do TST com a impossibilidade prática, e também desnecessária, de auditoria do código-fonte das plataformas em cada processo individual: a explicabilidade exigível se satisfaz com os efeitos documentados, a telemetria, tal como reconhecido no precedente baiano examinado na seção 9.

3 O ARCABOUÇO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

3.1 A EMENDA DE 2022 E O PRINCÍPIO FUNDAMENTAL JÁ VIGENTE

O reconhecimento institucional do problema algorítmico converge com dois movimentos normativos recentes, cuja cronologia exige precisão terminológica. Em 10 de junho de 2022, a 110ª Conferência Internacional do Trabalho da OIT aprovou resolução emendando a Declaração de 1998 relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, para incluir “um ambiente de trabalho seguro e saudável” como sua quinta categoria. Por força dessa emenda, todos os Estados-membros da OIT, o Brasil incluído, têm o dever de respeitar, promover e realizar esse princípio, “mesmo que não tenham ratificado as convenções em questão” (as Convenções nº 155 e nº 187), pela simples condição de pertencerem à Organização: trata-se de obrigação já vigente para o Estado brasileiro desde 2022, independentemente de qualquer ato interno de incorporação.

Em paralelo, o Congresso Nacional aprovou, em 3 de setembro de 2026, o texto da Convenção nº 187 da OIT, Marco Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho, por meio do Decreto Legislativo nº 390/2026. Essa aprovação legislativa constitui etapa interna relevante, mas não equivale, por si só, à incorporação plena da Convenção: falta o depósito do instrumento de ratificação pelo Poder Executivo perante a Repartição Internacional do Trabalho, e a Convenção só entrará em vigor para o Brasil doze meses após o registro dessa ratificação, etapa não concluída até o fechamento deste artigo.

Essa precisão não enfraquece a tese sustentada neste artigo; ao contrário, deixa-a mais robusta, porque revela que o fundamento mais imediato para exigir gestão contínua de riscos ocupacionais no ambiente algoritmizado de trabalho não é a Convenção 187 ainda em ratificação, mas a obrigação de princípio fundamental já vigente desde 2022, obrigação que a ratificação em curso reforça e instrumentaliza, mas não cria, e cuja eventual demora não pode ser invocada como justificativa para postergar o dever de prevenção que já vincula o Estado brasileiro.

3.2 A CONVENÇÃO Nº 193 E A PRIMAZIA DOS FATOS CONCRETOS

Em 12 de junho de 2026, durante a 114ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra, os Estados-membros da Organização Internacional do Trabalho (OIT) adotaram a Convenção nº 193, sobre o Trabalho Decente na Economia de Plataformas. Primeiro instrumento normativo internacional dedicado especificamente ao setor, precedido por trabalho preparatório iniciado na 113ª Conferência, em 2025.

A Convenção estabelece parâmetros mínimos de proteção para trabalhadores de plataformas digitais, sem impor um único modelo de vínculo empregatício, e assegura, entre outros direitos, liberdade sindical e negociação coletiva, condições de trabalho seguras e saudáveis, prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, e remuneração compatível com padrões mínimos locais.

O dispositivo mais relevante para a tese aqui sustentada é o art. 9º da Convenção, segundo o qual os Estados devem garantir que a definição do vínculo seja baseada nos fatos concretos da prestação de trabalho e da remuneração recebida, e não apenas na forma contratual adotada pela plataforma, codificação, em norma internacional, do princípio da primazia da realidade que já informa o Direito do Trabalho brasileiro desde muito antes de existirem algoritmos de despacho. Revela-se ainda mais significativo, para os fins deste artigo, que a própria regulação da transparência algorítmica tenha permanecido, nas negociações que antecederam a Convenção, como matéria de consenso incompleto: segundo representante da bancada brasileira de trabalhadores nas negociações, a definição da Convenção em si teve peso maior do que a regulação dos algoritmos, tema que permanece em discussão. Ou seja: mesmo o principal fórum internacional sobre a economia de plataformas optou por ancorar a proteção do trabalhador nos efeitos materiais observáveis da relação de trabalho, e não na exigibilidade de auditoria do sistema algorítmico que a organiza.

A convergência entre a fala institucional do presidente do TST e esse arcabouço normativo da OIT ilumina, sob outro ângulo, a arquitetura probatória defendida neste artigo.

Quando o ministro Vieira de Mello Filho fala em “transparência algorítmica” como eixo institucional, a materialidade concreta que já viabiliza essa transparência, na prática processual brasileira, não é a abertura do código-fonte das plataformas, é exatamente a telemetria cuja produção o Processo nº 0000626-42.2026.5.05.0002 já determinou, com abrangência nacional, como se detalha na seção 9. A pauta institucional do TST e a decisão concreta da Justiça do Trabalho baiana caminham,

portanto, na mesma direção: a de ancorar a proteção do trabalhador nos efeitos observáveis do controle algorítmico, e não na auditoria de sua arquitetura interna.

4 RESPONSABILIDADE CIVIL E TRABALHISTA DA PLATAFORMA INDEPENDENTEMENTE DO RECONHECIMENTO DE VÍNCULO

4.1 A TEORIA DO RISCO E O ARTIGO 927, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CÓDIGO CIVIL

O fundamento doutrinário que sustenta a independência entre a discussão sobre vínculo empregatício e a discussão sobre responsabilidade civil é o art. 927, parágrafo único, do Código Civil, que consagra a responsabilidade objetiva quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Quando a responsabilidade decorre do risco da atividade, e não de culpa subjetiva, o autor da ação não precisa reconstruir o processo decisório interno do réu, precisa apenas provar a atividade de risco, o dano e o nexo causal entre ambos.

A caixa-preta algorítmica é, sob essa ótica, juridicamente irrelevante: a responsabilidade objetiva nunca dependeu de decifrar o funcionamento interno do agente causador do risco, seja ele uma linha de produção industrial, um sistema bancário de concessão automatizada de crédito, ou um algoritmo de despacho de entregas.

A distinção entre caixa-preta em sentido estrito e rastro operacional do algoritmo, já formalizada na seção 2.1, aplica-se aqui com precisão: a responsabilidade civil objetiva jamais exigiu acesso ao código-fonte; exige, isso sim, prova documental dos efeitos observáveis do sistema, prova essa que, como demonstrado na seção 9, já é judicialmente exigível no Brasil.

4.2 O PANORAMA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL: TEMA 1291 E RECLAMAÇÃO 64.018

O Supremo Tribunal Federal reconheceu, por unanimidade, em 1º de março de 2024, a repercussão geral da controvérsia sobre vínculo empregatício entre motorista de aplicativo e plataforma, originando o Tema 1.291 (Recurso Extraordinário nº 1.446.336/RJ, relator Ministro Edson Fachin). O julgamento reúne, no mesmo calendário, a Reclamação Constitucional nº 64.018/MG, relatoria do Ministro Alexandre de Moraes, na qual uma plataforma contesta decisão do TRT-3 que reconheceu vínculo, em contrato intermitente, entre a empresa e um motofretista (03/04 a 05/06/2019). A relatora no TRT-3, desembargadora Paula Oliveira Cantelli, fundamentou o vínculo na cumulação de subordinação jurídica e “subordinação algorítmica”, registrando que “não

se deve permitir que as novas tecnologias... sejam utilizadas para fraudar e burlar a legislação trabalhista”.

As sustentações orais nos dois processos foram concluídas em outubro de 2025, sem que qualquer ministro proferisse voto de mérito; a retomada, pautada para 27 de agosto de 2026, não ocorreu, quarto adiamento em menos de um ano, sem nova data até o fechamento deste artigo.

Diante dessa incerteza, reforça-se a relevância prática da tese aqui sustentada: a proteção do trabalhador não pode permanecer suspensa à espera de um pronunciamento vinculante cuja data é, hoje, imprevisível.

4.3 OS LIMITES DO ESPRAIAMENTO DA ADC 48, DA ADPF 324 E DO TEMA 725

A defesa da plataforma na Reclamação 64.018 invoca a *ratio decidendi* de três precedentes do próprio Supremo Tribunal Federal para sustentar a licitude genérica de modelos contratuais alternativos ao vínculo celetista: a Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 48 e a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3.961, que reconheceram a constitucionalidade da terceirização de atividade-fim no transporte rodoviário de cargas (Lei nº 11.442/2007); a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324, que declarou lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim; e o Tema 725 de repercussão geral (Recurso Extraordinário nº 958.252), que reafirma essa mesma tese em sede vinculante.

Ocorre que o próprio Supremo Tribunal Federal, em Reclamações posteriores a esses precedentes, a exemplo das Reclamações nº 70.287/PB e nº 61.848/RS, já assentou que não é possível “espraiair a *ratio decidendi*” desses julgados para decidir, de forma originária e genérica, sobre situações concretas de fraude ou abuso trazidas à apreciação por via de reclamação constitucional.

Nesses precedentes, a Corte reafirmou expressamente que a ADPF 324, a ADC 48 e o Tema 725 contêm, eles próprios, a ressalva de que situações que acarretam fraude ou abuso devem ser analisadas detidamente, e que essa função recai sobre a Justiça do Trabalho, à qual compete, nos termos do art. 114 da Constituição Federal, a análise minuciosa dos fatos e provas de cada caso concreto.

A tese da mera intermediação tecnológica neutra não é, portanto, uma blindagem automática decorrente desses precedentes, é uma alegação de fato, sujeita a prova em contrário, e é exatamente nesse espaço de exame fático que a arquitetura probatória descrita nas seções 6.3 e 9 deste artigo se insere.

Instrumento	Data / origem	Conteúdo relevante para a tese
Art. 927, parágrafo único, Código Civil	Vigente	Responsabilidade civil objetiva pelo risco da atividade, independentemente de vínculo empregatício ou de culpa subjetiva
ADC 48 / ADI 3.961 (STF)	14/04/2020	Licitude da terceirização de atividade-fim; relação de natureza comercial civil quando preenchidos os requisitos legais
ADPF 324 (STF)	DJe 09/09/2019	Licitude da terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim
Tema 725 — RE 958.252 (STF)	Repercussão geral	Reafirma, em sede vinculante, a licitude geral da terceirização
Rcl 70.287/PB e Rcl 61.848/RS (STF)	Precedentes posteriores	Vedam o "espraçamento" genérico da ratio decidendi dos precedentes acima para afastar exame de fraude/abuso em casos concretos, tarefa reservada à Justiça do Trabalho
Tema 1.291 — RE 1.446.336 (STF)	Repercussão geral reconhecida em 01/03/2024; sem julgamento de mérito até o fechamento deste artigo	Vínculo empregatício entre motorista de aplicativo e plataforma
Rcl 64.018/MG (STF)	Sem julgamento de mérito até o fechamento deste artigo	Vínculo empregatício de motofretista com plataforma; subordinação algorítmica
Convenção nº 193 da OIT	Adotada em 12/06/2026	Art. 9º: primazia dos fatos concretos sobre a forma contratual na definição do vínculo em plataformas digitais

Tabela 1 — Panorama normativo e jurisprudencial sobre responsabilidade e vínculo na economia de plataformas. Elaboração própria.

5 A CORTINA DE FUMAÇA: O CNAE E OS ARGUMENTOS DE DEFESA DAS PLATAFORMAS

A distinção entre forma contratual e fato concreto, consagrada no art. 9º da Convenção nº 193 da OIT e examinada na seção 3.2, encontra uma materialização documental simples e verificável: a classificação de atividade econômica que as próprias plataformas escolheram para si perante a Receita Federal. Consulta ao Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica revela que as três maiores plataformas de transporte e

entrega em operação no Brasil; iFood.com Agência de Restaurantes Online S.A. (CNPJ 14.380.200/0001-21), Uber do Brasil Tecnologia Ltda. (CNPJ 17.895.646/0001-87) e 99 Tecnologia Ltda. (CNPJ 18.033.552/0001-61), estão registradas sob exatamente o mesmo CNAE principal: 7490-1/04, "atividades de intermediação e agenciamento de serviços e negócios em geral, exceto imobiliários" (CONCLA/IBGE).

A coincidência exata entre as três classificações não é acidental, tampouco isolada: nenhuma das plataformas está registrada sob CNAE de transporte, logística ou entrega; todas adotam o mesmo código genérico de intermediação e agenciamento de negócios (Divisão 74 do IBGE, a mesma classe que abrange corretagem de patentes e sites de compra coletiva). Essa uniformidade revela um padrão estrutural do setor, e não uma escolha fiscal isolada de cada empresa: a autodeclaração de "mera intermediária" está documentalmente registrada perante a Receita Federal anos antes de qualquer litígio, o que transforma o CNAE em peça probatória da própria narrativa de defesa que as plataformas sustentam em juízo.

Revela-se, por outro lado, uma assimetria significativa: o motofretista que deseja se cadastrar nessas mesmas plataformas é obrigado a se formalizar sob o CNAE 5320-2/02 ("serviços de entrega rápida"), diretamente vinculado ao ramo de transporte. A mesma operação econômica é, portanto, classificada de duas formas radicalmente distintas em suas duas pontas; entrega, para o trabalhador; intermediação genérica de negócios, para a plataforma, o que é, por si só, um indício documental de dissonância entre a forma contratual autoatribuída e a atividade-fim efetivamente exercida, no sentido exato do art. 9º da Convenção nº 193 da OIT.

É essa mesma dissonância entre forma e fato que estrutura o conjunto de defesas processuais habitualmente oposto pelas plataformas; o que este artigo denomina, ao longo de todo o seu percurso, a cortina de fumaça do segredo industrial. A Tabela 2 consolida os principais argumentos empregados nas esferas cível e trabalhista, e indica, para cada um, o fundamento da arquitetura aqui defendida que o neutraliza.

Argumento da plataforma	Esfera	Fundamento invocado pela defesa	Neutralização pela arquitetura deste artigo
Mera intermediação tecnológica ("somos um classificado digital")	Cível e trabalhista	CNAE 7490-1/04; narrativa comercial de neutralidade	A materialidade dos metadados (geolocalização, bloqueios, precificação dinâmica) documenta controle operacional incompatível com intermediação neutra (seção 6.3.2)

Argumento da plataforma	Esfera	Fundamento invocado pela defesa	Neutralização pela arquitetura deste artigo
Sigilo do algoritmo / segredo industrial	Cível e trabalhista	Proteção à propriedade intelectual e ao segredo de negócio	Desnecessário: a responsabilidade objetiva (art. 927, § único, CC) e a primazia da realidade (art. 9º, Convenção 193) recaem sobre efeitos observáveis, não sobre o código-fonte (seções 2.1 e 4.1)
Autonomia e escolha voluntária do trabalhador	Trabalhista	Ausência de subordinação nos moldes clássicos do art. 3º, CLT	Já enfrentado no TRT-3 (caso do motofretista): bloqueios e penalidades automáticas revelam poder diretivo digital (seção 4.2)
Ausência de exclusividade e de pessoalidade	Trabalhista	Elementos clássicos do vínculo empregatício	A atuação simultânea em múltiplos aplicativos não afasta, por si só, a subordinação quando há controle efetivo de desempenho
Licitude genérica da terceirização	Trabalhista	ADC 48, ADPF 324 e Tema 725 do STF	Neutralizado pelas Rcl 70.287/PB e Rcl 61.848/STF: esses precedentes não afastam o exame de fraude ou abuso em casos concretos (seção 4.3)
Culpa exclusiva da vítima ou fato de terceiro	Cível	Excludentes de nexo causal do direito civil	A telemetria já exigível (Processo nº 0000626-42.2026.5.05.0002) permite demonstrar que a pressão algorítmica induziu a conduta de risco, rompendo a excludente (seção 9.1)
Proteção do Marco Civil da Internet (arts. 18 e 19)	Cível	Limitação de responsabilidade de provedor por conteúdo de terceiro	Uso distorcido: tais normas tratam de conteúdo publicado por terceiros, não de decisões operacionais da própria empresa sobre sua atividade-fim

Argumento da plataforma	Esfera	Fundamento invocado pela defesa	Neutralização pela arquitetura deste artigo
Ausência de lei específica sobre trabalho em plataformas	Trabalhista	Tramitação dos PLP nº 12/2024 e nº 152/2025	Irrelevante para a responsabilidade civil objetiva, que vige independentemente de lei específica sobre plataformas digitais (seção 4.1)

Tabela 2 — A cortina de fumaça: argumentos de defesa das plataformas digitais e sua neutralização. Elaboração própria.

A defesa das plataformas, em síntese, não é sustentada por lacuna do ordenamento, mas por assimetria de acesso à informação, superada pela produção de prova por telemetria, nenhum dos argumentos da Tabela 2 subsiste como obstáculo à responsabilização.

6 A MATERIALIDADE BRUTA COMO MÉTODO: DADOS ATUARIAIS E PERÍCIA BAYESIANA

Estabelecido o problema jurídico; a questão algorítmica, o arcabouço da OIT, a responsabilidade da plataforma e a cortina de fumaça que ela ergue, resta explicitar o fundamento metodológico que sustenta, ao longo de todo este artigo, a rejeição da abertura do código-fonte como condição de prova.

Esse fundamento assenta-se em três pilares: o cuidado metodológico com a estatística agregada, a ancoragem em dados atuariais objetivamente precificados pelo mercado e a arquitetura de eixos independentes de cálculo, submetida ao livre convencimento motivado do julgador.

6.1 ESTATÍSTICA AGREGADA E A FALÁCIA DO ACUSADOR

6.1.1 *People v. Collins* e a falácia do acusador

No julgamento de *People v. Collins*, a promotoria apresentou testemunho de um instrutor de matemática atribuindo probabilidades a seis características observadas pelas testemunhas do roubo; mulher loira, mulher de rabo de cavalo, homem negro

com barba, homem com bigode, casal inter-racial e automóvel parcialmente amarelo, e multiplicou essas probabilidades entre si pela chamada “regra do produto”, concluindo por uma chance de uma em doze milhões de um casal aleatório reunir todas essas características.

A Suprema Corte da Califórnia identificou dois vícios estruturais nessa operação. O primeiro: as características não eram estatisticamente independentes; homens com bigode têm maior probabilidade de também usar barba, de modo que a multiplicação ingênua infla artificialmente a raridade da combinação.

O segundo, mais grave: mesmo que o cálculo estivesse aritmeticamente correto, a probabilidade de um casal aleatório possuir aquelas características não equivale à probabilidade de os réus serem os culpados, confusão hoje conhecida como falácia do acusador (*prosecutor’s fallacy*), por igualar a probabilidade da evidência dado a inocência com a probabilidade de inocência dado a evidência.

6.1.2 Da estatística agregada à prova do caso concreto

A literatura de estatística jurídica sistematiza esse e outros vícios probatórios sob um princípio único: dados quantitativos, manejados sem rigor metodológico e sem ancoragem na materialidade bruta do litígio, produzem certezas artificiais que mascaram tanto a falta de prova real quanto o arbítrio decisório, seja pela ignorância de dependências entre variáveis, seja pela confusão entre frequência estatística agregada e prova de fato específico (FINKELSTEIN; LEVIN, 2001).

O risco não está no uso de dados quantitativos em si, que este artigo emprega extensamente, dos boletins do BPTTran às tábuas atuariais examinadas na seção 6.2, mas em tratá-los como substitutos, e não como complemento, da prova do nexo causal individual.

6.1.3 Aplicação ao contencioso jurimétrico brasileiro

Transposto para o contencioso trabalhista brasileiro envolvendo plataformas digitais, esse cuidado metodológico assume contornos específicos. Não se trata de multiplicar frequências de características demográficas, mas do risco simétrico de tratar indicadores de sinistralidade urbana, escores de risco atuarial ou tabelas de dano corporal como se fossem, isoladamente, prova suficiente do nexo causal em um caso concreto; quando, na verdade, apenas o cruzamento rigoroso e metodologicamente explícito entre a materialidade epidemiológica do território, os metadados operacionais

do trabalhador específico e a mensuração médico-legal do dano é capaz de sustentar uma conclusão sobre o caso individual. É esse cruzamento territorializado, e não a estatística solta, que as seções seguintes formalizam.

6.2 DADOS ATUARIAIS COMO ANCORAGEM OBJETIVA DE RISCO

Se a estatística agregada não pode, por si só, provar o caso individual, ela cumpre outra função probatória relevante quando produzida por um agente de mercado sem interesse no litígio: a precificação atuarial do risco pelo setor de seguros, regulado pela Superintendência de Seguros Privados (SUSEP).

As seguradoras calculam o prêmio de cada apólice a partir de tábuas de sinistralidade que consideram, entre outros fatores, a finalidade de uso do veículo; e tratam o uso comercial de motocicleta para entrega como fator de agravamento de risco que eleva o prêmio em relação ao uso particular equivalente. Essa precificação não foi construída para fins de litígio, mas constitui, justamente por isso, prova de risco de origem independente da parte interessada.

Essa precificação de mercado ganha reforço normativo direto no art. 13 da Lei nº 15.040/2024, que estabelece a perda da garantia securitária quando o segurado agrava intencional e relevantemente o risco contratado. O excesso de velocidade; a conduta que a pressão algorítmica documentada pelos metadados de geolocalização tende a induzir, como descrito na seção 6.3.2, é o fundamento mais frequentemente invocado pelas seguradoras para negar cobertura nesse contexto: o mesmo mercado que precifica o motofrete como atividade anormalmente arriscada se recusa a arcar com o agravamento gerado por excesso de velocidade, o que documenta objetivamente tanto a periculosidade da atividade quanto a previsibilidade de que a pressão por velocidade a converte em sinistro.

Essa ancoragem tem, porém, o mesmo limite metodológico apontado na seção 6.1: estabelece a taxa-base de risco da atividade, mas não substitui, isoladamente, a prova do nexo causal no caso individual, função que cabe à arquitetura de eixos independentes, descrita na seção 6.3.

6.3 A ARQUITETURA DE EIXOS INDEPENDENTES DE CÁLCULO

6.3.1 O conceito de eixos independentes de cálculo

A partir de um único evento físico, por exemplo, um acidente de trânsito envolvendo o motociclista plataformizado na malha urbana de Curitiba; é tecnicamente

rigoroso abrir múltiplos eixos de cálculo independentes, cada um regido por seu próprio rito normativo e métrico, sem que a pluralidade de eixos configure contradição ou dupla contagem. Cada arena jurídica ou securitária possui uma métrica de aferição própria, o rito securitário, o rito cível-trabalhista e o rito médico-legal, conforme sintetizado na Tabela 3.

Eixo / rito de destino	Fonte normativa de referência	Métrica principal calculada	Finalidade no hiperespaço jurimétrico
Rito securitário (SUSEP)	Circulares SUSEP; condições gerais de seguros de acidentes pessoais	Percentual de invalidez sobre o capital segurado contratado	Liquidar o contrato privado de acidentes pessoais de forma objetiva, sem discutir culpa
Rito cível-trabalhista	CLT; Código Civil, art. 927, parágrafo único (responsabilidade civil objetiva)	Lucros cessantes, danos emergentes, pensão mensal e dano moral calibrado pelo risco imposto	Reparar o desequilíbrio gerado pelo risco criado e explorado economicamente pela plataforma
Rito médico-legal (ABMLPM)	Tabela Brasileira para a Apuração do Dano Corporal (baremas)	Grau de déficit funcional anatômico e biopsicossocial (escala de 0% a 100%)	Fornecer a base pericial técnica que calibra os cálculos dos demais eixos

*Tabela 3 — Eixos de cálculo independentes derivados de um único evento fático.
Elaboração própria.*

A independência entre esses eixos não gera indenização em duplicidade. O Superior Tribunal de Justiça já pacificou, em precedentes reiterados (por exemplo, o julgamento do REsp 2.045.637/SC, 2023), que a indenização decorrente de seguro de pessoa, categoria em que se enquadra o seguro de acidentes pessoais do motociclista, é cumulável, e não deduzida de eventual indenização civil ou trabalhista, ao contrário do que ocorre com o seguro obrigatório de danos pessoais causados por veículos automotores de via terrestre (DPVAT), sujeito à dedução prevista na Súmula 246 do

próprio Tribunal, por se tratar de seguro social de natureza distinta.

Os eixos securitário e cível-trabalhista aqui descritos são, portanto, juridicamente independentes e cumuláveis, o que antecipa a defesa mais previsível da plataforma ou da seguradora em situações dessa natureza.

6.3.2 O hipercubo jurimétrico aplicado ao motofrete

A reconstrução da produção da prova no hiperespaço jurimétrico, rejeitando a probabilidade especulativa e focando na materialidade bruta do trabalhador plataformizado, articula-se em dois eixos complementares.

O eixo epidemiológico e atuarial atua como campo de risco em função da posição espacial e do tempo, quantificando a taxa de sinistralidade esperada para a categoria de motociclistas em condições específicas, por exemplo, chuva ou metas de tempo algorítmicas, convertendo o nexos de causalidade genérico em uma taxa observável e territorializada, o que elimina a especulação sobre a periculosidade abstrata do ambiente.

O eixo de metadados, por sua vez, organiza os dados transacionais e cinemáticos coletados pelo próprio dispositivo do trabalhador; velocidade, coordenadas de geolocalização e indicadores de pressão algorítmica, como notificações, bloqueios e remuneração dinâmica, em uma matriz temporal que constitui a prova física da dinâmica de trabalho efetivamente exercida.

A força probatória do nexos causal, nesse modelo, não decorre de uma tentativa de prever o comportamento do julgador, mas da magnitude da correlação temporal entre a pressão algorítmica documentada e os picos do campo de risco epidemiológico e atuarial: quando a matriz de metadados revela acelerações bruscas, jornadas ininterruptas ou notificações de tempo-limite justamente nos intervalos em que a exposição ao risco urbano é mais alta — por exemplo, horário de pico sob chuva —, a materialidade do nexos causal se consolida, substituindo o arbítrio interpretativo por um diagnóstico técnico ancorado em dado observável, verificável e territorialmente situado.

6.4 PERÍCIA BAYESIANA E O LIVRE CONVENCIMENTO DO JUIZ

A arquitetura de eixos independentes descrita nesta seção dialoga diretamente com a distinção metodológica entre perícia tradicional e perícia bayesiana na formação do livre convencimento motivado do julgador (art. 371, CPC), examinada

em estudo específico dos mesmos autores (COLMAN; COLMAN, 2026).

Enquanto a perícia tradicional tende a apresentar uma conclusão binária e estática sobre o nexo causal, a perícia bayesiana atualiza a probabilidade do nexo à medida que cada novo dado; atuarial, epidemiológico, de metadados, médico-legal, é incorporado ao caso concreto, tornando explícito ao juiz o peso relativo de cada evidência, em vez de entregar-lhe uma conclusão pronta.

Essa lógica de atualização ancorada em evidência concreta, e não em certeza estatística abstrata, permite ao julgador exercer o livre convencimento motivado (art. 93, IX, CF) sobre bases técnicas verificáveis e sem depender da auditoria do algoritmo: cada eixo contribui com uma fração explícita e rastreável do juízo de probabilidade final, que o magistrado pondera e decide, sem delegar a decisão ao dado em si.

7 A REDE DE PROTEÇÃO SOCIAL DO TRABALHADOR CLT E SUA AUSÊNCIA PARA O MOTOCICLISTA PLATAFORMIZADO

O ponto de partida para dimensionar o problema é comparativo: o ordenamento jurídico brasileiro constrói, para o empregado sob o regime da CLT, uma rede de proteção social automática, financiada por recolhimento compulsório e acionada independentemente da vontade do empregador no momento do sinistro.

Para o motociclista plataformizado; juridicamente enquadrado, na ausência de reconhecimento judicial de vínculo, como contribuinte individual ou microempreendedor individual, essa mesma rede apresenta lacunas estruturais, não incidentais, mas derivadas da própria arquitetura normativa vigente.

Cobertura	Trabalhador CLT (motoboy empregado)	Motociclista plataformizado (autônomo/MEI/contribuinte individual)
Auxílio-doença	Garantido a partir do 16º dia de afastamento (empresa custeia os 15 primeiros dias)	Garantido em tese, mas dependente de contribuição em dia e de prova própria do nexo causal, sem CAT
Auxílio-acidente	Garantido — indenização de 50% do salário de benefício	Excluído por lei (art. 18, § 1º, Lei nº 8.213/1991); Tema 201 da TNU: "o contribuinte individual não faz jus ao auxílio-acidente, diante de expressa exclusão legal"

Cobertura	Trabalhador CLT (motoboy empregado)	Motociclista plataformizado (autônomo/MEI/contribuinte individual)
CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho)	Emissão obrigatória pela empresa	Não emitida pela plataforma, que não reconhece vínculo empregatício
FGTS	8% do salário mensal, mais multa de 40% em dispensa sem justa causa	Inexistente
13º salário e férias + 1/3	Garantidos	Inexistentes
Seguro-desemprego	Garantido em dispensa sem justa causa	Inexistente
Estabilidade acidentária (12 meses após a CAT)	Garantida (art. 118, Lei nº 8.213/1991)	Inexistente, por ausência de CAT reconhecida
Recolhimento previdenciário	Empresa recolhe a cota patronal e desconta a cota do empregado	O próprio trabalhador recolhe, sem contrapartida patronal
Instrumento de prova do nexo causal	CAT e Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) emitidos pela empresa	Inexistentes; ônus da prova recai quase integralmente sobre o trabalhador

Tabela 4 — Comparação de coberturas sociais entre o empregado celetista e o motociclista plataformizado. Elaboração própria, com base na Lei nº 8.213/1991 e no Tema 201 da Turma Nacional de Uniformização.

O ponto central para a arquitetura probatória proposta é que essa lacuna não é apenas de proteção substantiva; é uma lacuna estrutural de prova. O trabalhador celetista dispõe, por força de lei, de instrumentos probatórios automáticos (CAT, PPP, cota patronal recolhida) que constroem o nexo causal por ele. O motociclista plataformizado não dispõe de nenhum desses mecanismos, porque a plataforma não reconhece vínculo, não emite CAT e não gera PPP. É exatamente esse vácuo que a arquitetura do eixo de metadados, descrita na seção 6.3.2, propõe preencher: substituir a ausência do PPP institucional por uma reconstrução probatória extraída dos próprios registros operacionais da plataforma.

Registre-se, por fim, que o cenário legislativo ainda não supriu essa lacuna. O Projeto de Lei Complementar nº 12/2024, voltado a motoristas de aplicativo de transporte de passageiros, e o Projeto de Lei Complementar nº 152/2025, que passou

a abranger também entregadores e o transporte de bens, seguem em tramitação no Congresso Nacional, sem votação definitiva até a data de fechamento deste artigo, apesar dos esforços do Poder Executivo para acelerar sua apreciação.

8 OS CUSTOS SOCIAIS DO ACIDENTE DE TRABALHO NA ECONOMIA DE PLATAFORMAS

A ausência de cobertura formal não elimina o custo social do acidente, apenas o transfere, de modo silencioso, para outros cofres públicos. Essa transferência tornou-se objeto de quantificação técnica recente e concreta: em julho de 2026, o consultor de orçamento da Câmara dos Deputados e ex-presidente do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Leonardo Rolim, estimou, no bojo de ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho na Bahia, o custeio anual de auxílio por incapacidade temporária para entregadores acidentados de uma única plataforma, conforme detalhado na Tabela 5.

A disparidade entre os cenários apresentados expõe, por si só, a lacuna de dados oficiais sobre a acidentalidade real na economia de aplicativos, lacuna que reforça a necessidade de produção de prova por telemetria em cada caso concreto, tema retomado na seção 9.

Esse custo previdenciário se soma ao custo sanitário já documentado para o município de Curitiba: segundo o Batalhão de Polícia de Trânsito do Paraná, motociclistas corresponderam a 64% das ocorrências de trânsito com vítimas registradas na capital entre janeiro de 2025 e abril de 2026 (Tabela 5), com o Hospital Universitário Cajuru; integralmente financiado pelo Sistema Único de Saúde, atendendo 82% desses casos.

Indicador	Valor	Fonte
Acidentes com vítimas em Curitiba (jan/2025–abr/2026)	4.464 ocorrências, 64% com motociclistas	BPTran/PR
Mortes de motociclistas em Curitiba (2025)	91 óbitos, alta de ~38% em relação a 2024 (66 óbitos)	Programa Vida no Trânsito / Prefeitura de Curitiba
Gasto do SUS com acidentes de moto (jan.–out. 2025, Brasil)	R\$ 141,4 milhões em mais de 92 mil procedimentos	Ministério da Saúde
Estimativa de custo anual ao INSS — cenário de referência (600 mil entregadores, taxa ~6,5%)	R\$ 189,03 milhões/ano	Leonardo Rolim, ex-presidente do INSS, em ação civil pública do MPT-BA (2026)

Indicador	Valor	Fonte
Estimativa de custo anual ao INSS — cenário conservador (1.600 sinistros/ano)	≈ R\$ 8 milhões/ano	Idem, com base em dados da seguradora contratada pela plataforma

Tabela 5 — Custos sociais e sanitários associados a acidentes de motociclistas e entregadores de aplicativo. Elaboração própria, com base nas fontes indicadas.

Esses dados sustentam, empiricamente, o eixo epidemiológico descrito na seção 6.3.2: a atividade de motofrete urbano em Curitiba, sob pressão de metas algorítmicas, opera dentro de um campo de risco mensurável e territorialmente situado; e não de uma abstração genérica sobre “o trânsito ser perigoso”. É esse dado concreto, e não uma presunção, que ancora a imputação de responsabilidade e que conduz à seção final sobre a produção da prova.

9 A PRODUÇÃO DA PROVA: O ACÓRDÃO BAIANO COMO RESPOSTA VÁLIDA EM QUALQUER CENÁRIO

Todo o percurso deste artigo; a questão algorítmica, o arcabouço da OIT, a responsabilidade civil e trabalhista da plataforma, a cortina de fumaça e o método da materialidade bruta, converge para uma única evidência jurisdicional concreta, e não para uma hipótese teórica. Em 27 de julho de 2026, a juíza Carla Teresa Baltazar da Silveira Porto, da 2ª Vara do Trabalho de Salvador, concedeu tutela de urgência, com abrangência nacional, no Processo nº 0000626-42.2026.5.05.0002, em ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho da Bahia contra uma plataforma de entregas, sua seguradora contratada e o INSS.

A decisão determinou que a plataforma e a seguradora disponibilizem dados de jornada, remuneração, trajetos e demais elementos do evento, para viabilizar a emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho, e que o INSS deixe de rejeitar automaticamente pedidos de benefício por ausência de CAT, de vínculo formal ou de classificação do trabalhador como autônomo, sob pena de multa diária de R\$ 10 mil, limitada inicialmente a R\$ 300 mil para a plataforma e a seguradora, e a R\$ 500 mil para o INSS.

A relevância dessa decisão para a arquitetura probatória aqui defendida é direta: ela determina judicialmente a produção exatamente da categoria de dado que compõe o eixo de metadados descrito na seção 6.3.2; rota, geolocalização, jornada, tempo de conexão e remuneração, sem exigir, em nenhum momento, a exibição do código-fonte, dos pesos do algoritmo ou da lógica interna de decisão do sistema de

despacho.

O precedente baiano confirma, em sede jurisdicional concreta, que o rastro operacional da telemetria, e não a arquitetura interna do algoritmo, é o material probatório juridicamente exigível e processualmente suficiente para viabilizar a apuração do nexo causal em casos dessa natureza.

9.1 A TELEMETRIA COMO NÚCLEO PROBATÓRIO REPLICÁVEL EM QUALQUER CENÁRIO

O Processo nº 0000626-42.2026.5.05.0002 não deve ser lido como um precedente isolado, de efeitos restritos ao caso concreto que o originou: sua determinação tem abrangência nacional e recai sobre a mesma categoria de dado que compõe, neste artigo, o eixo de metadados descrito na seção 6.3.2.

A decisão baiana funciona, assim, como uma chave de conversão processual; transforma o que, na arquitetura teórica do hipercubo jurimétrico, era proposta metodológica, em dado cuja produção já é judicialmente exigível. Toda vez que este artigo se refere à telemetria como materialidade exigível, refere-se especificamente ao mesmo registro cuja disponibilização já foi determinada nesse processo, não a uma categoria de prova hipotética.

Essa ancoragem é o que permite transportar a lógica da decisão baiana para o caso do motociclista acidentado em Curitiba, ou para qualquer outro motofretista ou ciclista de aplicativo em situação análoga, independentemente do cenário jurídico subsequente: a exigibilidade da telemetria não depende de nova lei, nem do resultado do Tema 1.291, reconheça-se ou não o vínculo, nem do ritmo de ratificação da Convenção nº 187. Em qualquer desses cenários, a telemetria já está assentada em decisão judicial vigente, e é ela, e não a abertura do algoritmo, que sustenta tecnicamente cada eixo de cálculo apresentado na Tabela 3.

10 CONSIDERAÇÕES FINAIS: A ILUSÃO DE ABRIR A CAIXA-PRETA ALGORÍTMICA

O percurso deste artigo convergiu, por caminhos institucional, normativo, probatório e metodológico, para uma única constatação: o direito à reparação do trabalhador da economia de plataformas acidentado no exercício de sua atividade sempre existiu, e sua efetividade nunca dependeu de uma condição que o sistema jurídico brasileiro jamais exigiu formalmente, a abertura da caixa-preta algorítmica das plataformas digitais.

Essa conclusão encontra hoje respaldo em quatro frentes convergentes, cada uma originada em fórum distinto: a emenda de 2022 à Declaração da OIT de 1998 e

a Convenção nº 193, que consagram a primazia dos fatos concretos sobre a forma contratual (seções 3.1 e 3.2); a inclusão da transparência algorítmica entre os eixos institucionais do TST para 2026 e o reconhecimento da subordinação algorítmica pela produção científica publicada na Revista do TST e na Revista Trabalho, Direito e Justiça deste Tribunal Regional (seção 2); a jurisprudência do próprio STF vedando o espraiamento genérico da licitude da terceirização sobre casos concretos de fraude ou abuso (seção 4.3); e, de forma mais decisiva, o Processo nº 0000626-42.2026.5.05.0002, que já determina a disponibilização de dados de telemetria para apuração de nexo causal, validando judicialmente que o rastro operacional do algoritmo, e não seu código-fonte, constitui o material probatório exigível em qualquer cenário (seção 9).

A convergência dessas quatro frentes permite concluir que a caixa-preta algorítmica nunca foi, tecnicamente, um obstáculo jurídico; quando muito, um obstáculo retórico, a cortina de fumaça examinada na seção 5, sustentado por uma assimetria informacional que as próprias plataformas cultivam e da qual se beneficiam processualmente, mas que não corresponde a nenhuma exigência normativa real: nem na responsabilidade civil objetiva do art. 927, parágrafo único, do Código Civil, nem na proteção previdenciária, nem na primazia da realidade que rege o Direito do Trabalho brasileiro desde muito antes de existirem algoritmos de despacho.

O caminho proposto por este artigo, portanto, não é o de esperar; pela decisão do Tema 1.291, pela regulamentação legislativa em tramitação, ou pela eventual transparência voluntária das plataformas quanto à lógica interna de seus sistemas. É o de operar, desde já, com o que já é juridicamente exigível: os efeitos materiais e documentados do acidente na saúde do trabalhador, no custeio previdenciário hoje transferido ao INSS e ao SUS, e na relação de trabalho de fato exercida; independentemente do nome que o contrato lhe atribua, e de jamais se abrir o algoritmo que a organiza.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Alanda Beatriz Carvalho de; SANTOS, Lucas Antunes. **O uso da jurimetria nos processos envolvendo a Uber e o impacto sobre os direitos dos trabalhadores plataformizados:** legitimidade tecnológica ou violação dos direitos laborais? Revista Eletrônica do TRT-PR, Curitiba, v. 15, n. 153, mai. 2026. Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/9032894>>. Acesso em: 13 set. 2026.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios**

da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jul. 1991.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 15 ago. 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Comissão Nacional de Classificação (CONCLA). **Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), subclasse 7490-1/04.** Disponível em: <<https://concla.ibge.gov.br>>. Acesso em: 13 set. 2026.

BRASIL. Lei nº 15.040, de 10 de dezembro de 2024. **Dispõe sobre normas gerais de contratos de seguro privado.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 dez. 2024.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial nº 2.045.637/SC.** Terceira Turma. Relatora: Min. Nancy Andrighi. Julgado em 28 set. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 48/DF.** Tribunal Pleno. Relator: Min. Gilmar Mendes. Julgado em 14 abr. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324/DF.** Tribunal Pleno. Relator: Min. Roberto Barroso. Dje 9 set. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 958.252/MG (Tema 725).** Tribunal Pleno. Relator: Min. Luiz Fux.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 1.446.336/RJ (Tema 1.291).** Relator: Min. Edson Fachin. Repercussão geral reconhecida em 1º mar. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação nº 64.018/MG.** Relator: Min. Alexandre de Moraes.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação nº 70.287/PB.** Agravo Regimental.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação nº 61.848/RS.** Agravo Regimental.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário.** Relatora: Desª Paula Oliveira Cantelli. Reconhecimento de vínculo empregatício de motofretista,

período de 3 abr. a 5 jun. 2019.

BRASIL. Congresso Nacional. **Decreto Legislativo nº 390, de 4 de setembro de 2026**. Aprova o texto da Convenção nº 187 da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Marco Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, set. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. 2ª Vara do Trabalho de Salvador. **Processo nº 0000626-42.2026.5.05.0002**. Tutela de urgência. Juíza: Carla Teresa Baltazar da Silveira Porto. Decisão de 27 jul. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Trabalho decente, conciliação e segurança jurídica são os desafios do TST para 2026**. Discurso de abertura do ano judiciário, Ministro Vieira de Mello Filho. Brasília: TST, 2 fev. 2026.

BRASIL. Turma Nacional de Uniformização dos Juizados Especiais Federais. **Tema 201**. O contribuinte individual não faz jus ao auxílio-acidente, diante de expressa exclusão legal.

COLMAN, Juliano; COLMAN, Daniel. **Algumas considerações sobre jurimetria**: comparação entre perícia tradicional e perícia bayesiana na busca do livre convencimento do juiz. Revista Eletrônica do TRT-PR, Curitiba, v. 15, n. 153, mai. 2026. Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/9032886>>. Acesso em: 13 set. 2026.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. **Resolução CFM nº 2.323, de 6 de outubro de 2022**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, out. 2022.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. **Resolução CFM nº 2.430, de 21 de maio de 2025**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 4 jun. 2025.

FINKELSTEIN, Michael O.; LEVIN, Bruce. **Statistics for lawyers**. 4. ed. New York: Springer, 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 193 sobre o Trabalho Decente na Economia de Plataformas**. Genebra: OIT, 114ª Conferência Internacional do Trabalho, 12 jun. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998), tal como emendada em**

2022. Genebra: OIT, 110ª Conferência Internacional do Trabalho, 10 jun. 2022.

OVIEDO, Francisco José Itarruspe; SILVA, Wanise Cabral; SANTOS, Maria Luisa Cunha. **Jurimetria:** impacto da litigância estratégica da Uber na formação de jurisprudência sobre vínculo empregatício com motoristas no Brasil. Revista Eletrônica do TRT-PR, Curitiba, v. 15, n. 153, mai. 2026. Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/9032891>>. Acesso em: 13 set. 2026.

PEOPLE v. Collins. 68 Cal. 2d 319, 438 P.2d 33. **Supreme Court of California**, 11 mar. 1968.

PRIEST, George L.; KLEIN, Benjamin. The selection of disputes for litigation. **Journal of Legal Studies**, Chicago, v. 13, n. 1, p. 1-56, jan. 1984.

TEIXEIRA, Sergio Torres; PIMENTEL, Alexandre Freire; PUGLIESI, Camila Crasto. Discriminação algorítmica nas relações de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 91, n. 2, 2025.

TEIXEIRA, Sergio Torres; COSTA, Flora Oliveira da. Relembrando algumas teses do Tribunal Superior do Trabalho em matéria de trabalho para empresas-plataforma em contraponto ao objeto do Tema 1389 do STF: a relação de trabalho plataformizado como ponto de disputa da competência material da Justiça do Trabalho. **Revista Trabalho, Direito e Justiça**, Curitiba: TRT9, 2026.

A CONVENÇÃO Nº 193 DA OIT SOBRE TRABALHO DECENTE NA ECONOMIA DE PLATAFORMAS: PRIMEIRAS REFLEXÕES SOBRE O NOVO MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

ILO CONVENTION NO. 193 ON DECENT WORK IN THE PLATFORM ECONOMY: INITIAL REFLECTIONS ON THE NEW INTERNATIONAL RULE

Priscila Lauande Rodrigues

RESUMO

A adoção da Convenção nº 193 da Organização Internacional do Trabalho, em junho de 2026, constitui o primeiro instrumento normativo internacional dedicado especificamente à economia de plataformas digitais. Traduz-se em um marco que busca responder às mudanças ocorridas nas relações de trabalho por meio do gerenciamento algorítmico, fenômeno que a doutrina trabalhista vem descrevendo há mais de uma década quanto à automação das funções de monitoramento, vigilância, avaliação de desempenho e tomada de decisões antes exercidas diretamente pelo empregador. O presente artigo tem por objetivo investigar em que medida os direitos e garantias consagrados pela Convenção correspondem às reivindicações doutrinárias formuladas em torno desse fenômeno central, sistematizadas em nove eixos de análise. O exame da arquitetura normativa da Convenção é pontualmente cotejado com a Diretiva (UE) 2024/2831. Adota-se metodologia dogmático-jurídica, de natureza crítico-analítica.

PALAVRAS-CHAVE: gerenciamento algorítmico; economia de plataformas; Convenção nº 193 da OIT; direito comparado do trabalho.

Priscila Lauande Rodrigues

Professora do mestrado e doutorado do Centro Universitário do Distrito Federal (UDF); doutora em Autonomia Privada, Empresa, Trabalho e Proteção de Direitos na Perspectiva Europeia e Inter-nacional pela Università di Roma La Sapienza, com dupla titulação pela Universidade de São Paulo (USP); mestre em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pelo Centro Universitário do Distrito Federal (UDF); Cultrice della Materia Diritto del Lavoro na Università Europea di Roma; membro do Núcleo de Pesquisa “O Trabalho além do Direito do Trabalho” da USP; advogada e consultora jurídica. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8302076444756798>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2842-4994>. E-mail: prillauande@gmail.com.

ABSTRACT: *The adoption of International Labor Organization Convention No. 193 in June 2026 marks the first international regulatory instrument specifically dedicated to the digital platform economy. It represents a milestone that seeks to address the changes that have occurred in labor relations through algorithmic management – a phenomenon that labor law scholars have been describing for over a decade in terms of the automation of monitoring, surveillance, performance evaluation, and decision-making functions previously carried out directly by the employer. This paper aims to investigate the extent to which the rights and guarantees enshrined in the Convention correspond to the doctrinal arguments formulated around this central phenomenon, systematized into nine areas of analysis. The examination of the Convention is selectively compared with Directive (EU) 2024/2831. A dogmatic-legal methodology of a critical-analytical nature is adopted.*

KEYWORDS: *algorithmic management; platform economy; ILO Convention No. 193; comparative labour law.*

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 O gerenciamento algorítmico como característica central da economia de plataformas; 3 Principais desafios regulatórios do gerenciamento algorítmico; 4 A Convenção nº 193 da OIT: arquitetura normativa e alcance protetivo; 5 Considerações finais; Referências.

1 INTRODUÇÃO

A adoção, em 12 de junho de 2026, da Convenção nº 193 sobre o Trabalho Decente na Economia de Plataformas pela 114ª Conferência Internacional do Trabalho inaugura uma nova fase na construção de um quadro normativo internacional para o trabalho mediado por plataformas digitais. O instrumento responde a transformações estruturais que a economia de plataformas impôs às relações de trabalho na última década e, em particular, ao fenômeno do gerenciamento algorítmico, característica central da economia de plataforma, que se utiliza de sistemas de tomada de decisões automatizadas ou semiautomatizadas, aprendizado de máquina e outras tecnologias baseadas em dados, dependente substancialmente do processamento de dados detalhados dos trabalhadores e de metadados.

O debate jurídico travado nos últimos dez anos em torno da denominada uberização do trabalho concentrou-se, predominantemente, na questão da qualificação da relação jurídica, ou seja, a dicotomia entre empregado e trabalhador autônomo. Embora essa discussão preserve sua relevância, porquanto da correta classificação

decorrem consequências determinantes quanto ao regime de proteção aplicável, ela não esgota o conjunto de implicações que o gerenciamento algorítmico suscita. O trabalhador submetido a esse modelo de gestão é confrontado com uma forma de poder diretivo qualitativamente distinta das formas tradicionais, na medida em que é mais abrangente na coleta de dados, mais intensa no monitoramento, mais opaca nos critérios decisórios e, conseqüentemente, mais difícil de contestar por vias convencionais. Os algoritmos passam a assumir funções de direção, avaliação e disciplina, distribuindo tarefas, atribuindo pontuações, definindo remuneração, suspendendo contas e influenciando ou determinando decisões sobre o trabalho de forma automatizada ou semiautomatizada, sem que os parâmetros que as fundamentam sejam acessíveis ao trabalhador exposto.

Desse contexto emerge um conjunto de direitos cuja tutela o debate jurídico trabalhista vinha reivindicando de forma ainda não sistematizada em instrumento internacional vinculante: o direito à explicação das decisões algorítmicas; a transparência sobre os critérios e parâmetros utilizados pelos sistemas de gestão; a proteção de dados pessoais e da privacidade no ambiente de trabalho digitalizado; a autodeterminação digital do trabalhador em relação aos dados que produz no exercício de sua atividade; a portabilidade do histórico profissional; e a exigência de supervisão humana nas decisões de maior impacto sobre as condições de trabalho. A própria Organização Internacional do Trabalho, em relatório preparatório à discussão normativa, reconheceu que as normas internacionais do trabalho então vigentes não tratavam especificamente da utilização de algoritmos na organização do trabalho, lacuna que, somada à ausência de regulação internacional abrangente sobre dados pessoais dos trabalhadores, forneceu o diagnóstico institucional que fundamentou a elaboração do novo instrumento.

É esse acúmulo doutrinário e institucional, e não apenas a controvérsia em torno da qualificação contratual, que fornece o parâmetro adequado para avaliar o que a Convenção nº 193 efetivamente consagrou.

O quadro normativo comparado que precede a Convenção evidencia tentativas parciais de resposta a esse mesmo fenômeno. A Diretiva (UE) 2024/2831 introduz presunção legal de vínculo empregatício e garantias de transparência algorítmica para o trabalho em plataformas; iniciativas nacionais, como o Decreto Trasparenza italiano, avançaram, ainda que de forma isolada, no reconhecimento do direito à explicação algorítmica; e o Regulamento (UE) 2024/1689 (AI Act) impôs obrigações relevantes quanto a sistemas de inteligência artificial de alto risco utilizados em decisões sobre recursos humanos, embora como instrumento de

regulação de mercado, não de tutela laboral específica.

A Convenção nº 193 sucede essas experiências como primeiro instrumento de alcance internacional dedicado ao tema, o que legitima a pergunta que orienta este artigo: em que medida os direitos e garantias por ela consagrados correspondem às reivindicações doutrinárias formuladas em torno do gerenciamento algorítmico enquanto núcleo do problema regulatório da economia de plataformas?

Para respondê-la, o artigo reconstrói inicialmente o fenômeno do gerenciamento algorítmico como núcleo do problema regulatório, isolando, em nove eixos, as reivindicações doutrinárias que precederam a Convenção. Em seguida, examina a arquitetura normativa do instrumento, seu processo de elaboração e natureza vinculante, suas definições centrais e o regime que estabelece para a gestão algorítmica e os demais direitos consagrados, cotejando-a, pontualmente, com a Diretiva (UE) 2024/2831. Por fim, apresenta um balanço sobre a correspondência entre o texto convencional e as reivindicações doutrinárias mapeadas.

2 O GERENCIAMENTO ALGORÍTMICO COMO CARACTERÍSTICA CENTRAL DA ECONOMIA DE PLATAFORMAS

O termo *algorithmic management* (gerenciamento algorítmico) foi introduzido na literatura acadêmica por Lee *et al.* (2015), a partir de pesquisa empírica sobre o funcionamento das plataformas Uber e Lyft. Os autores identificaram que os algoritmos não desempenhavam, naquele contexto, uma função meramente instrumental de otimização logística, mas constituíam a própria inovação organizacional que viabilizava o modelo de negócio. O gerenciamento algorítmico foi por eles definido como o conjunto de algoritmos de *software* que assumem funções gerenciais e os dispositivos institucionais adjacentes que lhes dão suporte na prática, de modo que a atribuição, a otimização e a avaliação do trabalho se realizem por meio de sistemas automatizados (Lee *et al.*, 2015, p. 7, tradução nossa).

A definição inaugural, embora precisa no que descreve, é restrita ao contexto das plataformas de trabalho sob demanda. A literatura subsequente ampliou progressivamente o conceito. Uma segunda perspectiva, de orientação organizacional, compreende o gerenciamento algorítmico como a reformulação, por meio de sistemas computacionais, das três funções gerenciais clássicas: a direção – determinação do que deve ser feito, em que sequência e em que prazo; a avaliação – revisão das atividades realizadas para fins de correção e controle; e a disciplina – atribuição de recompensas e sanções destinadas a obter cooperação e conformidade (Adams-Prassl, 2019). É nesse eixo

que se situa o conceito de subordinação algorítmica, na medida em que a função diretiva do empregador é exercida não por pessoa humana, mas por sistema computacional que processa dados em tempo real, emite ordens, avalia resultados e aplica consequências de modo automatizado ou semiautomatizado, sem que o trabalhador afetado tenha necessariamente acesso aos critérios que orientam essas operações.

Uma terceira definição, de caráter mais abrangente e operacionalmente útil para fins de análise jurídica, descreve o gerenciamento algorítmico como um conjunto diversificado de ferramentas e técnicas tecnológicas para gerenciar remotamente as forças de trabalho, contando com a coleta de dados e a vigilância dos trabalhadores para permitir a tomada de decisões automatizadas ou semiautomatizadas (Mateescu; Nguyen, 2019, p. 1, tradução nossa). Essa formulação é relevante porque desloca o foco do *locus* – a plataforma – para a função – o controle algorítmico do trabalho.

A clareza conceitual exige, ademais, que se distingam dois componentes constitutivos do fenômeno que frequentemente se confundem no debate jurídico. O primeiro é o algoritmo: em sentido técnico, um conjunto finito de regras predefinidas para a resolução de um problema determinado, cujas formas elementares remontam aos sistemas tayloristas de mensuração do trabalho. O que distingue a dimensão contemporânea do fenômeno não é a existência do algoritmo em si, mas a conjunção de três fatores que lhe conferiram escala sem precedentes: a explosão da capacidade computacional, a disponibilidade massiva de dados sobre trabalhadores e o desenvolvimento de técnicas de aprendizado de máquina que permitem ao sistema ajustar seus próprios parâmetros. Importa sublinhar, contudo, que algoritmo e inteligência artificial não são conceitos coextensivos: muitos sistemas de gerenciamento algorítmico operam com regras codificadas e bases de dados estruturadas, sem qualquer componente de aprendizado de máquina.

O segundo componente é o gerenciamento. Seguindo a tradição clássica consolidada por Henri Fayol, as funções gerenciais abrangem o planejamento, a organização, o comando, a coordenação e o controle. O gerenciamento algorítmico opera sobre esse conjunto de forma seletiva: as funções passíveis de codificação numérica (atribuição de tarefas, monitoramento de desempenho, avaliação de produtividade, aplicação de sanções) são progressivamente assumidas por sistemas automatizados. Essa automatização, contudo, não elide a responsabilidade do empregador pelas decisões que o sistema produz, pois são humanas as escolhas que definem seus objetivos, critérios e limites.

Por fim, Jarrahi *et al.* (2021) descrevem o gerenciamento algorítmico como um processo sociotécnico, eis que não se define pela tecnologia isoladamente

considerada, mas pela articulação entre a dimensão técnica – os sistemas adotados e suas capacidades – e a dimensão organizacional, quanto às formas de uso, os objetivos perseguidos e o contexto institucional em que opera. Essa perspectiva é especialmente pertinente, pois impede que o algoritmo seja tratado como variável exógena, neutra ou inevitável. É uma escolha do empregador, que define seus parâmetros, seleciona os dados que o alimentam e responde pelos efeitos que produz sobre os trabalhadores.

Contudo, ainda que sua utilização se dê preponderantemente no ambiente das plataformas de trabalho sob demanda, inclusive em setores como armazéns e centros de distribuição, como demonstra o estudo de Delfanti (2021) sobre a Amazon, sua disseminação progressiva vai além, para setores tradicionais da economia.

A convergência entre a literatura acadêmica sobre gerenciamento algorítmico e o diagnóstico institucional produzido pela própria Organização Internacional do Trabalho permite identificar, com razoável precisão, o conjunto de reivindicações que precederam a elaboração da Convenção nº 193, sistematizadas na seção seguinte. Essa convergência encontra expressão direta no diagnóstico apresentado pelo Bureau Internacional do Trabalho no relatório preparatório à discussão normativa que culminou na Convenção nº 193. O relatório reconheceu expressamente que as normas internacionais do trabalho então vigentes não tratavam especificamente da utilização de algoritmos na organização do trabalho (OIT, 2024, p. 32), lacuna à qual se somava a ausência de regulação internacional abrangente sobre a proteção de dados pessoais dos trabalhadores, tema disciplinado, até então, apenas por um código de conduta não vinculativo de 1996 (OIT, 2024, p. 32-33). A partir desse diagnóstico, o Bureau recomendou que o novo instrumento oferecesse um quadro claro para enfrentar os desafios relacionados à utilização de algoritmos para organizar, supervisionar ou avaliar o trabalho em plataformas, abordando ainda a suspensão e a cessação de contas e a proteção de dados pessoais dos trabalhadores (OIT, 2024, p. 116).

3 PRINCIPAIS DESAFIOS REGULATÓRIOS DO GERENCIAMENTO ALGORÍTMICO

A incorporação do gerenciamento algorítmico no ambiente de trabalho produziu um conjunto identificável de riscos e violações a direitos que a doutrina especializada vem sistematizando ao longo da última década, antecedendo, e em larga medida moldando, a agenda normativa que culminaria na Convenção nº 193 da OIT.

O primeiro eixo é a vigilância e o controle comportamental do trabalhador, mesmo em contextos formalmente classificados como flexíveis ou voluntários. Diferentemente das formas tradicionais de supervisão, mediadas por avaliação humana

e pela presença física, os modelos digitais introduzem mecanismos de monitoramento contínuo, distribuído e muitas vezes imperceptível, capazes de registrar, quantificar e avaliar a atividade humana em tempo real. Sistemas algorítmicos não se limitam, contudo, a registrar o desempenho, mas influenciam ativamente o comportamento dos trabalhadores por meio de mecanismos de indução comportamental. O caso mais documentado é o do *surge pricing* da Uber, no qual o sistema sinaliza tarifas mais altas em determinadas áreas para induzir motoristas a se deslocarem para lá, coordenando o comportamento de uma força de trabalho dispersa em função dos interesses da plataforma, sem qualquer comando direto (Mateescu; Nguyen, 2019, p. 5-6). A esse mecanismo somam-se práticas de gamificação e o que os autores denominam “alavancas psicológicas”, que se traduzem em notificações enviadas ao trabalhador no momento em que tenta se desconectar da plataforma, informando o quanto ainda poderia ganhar caso permanecesse ativo, com o efeito de desestimular a pausa (Mateescu; Nguyen, 2019, p. 6). O relatório preparatório da OIT confirma esse diagnóstico em perspectiva mais ampla, ao registrar que os algoritmos são utilizados para atribuir e adjudicar tarefas, definir horários, calcular remunerações, implementar sistemas de classificação e, em última análise, determinar a continuidade da prestação de serviços, com geolocalização, mediação do tempo de distribuição e monitoramento da disponibilidade como práticas comuns em plataformas baseadas em localização (OIT, 2024, p. 20-21).

O segundo eixo é a transparência dos sistemas algorítmicos, entendida como o direito de conhecer previamente os critérios e parâmetros que orientam a atribuição de tarefas, o cálculo da remuneração e as decisões de suspensão ou desativação. A Diretiva (UE) 2024/2831 buscou assegurar esse direito ao exigir que plataformas informassem os trabalhadores sobre o uso de sistemas automatizados de monitoramento e de tomada de decisão, incluindo as categorias de decisões, os parâmetros considerados e os fundamentos dessas decisões (Ponce del Castillo; Naranjo, 2022, p. 4). A opacidade, contudo, permanece um obstáculo estrutural, na medida em que a assimetria de poder gerada pelo desconhecimento do funcionamento desses sistemas dificulta sua contestação pelo trabalhador afetado, que frequentemente sequer sabe que está sendo monitorado ou desconhece os critérios utilizados para sua avaliação.

O terceiro eixo é o direito à explicação e à supervisão humana significativa, analiticamente distinto da transparência por referir-se não aos critérios gerais do sistema, mas à justificativa de uma decisão específica já tomada. A doutrina propõe que decisões automatizadas sejam presumidas como integralmente automatizadas,

salvo demonstração, pela plataforma, de intervenção humana significativa, o que impediria que as empresas alegassem falsamente intervenção humana em decisões que, na prática, são geradas exclusivamente pelo algoritmo, como evidenciado no caso *Uber Drivers v. Uber B.V.*, julgado pelo Tribunal de Apelação de Amsterdã sobre acesso a dados e transparência de decisões automatizadas (Ponce del Castillo; Naranjo, 2022, p. 5-6). Decorre dessa lógica a proposta de que decisões que resultem na desativação de contas, as quais equivalem, na prática, a uma forma de demissão, nunca deveriam ser tomadas de forma automatizada. Acrescente-se ainda que o direito de revisão deveria assegurar ao trabalhador a possibilidade de se fazer acompanhar ou representar por sindicato no procedimento de revisão humana (Ponce del Castillo; Naranjo, 2022, p. 6).

O quarto eixo é a proteção de dados pessoais, privacidade e portabilidade. O relatório da OIT constatou que nenhuma norma internacional do trabalho regula de forma integral a proteção de dados pessoais dos trabalhadores, sendo o único instrumento próximo um código de conduta de 1996, desprovido de força vinculante e que não trata especificamente da portabilidade de dados (OIT, 2024, p. 32-33). A portabilidade constitui reivindicação autônoma relevante à mobilidade do trabalhador entre plataformas, na medida em que seu histórico profissional, incluindo classificações e avaliações acumuladas, pode facilitar ou, na ausência desse direito, obstruir essa mobilidade (OIT, 2024, p. 80). Levantamento comparado da própria OIT identificou iniciativas nacionais nesse sentido, como no Chile, em que os dados do trabalhador são declarados “estritamente confidenciais”, utilizáveis apenas no contexto dos serviços da própria plataforma; na Croácia e em Malta, veda-se expressamente o tratamento de dados relativos a conversas pessoais, estado emocional ou de saúde do trabalhador, bem como a coleta de dados fora do período de trabalho; na Grécia, exige-se que o contrato entre plataforma e trabalhador especifique as medidas de proteção de dados adotadas (OIT, 2024, p. 81). Em sentido convergente, a doutrina europeia propõe que direitos já assegurados pelo Regulamento Geral de Proteção de Dados, tais como acesso, retificação, apagamento, restrição do tratamento e portabilidade (artigos 15 a 18 e 20), sejam mais explicitamente reforçados no âmbito da regulação específica de plataformas, e que a vedação ao tratamento de dados não estritamente necessários à execução do contrato seja estendida a categorias sensíveis como filiação sindical e opinião política (Ponce del Castillo; Naranjo, 2022, p. 3-4).

O quinto eixo refere-se a viés e discriminação algorítmica. Na economia de plataformas, o mecanismo mais documentado é a discriminação veiculada por sistemas de avaliação alimentados por dados de clientes, por exemplo, pontuações

e classificações atribuídas por usuários, que muitas vezes refletem preconceitos dos próprios avaliadores quanto a gênero, raça ou sotaque. Esses dados são incorporados pelo algoritmo como métrica objetiva de desempenho, influenciando a distribuição de tarefas, a remuneração e a permanência do trabalhador na plataforma, sem que esta responda diretamente pelos vieses assim introduzidos. A doutrina identifica ao menos seis mecanismos pelos quais sistemas de mineração de dados podem produzir resultados discriminatórios, ainda que sem intenção deliberada: a definição da variável-alvo e dos rótulos de classe que orientam o que o sistema deve prever; a rotulagem dos dados de treinamento, que pode reproduzir preconceitos presentes em decisões humanas anteriores; a coleta de dados de treinamento a partir de amostras não representativas; a seleção de atributos observados pelo sistema; o uso de variáveis aparentemente neutras que funcionam como *proxies* de características protegidas, como código postal em relação à origem racial; e, por fim, o uso propositalmente discriminatório do próprio sistema (Barocas; Selbst, 2016). Tais riscos adquirem contornos específicos na economia de plataformas. A partir de estudo etnográfico sobre a organização de trabalhadores sob demanda, a professora Dubal identificou o fenômeno da discriminação salarial algorítmica, em que a coleta onipresente de dados granulares sobre o trabalhador permite às plataformas produzir remuneração horária imprevisível, variável e individualizada, combinando ciência de dados e psicologia comportamental em técnicas de controle e remuneração que operam de forma mais gravosa sobre forças de trabalho altamente racializadas, por vezes resultando em salários inferiores ao mínimo legal (Dubal, 2023). A opacidade desses sistemas dificulta a própria identificação da discriminação, na medida em que a doutrina antidiscriminatória tradicionalmente exige a demonstração de efeito desproporcional sobre grupo protegido, e como o trabalhador frequentemente não tem acesso aos critérios do sistema que o avaliou, a discriminação algorítmica pode permanecer estruturalmente invisível ao próprio trabalhador.

O sexto eixo é o da saúde e segurança psicossocial dos trabalhadores submetidos ao gerenciamento algorítmico. Duas ordens de evidência sustentam sua autonomia como categoria de risco. Em primeiro lugar, estudos sobre trabalho doméstico mediado por plataformas revelam que trabalhadoras deixam de reportar assédio sexual por receio de receberem avaliação negativa do cliente, evidenciando como sistemas de *rating* podem pressionar o trabalhador a renunciar à própria segurança em favor da manutenção de sua reputação algorítmica (Mateescu; Nguyen, 2019, p. 9). Em segundo lugar, pesquisa do European Trade Union Institute identificou

que trabalhadores de plataforma enfrentam riscos psicossociais associados a três dimensões, quais sejam isolamento social e físico; transitoriedade do trabalho e ausência de fronteiras de carreira; e o próprio gerenciamento algorítmico combinado à vigilância digital. É necessário um mecanismo de prevenção, avaliação ou mitigação desses riscos, bem como a adoção de medidas sancionatórias para o descumprimento da vedação (Ponce del Castillo; Naranjo, 2022, p. 5).

O sétimo eixo diz respeito à liberdade sindical e à negociação coletiva como resposta institucional à assimetria de poder criada pelo gerenciamento algorítmico. Diante de características estruturais do mercado de trabalho de plataformas, a doutrina defende a organização coletiva como estratégia mais robusta do que códigos de ética ou auditorias voluntárias, desprovidos de força vinculante, propondo que os direitos individuais e coletivos dos trabalhadores sobre os próprios dados constituam pré-requisito para a autodeterminação digital e para a superação dessa assimetria (Aloisi, 2022; Colclough, 2021). Essa orientação já encontra expressão normativa concreta. Na Espanha, a denominada Lei Ryder assegurou aos representantes dos trabalhadores o direito de serem informados sobre os parâmetros e métricas que orientam decisões algorítmicas com impacto nas condições de trabalho, e a Diretiva (UE) 2024/2831 impôs às plataformas obrigações de informação e consulta aos representantes sobre sistemas automatizados de monitoramento e decisão, prevendo ainda a possibilidade de assistência técnica por especialista escolhido pelos próprios trabalhadores (art. 9). Argumenta-se que o dano causado pelo gerenciamento algorítmico decorre, em boa medida, da forma como esses sistemas classificam e estigmatizam grupos de trabalhadores, o qual exige resposta em nível coletivo, sob pena de deixar o trabalhador isolado diante da assimetria informacional estrutural que o opõe à plataforma (De Stefano, 2018).

O oitavo e último eixo é o da responsabilização (*accountability*), que funciona como fechamento transversal aos demais. A retórica do gerenciamento algorítmico permite às plataformas afastar-se dos efeitos de decisões que, embora automatizadas, resultam de escolhas humanas sobre parâmetros e critérios (Mateescu; Nguyen, 2019, p. 13-14). A supervisão desses sistemas por autoridades competentes é, ela própria, fonte de disputa institucional. Nesse sentido, a doutrina aponta o risco de sobreposição de competências entre autoridades de proteção de dados e autoridades trabalhistas, questionando se as primeiras, cuja *expertise* é a privacidade, não o direito do trabalho, têm capacidade efetiva para supervisionar obrigações de natureza laboral (Ponce del Castillo; Naranjo, 2022, p. 6).

O nono e último eixo diz respeito à classificação jurídica da relação de trabalho. Como já observado na introdução, essa foi, por mais de uma década, a dimensão dominante do debate sobre a economia de plataformas e, a despeito de não esgotar as implicações do gerenciamento algorítmico, permanece central o bastante para não poder ser omitida de qualquer parâmetro de aferição minimamente completo. A dificuldade doutrinária reside em que os testes tradicionais de subordinação, construídos para relações mediadas por supervisão humana direta, nem sempre capturam adequadamente formas de controle exercidas por sistemas algorítmicos. Nesse sentido, o princípio da primazia dos fatos relativos à execução do trabalho e à remuneração sobre a forma contratual adotada pelas partes, consagrado na Recomendação nº 198 da OIT, de 2006, é o fio condutor que tece esse debate, concentrando-se no exame fático da prestação de serviços, ainda que contratualmente a nomenclatura seja outra.

No que diz respeito ao vínculo de emprego, no contexto brasileiro, levantamento conduzido pela Clínica de Direito do Trabalho da Universidade Federal do Paraná, com 492 respondentes vinculados a plataformas digitais, identificou que o controle sobre o trabalho é exercido por meio da combinação de avaliação de clientes, geolocalização, frequência e tempo de conexão, com intensidade e efeitos distintos conforme a modalidade da plataforma.

Quanto aos trabalhadores de plataformas *location-based* (transporte e entrega), 50,88% relataram sentir muito medo de exclusão ou bloqueio, contra 19,92% dos trabalhadores de plataformas *webbased* (Machado; Zanoni, 2022). A pesquisa revelou ainda que a maioria dos trabalhadores prefere manter a condição de autônomo, sobretudo entre os vinculados a plataformas *webbased* (63,53%), mas, quando questionados especificamente sobre quais direitos deveriam ser garantidos no trabalho em plataformas, a ampla maioria manifestou interesse em ao menos um direito típico da relação formal de emprego, como renda mínima, seguro, aposentadoria ou registro em carteira de trabalho, com apenas 1,7% das respostas indicando desinteresse por qualquer desses direitos (Machado; Zanoni, 2022). Esse dado empírico é revelador para a classificação jurídica especificamente porque documenta uma ambivalência que a subsunção formal do trabalhador a uma única categoria contratual dificilmente capta: a resistência à formalização plena não decorre de desinteresse pela proteção social, mas da percepção, ainda que imprecisa, de incompatibilidade entre os direitos do regime celetista e a flexibilidade de horários que os próprios trabalhadores valorizam nessas ocupações (Machado; Zanoni, 2022), o que reforça, do ponto de vista empírico, a opção doutrinária e normativa por critérios funcionais e fáticos de classificação, em vez de

categorias binárias rígidas.

4 A CONVENÇÃO Nº 193 DA OIT: ARQUITETURA NORMATIVA E ALCANCE PROTETIVO

A aprovação da Convenção nº 193, por 406 votos favoráveis, 8 contrários e 36 abstenções, ao final da 114ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, representa expressivo esforço diplomático e técnico. Conciliar, em torno de um único texto, tradições jurídicas distintas, modelos de negócio heterogêneos e níveis desiguais de desenvolvimento da economia de plataformas entre os 187 Estados-membros da OIT não é tarefa trivial, e a margem de consenso alcançada, rara em temas de tamanha complexidade técnica e sensibilidade econômica, é, em si, um dado relevante para o balanço que aqui se faz.

A Convenção parte de uma técnica principiológica, estabelecendo conceitos, um piso de proteções e deveres gerais, remetendo aos Estados-membros a escolha dos instrumentos de implementação. Através de leis, regulamentos, acordos coletivos, decisões judiciais, ou qualquer outra forma consistente com a prática nacional (art. 24, 1), os Estados-membros irão incorporar seu conteúdo. Essa opção reforça a principal característica dessa Organização especializada da ONU, o diálogo tripartite entre governos, empregadores e trabalhadores, consagrando a autonomia de cada Estado-membro para adaptar o piso normativo às suas circunstâncias.

Com efeito, para que seja juridicamente vinculante, os Estados devem ratificá-la, entrando em vigor doze meses após o registro das duas primeiras ratificações (art. 27). Antes disso, funciona como relevante parâmetro de orientação de política pública, o qual já foi reconhecido no Brasil, em que o Supremo Tribunal Federal considerou a Convenção como fato jurídico superveniente relevante para o julgamento do Tema 1.291, sobre a qualificação da relação de trabalho entre motoristas de aplicativo e empresas de plataforma.

Do ponto de vista conceitual, a Convenção define “plataforma digital de trabalho” como pessoa jurídica ou, quando cabível segundo o direito nacional, pessoa física que, por meio de tecnologias digitais e mediante sistemas automatizados de tomada de decisão, organiza e/ou facilita a prestação remunerada de serviços solicitados por terceiros, independentemente de o trabalho ser executado *online* ou em local geográfico específico (art. 1, a). É significativo que a própria definição de plataforma incorpore, como elemento constitutivo, o uso de sistemas automatizados de decisão. Essa escolha confirma, no plano normativo, a centralidade do gerenciamento

algorítmico como núcleo do fenômeno que a seção anterior identificou a partir da doutrina.

O “Trabalhador de plataforma digital”, por sua vez, é definido como pessoa empregada ou contratada para prestar serviço organizado ou facilitado por uma plataforma, mediante remuneração ou pagamento, independentemente de sua classificação quanto ao estatuto de emprego (art. 1, b). Isso explica por que a Convenção consegue assegurar direitos a trabalhadores autônomos e empregados sob o mesmo instrumento, sem obrigar os Estados a resolver previamente a controvérsia sobre a natureza jurídica do vínculo.

A Convenção reconhece ainda a figura do “intermediário”, pessoa física ou jurídica que disponibiliza o trabalho por meio de relação contratual com a plataforma e com o trabalhador, ou como parte de cadeia de subcontratação (art. 1, c), previsão relevante para estruturas de terceirização frequentemente utilizadas para diluir responsabilidades na cadeia de prestação de serviços.

Quanto à classificação da relação de trabalho propriamente dita, a Convenção não impõe um modelo específico, mas exige que os Estados-membros tomem medidas para assegurar sua correta determinação, guiada principalmente pelos fatos relativos à execução do trabalho e à remuneração do trabalhador, considerando as especificidades do trabalho por plataformas digitais (art. 9). Essa disposição consagra o princípio da primazia da realidade, em sintonia com a Recomendação nº 198 da OIT, de 2006, e com a jurisprudência trabalhista brasileira historicamente construída sobre essa mesma diretriz.

No campo dos princípios fundamentais, a Convenção vincula expressamente a economia de plataformas ao núcleo normativo já consolidado da OIT, em vez de criar regime isolado. Os Estados-membros devem respeitar, promover e realizar, na economia de plataformas, a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, a eliminação do trabalho forçado, a abolição do trabalho infantil, a eliminação da discriminação e um ambiente de trabalho seguro e saudável (art. 3), ancorando o instrumento na Declaração de 1998 da própria Organização. Essa escolha demonstra que a liberdade sindical e a negociação coletiva, identificadas pela doutrina como resposta estrutural à assimetria de poder do gerenciamento algorítmico, se tornam obrigação expressa dos Estados-membros signatários.

No campo da tutela protetiva, a Convenção inova ao fazer menção à proteção de migrantes e refugiados contra abusos no recrutamento e no engajamento como trabalhadores de plataforma (art. 20), reconhecendo a composição frequentemente

migrante dessa força de trabalho; e à proteção contra violência e assédio no mundo do trabalho, incluindo expressamente aqueles perpetrados *online* ou por terceiros como clientes e consumidores (art. 6). Trata-se de uma resposta normativa ao que a doutrina já havia identificado, por exemplo, quanto ao risco de trabalhadoras deixarem de reportar assédio por temor de avaliação negativa do cliente, considerando que parte da avaliação vem dos próprios dados fornecidos pelos clientes.

No campo da saúde ocupacional em sentido mais amplo, a Convenção impõe a adoção de medidas de prevenção de acidentes, doenças ocupacionais e quaisquer outros danos à saúde (art. 4), com repartição de responsabilidades entre autoridades públicas, plataformas e trabalhadores conforme sua natureza complementar, e assegura ao trabalhador o direito de se afastar de situação de perigo iminente e grave sem sofrer consequências indevidas (art. 5).

O acesso à seguridade social, por sua vez, é assegurado em termos não menos favoráveis do que os aplicáveis a outros trabalhadores da mesma classificação (art. 12), mas garante proteção previdenciária mínima independentemente do reconhecimento do vínculo empregatício, na medida em que a própria Convenção se aplica a todos os trabalhadores de plataforma, estejam ou não em relação de emprego (art. 2, 1, b).

No plano da remuneração, a Convenção assegura que trabalhadores em relação de emprego recebam valor nunca inferior ao salário mínimo legal ou negociado aplicável, excluídas gorjetas e gratificações (art. 10, 2, a), além de compensação por despesas incorridas na execução do trabalho (art. 10, 2, b), determinando ainda que os Estados-membros considerem estender essa mesma proteção a trabalhadores que não estejam em relação de emprego (art. 10, 3).

Em matéria de condições de emprego, a Convenção assegura aos trabalhadores de plataforma o direito de receber, de acordo com a legislação e a prática nacionais, informação tempestiva, verificável e facilmente compreensível sobre os termos e condições de seu emprego ou engajamento (art. 18), e estabelece que essas condições sejam preferencialmente regidas pela legislação do país onde o trabalho é executado, ressalvada disposição diversa em normas nacionais, instrumentos internacionais ou acordos bilaterais ou multilaterais (art. 19), o que se revela particularmente relevante para o caráter frequentemente transnacional da prestação de serviços por plataformas digitais. Essa exigência de transparência sobre as condições de trabalho encontra precedente relevante no direito italiano, em que o Decreto Trasparenza (D. Lgs. n° 104/2022) foi pioneiro ao estender esse tipo de exigência informacional ao conjunto

dos trabalhadores, e não apenas àqueles vinculados a plataformas digitais.

Particularmente ao gerenciamento algorítmico, o núcleo normativo que mais diretamente dialoga com os eixos 1 a 3 e 8 examinados na seção anterior, encontra-se disciplinado nos artigos 13 a 15 da Convenção. O artigo 13 impõe às plataformas o dever de informar os trabalhadores, antes do início do emprego ou engajamento, bem como seus representantes e organizações representativas, sobre o uso de sistemas automatizados baseados em algoritmos ou métodos similares para monitorar, avaliar o trabalho ou gerar decisões a ele relacionadas, e sobre a extensão em que esse uso impacta as condições de trabalho ou o acesso ao trabalho, resposta direta ao eixo 2 (transparência), embora formulada como dever de informação prévia e genérica sobre a existência e o alcance dos sistemas, não como direito de acesso contínuo aos parâmetros específicos de cada decisão.

O artigo 14 exige que os Estados-membros assegurem o uso responsável de sistemas automatizados pelas plataformas, em consonância com a obrigação de respeitar, promover e realizar os princípios fundamentais do artigo 3, dispositivo de conteúdo mais principiológico do que operacional, que remete à efetividade do “uso responsável” à concretização dos demais direitos consagrados na Convenção.

Já o artigo 15 aproxima-se do eixo 3 (direito à explicação e supervisão humana), eis que quando decisões forem geradas por sistema automatizado, assegura ao trabalhador o acesso, mediante solicitação e sem atraso injustificado, à explicação escrita para decisões significativas que afetem adversamente suas condições de trabalho e seu acesso a ele, bem como à revisão de decisões que resultem em retenção de valores devidos, suspensão ou desativação de conta, ou cessação do vínculo (art. 15, 1); o mesmo dispositivo exige que as plataformas assegurem “envolvimento humano apropriado” na efetivação desse direito (art. 15, 2).

Nesse ponto específico, a Diretiva (UE) 2024/2831 foi mais incisiva, na medida em que proíbe expressamente decisões que limitem, suspendam ou rescindam a relação contratual ou a conta – ou qualquer decisão de efeito equivalente – a menos que sejam tomadas por um ser humano (art. 10, 5), superando a ambiguidade do próprio RGPD quanto a sistemas híbridos que combinam componentes automatizados e humanos, ao se referir amplamente a decisões “tomadas ou apoiadas” por gerenciamento algorítmico (art. 10) (Rodrigues, 2024). A Convenção nº 193 da OIT, ao condicionar a proteção a “envolvimento humano apropriado” sem vedar expressamente a automação integral de decisões de desativação, adota formulação mais branda que a norma europeia nesse ponto específico.

No campo da proteção de dados pessoais, a Convenção estabelece que os Estados-membros devem instituir salvaguardas efetivas e apropriadas quanto aos dados pessoais dos trabalhadores de plataforma, assegurando que sejam tratados apenas para a finalidade legítima de sua coleta, sem processamento posterior incompatível com os direitos e proteções nela previstos (art. 16, 1), e reconhece ao trabalhador o direito de solicitar acesso, retificação e apagamento de seus dados pessoais, observadas as leis de retenção de dados aplicáveis (art. 16, 2). Importante ressaltar que a Convenção não menciona expressamente a portabilidade de dados nem a proteção reforçada de categorias sensíveis (dados de saúde, filiação sindical, opinião política) que a doutrina já reivindicava com base na legislação de proteção de dados.

A Diretiva europeia, novamente, oferece parâmetro de comparação mais detalhado, pois veda expressamente o tratamento de dados pessoais relativos ao estado emocional ou psicológico do trabalhador (art. 7, 1, a), a conversas privadas, incluindo comunicações com representantes sindicais (art. 7, 1, b), e à filiação sindical, origem racial ou étnica, situação migratória, opiniões políticas, crenças religiosas, deficiência, saúde ou orientação sexual (art. 7, 1, e), além de dados biométricos utilizados para fins de identificação (art. 7, 1, f), que são tratados como vedações expressas que a Convenção nº 193 não reproduz, limitando-se à cláusula genérica de finalidade legítima do artigo 16 (Rodrigues, 2024).

Por fim, o artigo 17 veda a suspensão ou desativação de conta, ou a cessação do vínculo, quando fundadas em motivos discriminatórios ou de outra forma ilícitos, e o artigo 21 assegura a trabalhadores e plataformas acesso a mecanismos seguros, justos e efetivos de resolução de conflitos e a reparações apropriadas, que dialoga com a responsabilização anteriormente referenciada, na medida em que criam, ao menos no plano normativo, via de contestação para as decisões que a doutrina apontava como historicamente blindadas pela opacidade algorítmica.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo partiu da pergunta sobre em que medida os direitos e garantias consagrados pela Convenção nº 193 da OIT correspondem às reivindicações doutrinárias formuladas em torno do gerenciamento algorítmico enquanto núcleo do problema regulatório da economia de plataformas. A resposta que a análise permite construir é de correspondência substancial, ainda que parcial e desigual entre os nove eixos examinados na seção 3.

Em ao menos seis das nove dimensões mapeadas, a Convenção oferece resposta normativa direta e, em alguns pontos, superior ao que a própria doutrina havia inicialmente reivindicado: a transparência sobre o uso de sistemas automatizados (art. 13), o direito à explicação e à revisão de decisões significativas (art. 15), a vedação à suspensão e à desativação de contas por motivo discriminatório ou ilícito (art. 17), a extensão da liberdade sindical e da negociação coletiva à economia de plataformas como obrigação expressa (art. 3), a proteção de dados pessoais mediante direitos de acesso, retificação e apagamento (art. 16), e a resposta ao risco de assédio praticado por clientes e consumidores (art. 6), esta última incorporando, de modo relevante, exatamente a lacuna que a doutrina do eixo 6 havia identificado a partir da experiência de trabalhadoras domésticas mediadas por plataforma. A consagração da primazia dos fatos como critério de classificação da relação de trabalho (art. 9) também confirma, no plano normativo internacional, a abordagem que a evidência empírica examinada no eixo 9 já indicava ser a mais adequada à ambivalência real vivida pelos trabalhadores brasileiros pesquisados.

A correspondência, contudo, é incompleta em pontos que não podem ser tratados como secundários. No regime de gerenciamento algorítmico, a Convenção condiciona a proteção do trabalhador a “envolvimento humano apropriado” (art. 15, 2), fórmula mais branda do que a presunção de automação sustentada pela doutrina do eixo 3, segundo a qual toda decisão deveria ser tida como integralmente automatizada, salvo prova em contrário pela própria plataforma. A Diretiva (UE) 2024/2831 foi além nesse ponto específico, ao vedar expressamente que decisões de desativação de conta sejam tomadas sem intervenção humana (Rodrigues, 2024).

Na proteção de dados pessoais, a Convenção tampouco reproduz o rol de vedações expressas a categorias sensíveis, como dados de saúde, estado emocional, filiação sindical, orientação sexual, presente na legislação europeia, nem assegura o direito à portabilidade do histórico profissional, reivindicação que o próprio relatório preparatório da OIT já reconheceu como relevante (OIT, 2024, p. 80). E a cláusula de exclusão do artigo 2º, ao permitir que Estados-membros excluam categorias de plataformas ou de trabalhadores diante de “problemas especiais de natureza substancial”, introduz válvula de flexibilização que pode comprometer a universalidade protetiva que o restante do instrumento constrói.

Este artigo circunscreveu sua análise ao gerenciamento algorítmico na economia de plataformas, recorte que corresponde ao próprio objeto da Convenção nº 193 da OIT. O fenômeno, contudo, não se restringe a esse setor, disseminando-se em

setores como centros de atendimento, armazéns, redes de varejo, serviços financeiros e unidades de saúde, alcançando relações de trabalho regidas pelos institutos clássicos do direito laboral. A Convenção, ao delimitar sua incidência ao trabalho mediado por plataformas digitais, deixa esses trabalhadores sem cobertura normativa internacional específica.

Isso não reduz o mérito da Convenção, cuja adoção consensual representa conquista normativa genuína e resposta, ainda que parcial, a reivindicações doutrinárias acumuladas ao longo de mais de uma década. O gerenciamento algorítmico é, em sua essência, uma manifestação contemporânea do poder diretivo do empregador e, onde quer que se manifeste essa forma de poder, subsiste a mesma assimetria estrutural que historicamente justifica a intervenção protetiva do direito do trabalho.

REFERÊNCIAS

ADAMS-PRASSL, Jeremy. What if your boss was an algorithm? The rise of artificial intelligence at work. ***Comparative Labor Law & Policy Journal***, v. 41, n. 1, 2019. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=3661151>. Acesso em: 15 jul. 2026.

ALOISI, Antonio. Regulating algorithmic management at work in the European Union: data protection, non-discrimination and collective rights. ***International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations***, 2022. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=4235261>. Acesso em: 05 dez. 2025.

BAROCAS, Solon; SELBST, Andrew D. Big data's disparate impact. ***California Law Review***, v. 104, p. 671-732, 2016.

COLCLOUGH, Christina. Towards workers' data collectives. In: ***A Digital New Deal***, 2021. Disponível em: <https://itforchange.net/digital-new-deal/2020/10/22/towards-workers-data--collectives/>. Acesso em: 4 dez. 2025.

DELFANTI, Alessandro; RADOVAC, Lilian; TAYLOR, Walker. ***The Amazon panopticon***: a guide for workers, organizers & policymakers. UNI Global Union, 2021.

DE STEFANO, Valerio. "Negotiating the algorithm": automation, artificial intelligence and labour protection. ***ILO Employment Policy Department Working Paper***, n. 246. Genebra: International Labour Office, 2018.

DUBAL, Veena. **On algorithmic wage discrimination**. University of California, San Francisco, 2023. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=4331080>. Acesso em: 2 mar. 2024.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Convention concerning decent work in the platform economy**, 2026 (No. 193). Genebra: International Labour Conference, 114th Session, 12 jun. 2026. Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2026-06/ILC114-Instrument%20C.193-EN.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2026.

JARRAHI, Mohammad Hossein; NEWLANDS, Gemma; LEE, Min Kyung; WOLF, Christine T.; KINDER, Eliscia; SUTHERLAND, Will. Algorithmic management in a work context. **Big Data & Society**, v. 8, n. 2, p. 1-14, 2021.

LEE, Min Kyung; KUSBIT, Daniel; METSKY, Evan; DABBISH, Laura. Working with machines: the impact of algorithmic and data-driven management on human workers. In: **Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems**, 2015, p. 1603-1612.

MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan. Demandas de direitos no trabalho por plataformas digitais no Brasil: o enfoque dos trabalhadores. **Cadernos CRH**, v. 35, 2022. DOI: 10.9771/ccrh.v35i0.49416.

MATEESCU, Alexandra; NGUYEN, Aiha. Explainer: algorithmic management in the workplace. **Data & Society**, 6 fev. 2019. Disponível em: <https://datasociety.net/library/explainer-algorithmic-management-in-the-workplace/>. Acesso em: 4 dez. 2025.

MOORE, Phoebe V. Watching the watchers: surveillance at work and notes for trade unionists. **International Journal of Labour Research**, v. 9, n. 1-2, 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Realizar o trabalho digno na economia das plataformas: Relatório V(1). **Conferência Internacional do Trabalho, 113ª Sessão**. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2024.

PONCE DEL CASTILLO, Aída; NARANJO, Diego. Regulating algorithmic management: an assessment of the EC's draft Directive on improving working conditions in platform work. **ETUI Policy Brief**, 2022.08. Bruxelas: European Trade Union Institute, 2022.

RODRIGUES, Priscila Lauande. Diretiva da UE sobre melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais. *ConJur*, 17 nov. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-nov-17/diretiva-da-ue-sobre-melhoria-das-condicoes-de-trabalho-em-plataformas-digitais/>. Acesso em: 15 jul. 2026.

UNIÃO EUROPEIA. Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024, relativa à melhoria das condições de trabalho no trabalho em plataformas digitais. *Jornal Oficial da União Europeia*, 2024.

Publicado originalmente na Rev. TST, Porto Alegre, v. 92, no 2, p. 44-60, abril/junho 2026

LICITUDE DA ATIVIDADE POR MEIO DE APLICATIVOS: TRABALHO DECENTE E CONVENÇÃO 193 DA OIT

Paulo Sérgio João

O trabalho prestado por meio de aplicativos ainda guarda resquícios de interpretação de que seria mais uma forma de precarização das relações de trabalho e que tem sido utilizado para blindar a responsabilidade das empresas em suas obrigações sociais em detrimento da inclusão social de trabalhadores aos direitos assegurados ao vínculo de emprego. Todavia, parece que a tendência é de acomodação dessa nova modalidade laboral, cuja licitude vem sendo reconhecida porquanto há uma irreversibilidade do avanço na forma de prestação de serviços e na sedimentação dessa modalidade de trabalho como contrato de trabalho como forma de prestação de serviços atípica. São exemplos dessa aceitação a priorização do trabalho decente estendido e a Convenção nº 193 da OIT. Neste caso, o desafio do intérprete é afastar-se dos padrões tradicionais e exclusivos de proteção pelo modelo celetista.

O Direito do Trabalho, por sua vez, guarda uma dinâmica histórica de nunca estar pronto e concluído para acolher as mudanças sociais e os questionamentos são mantidos.

As dúvidas instauradas estão, de um lado, em suposto abandono da legislação trabalhista pelos fundamentos que negam a existência de vínculo de emprego pois prevaleceria a autonomia da vontade do prestador de serviços ao assumir o trabalho e, de outro lado, que este vazio de proteção social pelo Estado poderia levar à negação do trabalho decente. Em resumo, parece existir um descompasso que reclamaria alguma providência que pudesse fixar de modo definitivo a relação jurídica em padrões adequados de equilíbrio jurídico ao mesmo tempo em que se estendam direitos trabalhistas ou sociais de tal modo que possa

Paulo Sérgio João
Professor da PUC-SP, advogado e titular da Cadeira 71 da ABDT (Academia Brasileira de Direito do Trabalho).

atingir o mínimo necessário para o reconhecimento do trabalho decente no âmbito dos serviços prestados.

Então, vamos refletir sobre os três aspectos que atualmente circundam o problema: o enquadramento jurídico, os direitos que decorreriam dessa relação jurídica e a extensão de direitos sociais para reconhecimento do trabalho decente.

Quanto ao enquadramento jurídico, as discussões binárias já se esgotaram, mas ainda subsiste no STF o Tema 1291 em que haverá manifestação jurídica dos Ministros de plantão da mais alta corte brasileira. Aliás, o ministro Fachin, encarregado do relatório, adiou o julgamento a pretexto de que a OIT teria aprovado a Convenção n. 193 sobre Trabalho Decente na Economia de Plataformas, merecendo assim, talvez, adequação ao julgamento ou nas razões de decidir.

Desde outubro de 2025, o STF já colheu o relatório e as sustentações orais no citado Tema 1291 (Recurso Extraordinário 1.446.336, ao qual foi apensado a Reclamação 64.018, movida pela Rappi), que discute exatamente se a subordinação exercida por meio de sistemas tecnológicos equivale à subordinação jurídica clássica para fins de reconhecimento de vínculo empregatício [1]. O julgamento, contudo, tem sido sucessivamente adiado e a mais recente, de 27 de agosto, foi em razão da aprovação da Convenção nº 193, pela OIT.

A Procuradoria-Geral da República já se manifestou contra o reconhecimento do vínculo, invocando a própria jurisprudência do STF sobre a constitucionalidade de formas de contratação distintas da relação de emprego — na linha do que a Corte já assentara a propósito da terceirização [2] —, ao passo que a Advocacia-Geral da União sugeriu uma terceira via: um piso de garantias mínimas (remuneração mínima, limite de horas de conexão diária, seguro de vida), sem a conversão automática em vínculo celetista. A indecisão do STF, isoladamente considerada, já é reveladora: mesmo o intérprete de última instância hesita em transpor mecanicamente, à realidade das plataformas digitais, um critério de subordinação construído para outro tempo.

O problema que se constata é que o ponto de partida de boa parte das interpretações judiciais continua sendo o elemento subordinação tal como foi concebido naquele tempo do trabalho executado sob os olhos do patrão, com ampla restrição da liberdade quanto ao tempo dedicado ao trabalho. Agora não é mais assim. Talvez o momento seja de buscar o sentido efetivo do termo subordinação. O engajamento de prestadores de serviços em modelos alternativos à condição de empregado leva em consideração a responsabilidade contratual com liberdade na disponibilidade do tempo e na forma de execução do trabalho.

A liberdade e a autonomia na utilização do próprio tempo, considerado

como inviolável e do qual somente a própria pessoa pode dispor, talvez seja o grande diferencial a se utilizar para definir o que seja a subordinação em sentido estrito para fins de vínculo de emprego.

O problema que se constata é que o ponto de partida de boa parte das interpretações judiciais continua sendo o elemento subordinação tal como foi concebido naquele tempo do trabalho executado sob os olhos do patrão, com ampla restrição da liberdade quanto ao tempo dedicado ao trabalho. Agora não é mais assim. Talvez o momento seja de buscar o sentido efetivo do termo subordinação. O engajamento de prestadores de serviços em modelos alternativos à condição de empregado leva em consideração a responsabilidade contratual com liberdade na disponibilidade do tempo e na forma de execução do trabalho.

A liberdade e a autonomia na utilização do próprio tempo, considerado como inviolável e do qual somente a própria pessoa pode dispor, talvez seja o grande diferencial a se utilizar para definir o que seja a subordinação em sentido estrito para fins de vínculo de emprego.

Claro está que, das decisões e questionamentos mais recentes, o que se observa e o que se pretende fazer é um encaixe dos fatos no modelo da proteção trabalhista tradicional, utilizando-se de elementos aparentemente impróprios para, assim, estender os direitos trabalhistas a situações anômalas. Corre-se o risco de forçar a identificação da subordinação a partir de elementos fáticos diversos e, com isso, chegar a uma caricatura, totalmente distorcida e não condizente com o momento em que os fatos são analisados.

DIREITO COMPARADO NÃO CONFIRMA TESE DO ENCAIXE AUTOMÁTICO

Ao contrário: os ordenamentos que já enfrentaram o problema têm caminhado, com nuances próprias, para modelos de terceira via, que reconhecem a especificidade do trabalho em plataformas sem replicar mecanicamente a relação de emprego clássica.

A União Europeia aprovou, em outubro de 2024, a Diretiva (UE) 2024/2831, relativa à melhoria das condições de trabalho no trabalho em plataformas digitais [3]. A diretiva institui presunção legal ilidível de vínculo empregatício sempre que a plataforma exerça controle e direção sobre a execução do trabalho — com o ônus de afastar essa presunção recaindo sobre a própria plataforma —, mas seu núcleo mais original está na disciplina da gestão algorítmica: veda-se o tratamento de dados sensíveis sobre o estado emocional do trabalhador, exige-se transparência sobre

os sistemas automatizados de monitoramento e de tomada de decisão, e impõe-se supervisão humana efetiva, com pessoal habilitado a rever decisões automatizadas que afetem significativamente o prestador. Os Estados-membros têm até 2 de dezembro de 2026 para transpor a diretiva, prazo que a maioria ainda não cumpriu [4].

Portugal antecipou-se ao calendário europeu ao introduzir, no Código do Trabalho, o artigo 12.º-A, que estabelece presunção — também ilidível — de contrato de trabalho para quem presta atividade a plataformas digitais, resguardando um núcleo de direitos (acidente de trabalho, cessação do contrato, proibição de despedimento sem justa causa, retribuição mínima, férias, limites de duração do trabalho, igualdade e não discriminação) ainda quando subsistam dúvidas sobre a qualificação da relação em sua integralidade [5].

Na Espanha, o Real Decreto-ley 9/2021 — a chamada “Ley Rider” — instituiu presunção de laboralidade específica para os repartidores de plataformas de entrega, além do dever de informar os representantes dos trabalhadores sobre os parâmetros do algoritmo de gestão. O Tribunal Supremo espanhol confirmou a natureza empregatícia dessa prestação, e a jurisprudência trabalhista avançou ao ponto de, em 2024, um juízo de Barcelona reconhecer cerca de 3.500 entregadores da Glovo como falsos autônomos — decisão que, associada à pressão regulatória, levou a própria empresa a anunciar, em dezembro daquele ano, a conversão de seus repartidores ao regime de emprego [6].

O Reino Unido seguiu outro caminho, mais próximo da tese aqui sustentada: em *Uber BV v. Aslam* (2021), a Suprema Corte britânica não equiparou os motoristas a empregados, mas reconheceu-lhes a categoria intermediária de worker, com direito a salário mínimo e a férias remuneradas, fundada no controle de fato exercido pela plataforma na fixação unilateral das tarifas, padronização contratual, gestão via avaliações, ainda que o motorista mantivesse liberdade formal quanto aos horários de conexão [7]. É uma solução que reconhece gradação, e não apenas o “tudo ou nada” do binômio empregado/autônomo.

O Chile, pela Lei nº 21.431, de 2022, adotou modelo dual [8]: o trabalhador de plataforma pode ser qualificado como dependente — com vínculo laboral pleno, se presente a subordinação e a dependência na configuração concreta da relação — ou como independente, hipótese em que subsistem apenas proteções mínimas, como o seguro contra acidentes. A qualificação, assim, decorre das circunstâncias fáticas de cada vínculo, e não de uma presunção rígida aplicável indistintamente a toda a categoria.

Em nível de direito internacional do trabalho, a Convenção nº 193 da OIT, aprovada na 113ª Conferência Internacional do Trabalho, está em vias de ser ratificada

pelo Congresso Nacional e depois passará pela edição de decreto para promulgar o texto da convenção. Trata-se a primeira norma a cuidar de regras para trabalhadores de plataformas digitais dirigidas à garantia do trabalho decente.

A ministra do TST Delaíde Miranda Arantes, que esteve presente nas discussões, concedeu entrevista publicada no site do TST, na data de 31/08, observa, para frustração de muitos que “a Convenção 193 não impõe um enquadramento único dos trabalhadores de plataformas digitais nem os transforma automaticamente em empregados”.

De fato, a Convenção nº 193 pode ter frustrado a expectativa de muitos que desejavam a afirmação da OIT pelo reconhecimento de vínculo de emprego. Entretanto, o conteúdo da norma de direito internacional caminhou para o reconhecimento de trabalho decente por meio de extensão de direitos aos trabalhadores que prestam serviços por meio de plataformas no sentido de garantir direitos fundamentais e a promoção do trabalho decente.

Portanto, embora a convenção se refira a outros aspectos da relação de trabalho e forma de proteção, revelou-se que a OIT amplia seu campo de atuação para amparar, com fundamento no trabalho decente, outras modelos de relação de trabalho e não apenas a relação de emprego.

De tudo que se viu, acentua-se a preocupação maior com um sistema que possa expandir direitos sociais ao trabalho plataformizado, não necessariamente com vínculo de emprego mas com garantias mínima de direitos sociais.

O panorama comparado, de outro lado, converge para um ponto: nenhum desses ordenamentos resolveu o problema replicando, sem adaptação, o conceito clássico de subordinação. Uns optaram por presunções ilidíveis (União Europeia, Portugal, Espanha); outro, por uma categoria intermediária de proteção parcial (Reino Unido); outro ainda, por um modelo dual que respeita a variedade fática das relações (Chile). O traço comum é o reconhecimento de que o trabalho em plataformas é uma realidade nova, que reclama instrumentos novos — e não o mero transplante do figurino construído para a fábrica do século 20.

É esse, também, o ponto em que convergem a indecisão do STF, o impasse do Congresso e a experiência internacional: todos, cada qual a seu modo, reconhecem que o trabalho por meio de aplicativo pode ser parecido com o vínculo de emprego, mas não é o mesmo. É novo e não se compara com o antigo. A tarefa que se impõe ao intérprete brasileiro — e à própria legislação em gestação — não é encaixar o fato novo na moldura antiga, mas construir, com rigor e sem açodamento, um estatuto proporcional à real autonomia de quem vive do próprio tempo.

[1] STF, Tema 1291 de repercussão geral, RE 1.446.336, rel. min. Edson Fachin, ao qual se apensou a Rcl 64.018 (Rappi): aqui. Sobre a conclusão das sustentações orais, “STF conclui sustentações em análise sobre vínculo com aplicativos”, *ConJur*, 2/10/2025.

[2] *Idem* nota 6. Sobre o precedente do STF em matéria de terceirização invocado pela PGR, Tema 725 de repercussão geral (RE 958.252) e ADPF 324.

[3] Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024, relativa à melhoria das condições de trabalho no trabalho em plataformas digitais.

[4] “EU Platform Work Directive: 2 December 2026 transposition deadline, only Italy with a draft”, *Remote Work Europe News*.

[5] MOREIRA, Teresa Coelho. “Portugal: o novo artigo 12.º-A e a presunção de laboralidade do trabalho nas plataformas digitais”, *DMT em Debate*.

[6] “Sentencia histórica en Barcelona contra Glovo: 3.500 riders eran falsos autónomos”, *Genbeta*: aqui; “Drivers for Spanish food delivery app Glovo will become full-time employees”, *MarketBeat*, 2/12/2024.

[7] *Uber BV and others v Aslam and others* [2021] UKSC 5.

[8] Ley N° 21.431 (Chile, 2022), que regula a los trabajadores y trabajadoras de plataformas digitales de servicios y modifica el Código del Trabajo.

Publicado originalmente no Consultor Jurídico, 14 set. 2026.

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

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

A ESCRAVIDÃO QUE PERSISTE: REFLEXÕES SOBRE O TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NO BRASIL

Samuel Felipe Weirich

Contextualização: Embora a escravidão tenha sido formalmente abolida no Brasil em 1888, formas contemporâneas de exploração do trabalho continuam presentes em diferentes setores econômicos, configurando graves violações dos direitos humanos e da dignidade da pessoa humana. O trabalho escravo contemporâneo manifesta-se por meio de práticas como trabalho forçado, servidão por dívida, jornadas exaustivas e condições degradantes de trabalho, afetando principalmente populações em situação de vulnerabilidade social.

Objetivo: O presente estudo teve como objetivo analisar as características, os fundamentos jurídicos e os principais desafios relacionados ao trabalho escravo contemporâneo no Brasil, discutindo sua relação com os direitos humanos, a legislação nacional e internacional e os obstáculos para sua erradicação.

Método: A pesquisa caracteriza-se como um estudo qualitativo, de natureza exploratória e descritiva, desenvolvido por meio de revisão bibliográfica e documental. Foram analisados livros, artigos científicos, legislações nacionais, tratados internacionais de direitos humanos, relatórios institucionais e dados estatísticos produzidos por organismos nacionais e internacionais relacionados ao combate ao trabalho escravo contemporâneo.

Resultados: Os resultados evidenciaram que o trabalho escravo contemporâneo permanece como uma realidade no Brasil, apesar dos avanços normativos e institucionais observados nas últimas décadas. Os dados analisados demonstram a concentração dos casos em atividades agropecuárias, extrativistas e minerárias, bem

Samuel Felipe Weirich

Mestrando em Desenvolvimento Rural Sustentável pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná – UNIOESTE. Especialista em Advocacia Trabalhista e Previdenciária pela Fundação Escola Superior do Ministério Público do Rio Grande do Sul – FMP, com bolsa custeada pela Escola Superior da Advocacia do Paraná – ESA PARANÁ. Advogado na OAB/PR. Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR). E-mail: advocaciaweirich@hotmail.com Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3226553865681114> ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-8499-8424>

como o crescimento de ocorrências em setores urbanos. Verificou-se que fatores como pobreza, baixa escolaridade, discriminação racial, migração e desigualdade social contribuem para a perpetuação desse fenômeno. Constatou-se ainda que a erradicação do trabalho escravo exige não apenas medidas repressivas, mas também políticas públicas integradas voltadas à educação, inclusão social, promoção do trabalho decente e fortalecimento dos mecanismos de prevenção, fiscalização e proteção das vítimas.

Palavras-chave: Trabalho escravo contemporâneo; Direitos humanos; Dignidade da pessoa humana; Trabalho decente; Desenvolvimento sustentável.

1 INTRODUÇÃO

A escravidão é frequentemente compreendida como um fenômeno pertencente ao passado, associado ao período colonial e ao sistema escravista formalmente abolido no Brasil pela Lei Áurea em 1888. Contudo, embora a escravidão legal tenha sido extinta há mais de um século, diferentes formas de exploração extrema do trabalho permanecem presentes na sociedade contemporânea, revelando que a privação da liberdade e a violação da dignidade humana ainda constituem desafios significativos para os Estados democráticos e para a proteção internacional dos direitos humanos (Walk Free Foundation, 2026).

Nesse contexto, emerge o conceito de trabalho escravo contemporâneo ou escravidão moderna, expressão utilizada para designar situações em que indivíduos são submetidos a relações laborais marcadas por coerção, violência, servidão por dívida, jornadas exaustivas ou condições degradantes de trabalho (Walk Free Foundation, 2026). Diferentemente da escravidão clássica, caracterizada pela propriedade formal de pessoas, as formas contemporâneas de exploração frequentemente operam de maneira dissimulada, inseridas em cadeias produtivas nacionais e globais, tornando sua identificação e combate mais complexos. Conforme estimativas da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2022), da Organização Internacional para as Migrações (OIM, 2022) e da Walk Free Foundation (2026), 50 milhões de pessoas permanecem submetidas a condições de escravidão moderna em todo o mundo, evidenciando a atualidade e a gravidade do problema.

A persistência desse fenômeno está associada a múltiplos fatores estruturais, dentre os quais destacam-se a pobreza, a desigualdade social, a baixa

escolaridade, os fluxos migratórios, a discriminação racial e de gênero, bem como a fragilidade das condições de inserção no mercado de trabalho. Tais elementos ampliam a vulnerabilidade de determinados grupos sociais, favorecendo práticas de exploração que comprometem direitos fundamentais assegurados por instrumentos nacionais e internacionais de proteção da pessoa humana (Walk Free Foundation, 2026).

No cenário brasileiro, a problemática assume contornos particulares. Apesar dos avanços normativos e institucionais observados nas últimas décadas, especialmente após o reconhecimento oficial da existência do trabalho escravo contemporâneo pelo Estado brasileiro em 1995, milhares de trabalhadores continuam sendo resgatados anualmente em condições análogas à escravidão. Os registros oficiais indicam a predominância de casos no meio rural, sobretudo em atividades agropecuárias, extrativistas e minerárias, embora também se observem ocorrências crescentes em setores urbanos, como a construção civil, a indústria têxtil e o trabalho doméstico (TST, 2026).

A gravidade dessa realidade evidencia que o trabalho escravo contemporâneo constitui não apenas uma infração trabalhista ou penal, mas uma grave violação dos direitos humanos e do princípio da dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil previsto no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988. Além disso, sua permanência representa um obstáculo à promoção do trabalho decente, à redução das desigualdades sociais e ao alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente da Meta 8.7 da Agenda 2030 das Nações Unidas, que prevê a erradicação do trabalho forçado, da escravidão moderna e do tráfico de pessoas.

Diante desse contexto, o presente estudo busca responder à seguinte questão de pesquisa: como o trabalho escravo contemporâneo se manifesta no Brasil e quais fatores contribuem para a sua persistência mesmo diante dos avanços normativos e institucionais destinados à sua erradicação?

Para tanto, o objetivo geral consiste em analisar as características, os fundamentos jurídicos e os principais desafios relacionados ao trabalho escravo contemporâneo no Brasil, considerando suas dimensões sociais, econômicas e jurídicas. Especificamente, busca-se discutir o conceito de escravidão moderna, examinar o panorama brasileiro do fenômeno e refletir sobre os mecanismos de prevenção, fiscalização e enfrentamento adotados pelo Estado brasileiro.

2 METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se como um estudo de natureza qualitativa, com abordagem exploratória e descritiva, desenvolvido por meio de revisão bibliográfica e documental. A escolha dessa abordagem justifica-se pela necessidade de compreender o trabalho escravo contemporâneo no Brasil a partir de suas dimensões jurídicas, sociais, econômicas e institucionais, considerando sua complexidade enquanto grave violação dos direitos humanos e da dignidade da pessoa humana.

A revisão bibliográfica foi realizada com base em obras, artigos científicos, livros, dissertações, teses e estudos especializados que discutem a escravidão moderna, o trabalho forçado, as condições degradantes de trabalho, a servidão por dívida, a jornada exaustiva e os mecanismos de enfrentamento ao trabalho escravo contemporâneo. Essa etapa permitiu construir o referencial teórico do estudo, articulando contribuições do Direito, das Ciências Sociais, dos Direitos Humanos e dos estudos sobre trabalho e desenvolvimento.

A pesquisa documental, por sua vez, fundamentou-se na análise de legislações nacionais, instrumentos internacionais de proteção dos direitos humanos e documentos institucionais produzidos por organismos públicos e entidades nacionais e internacionais. Entre os documentos analisados, destacam-se a Constituição Federal de 1988, o Código Penal Brasileiro, especialmente o artigo 149, as Convenções nº 29, nº 105 e nº 182 da Organização Internacional do Trabalho, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Protocolo de Palermo, bem como relatórios e dados disponibilizados por instituições como a Organização Internacional do Trabalho, Walk Free Foundation, Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério Público do Trabalho, Conselho Nacional de Justiça, Tribunal Superior do Trabalho, Observatório da Erradicação do Trabalho Escravo e do Tráfico de Pessoas e Repórter Brasil.

A análise dos dados foi realizada de forma interpretativa e crítica, buscando identificar os principais elementos conceituais, normativos e empíricos relacionados ao trabalho escravo contemporâneo no cenário brasileiro. Desse modo, foram observados aspectos como o conceito jurídico de trabalho em condição análoga à de escravo, o perfil dos trabalhadores resgatados, os setores econômicos de maior incidência, a distribuição territorial dos casos e os mecanismos institucionais de prevenção, fiscalização e responsabilização.

Assim, a metodologia adotada possibilitou uma compreensão ampla do fenômeno investigado, permitindo relacionar o trabalho escravo contemporâneo às desigualdades estruturais brasileiras, à vulnerabilidade social dos trabalhadores e aos

desafios para a efetivação do trabalho decente, da justiça social e dos direitos humanos.

3 ESCRAVIDÃO MODERNA E DIREITOS HUMANOS

A compreensão da escravidão moderna exige o reconhecimento de que a exploração humana na contemporaneidade assume múltiplas formas, muitas vezes ocultas em relações sociais, econômicas e laborais aparentemente legítimas. Diferentemente da escravidão clássica, caracterizada pela propriedade formal de pessoas, as formas contemporâneas de escravidão são marcadas pela privação da liberdade, pelo controle exercido sobre os indivíduos e pela exploração sistemática de sua força de trabalho ou de sua condição de vulnerabilidade.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2026), a Organização Internacional para as Migrações (OIM, 2022) e a Walk Free Foundation (2026), a escravidão moderna compreende situações em que indivíduos não conseguem recusar ou abandonar determinada atividade em razão de ameaças, violência, coerção, fraude, abuso de poder ou servidão por dívida. Trata-se de um fenômeno global que afeta milhões de pessoas e se manifesta em diferentes contextos sociais e econômicos, envolvendo tanto a exploração laboral quanto outras formas de privação da liberdade e da dignidade humana.

Nesse sentido, a Tabela 1 apresenta as principais modalidades de escravidão moderna reconhecidas pelos organismos internacionais e pelos instrumentos jurídicos de proteção dos direitos humanos.

Tabela 1 – Principais modalidades de escravidão moderna

Categoria	Caracterização	Instrumento Internacional
Tráfico de pessoas	Recrutamento, transporte, transferência ou alojamento de pessoas mediante ameaça, força, fraude ou abuso de vulnerabilidade para fins de exploração.	Protocolo de Palermo (2000)
Escravidão e práticas análogas	Situações em que atributos do direito de propriedade são exercidos sobre uma pessoa, incluindo escravidão hereditária e exploração de seres humanos como mercadorias.	Convenção sobre a Escravatura (1926)
Trabalho forçado	Trabalho ou serviço exigido sob ameaça de punição e realizado sem consentimento voluntário do trabalhador.	Convenção nº 29 da OIT (1930)
Servidão por dívida	Vinculação do trabalhador a uma dívida abusiva ou impagável, utilizada como mecanismo de coerção para manter a prestação de serviços.	Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravatura (1956)

Piores formas de trabalho infantil	Exploração de crianças e adolescentes em atividades ilícitas, perigosas, degradantes ou que comprometam seu desenvolvimento físico, psicológico e social.	Convenção nº 182 da OIT (1999)
Casamento forçado	União matrimonial realizada sem o consentimento livre e pleno de uma ou ambas as partes, frequentemente associada à perda da autonomia individual.	Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948)
Exploração sexual comercial	Utilização de pessoas para fins de exploração sexual mediante violência, coerção, fraude ou vulnerabilidade econômica.	Protocolo de Palermo (2000)
Recrutamento de crianças para conflitos armados	Utilização de menores de idade em atividades militares, grupos armados ou conflitos bélicos.	Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos da Criança (2000)

Fonte: Elaborado pelo autor com base na Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2022), Organização das Nações Unidas (ONU) e Walk Free Foundation (2026).

A classificação apresentada evidencia que a escravidão moderna transcende o conceito tradicional de trabalho escravo, abrangendo diferentes formas de exploração que têm em comum a supressão da liberdade e a violação da dignidade humana. Embora o trabalho forçado e a servidão por dívida constituam manifestações frequentemente associadas às relações laborais, outras modalidades, como o tráfico de pessoas, a exploração sexual, o casamento forçado e as piores formas de trabalho infantil, demonstram a amplitude e a complexidade desse fenômeno. No contexto brasileiro, a principal manifestação identificada pelos órgãos de fiscalização corresponde ao trabalho em condições análogas à de escravo, especialmente nos setores agropecuário, extrativista, minerário, da construção civil e, mais recentemente, do trabalho doméstico e das cadeias produtivas urbanas, tornando indispensável a adoção de políticas públicas integradas voltadas à prevenção, fiscalização e erradicação dessas práticas (Tribunal Superior do Trabalho, 2026); Weirich et al., 2026b).

A escravidão moderna constitui uma das mais graves violações dos direitos humanos na contemporaneidade. Embora as formas tradicionais de escravidão tenham sido formalmente abolidas em praticamente todos os países, persistem mecanismos de exploração que restringem a liberdade dos indivíduos e os submetem a situações de dominação econômica, social e psicológica incompatíveis com a dignidade humana.

Segundo a Walk Free Foundation (2026), a escravidão moderna compreende um conjunto de práticas que impedem o indivíduo de abandonar determinada situação

de exploração em razão de ameaças, violência, coerção, abuso de poder ou fraude. Nessa perspectiva, o conceito engloba diferentes modalidades de exploração, incluindo o tráfico de pessoas, a escravidão e práticas análogas, o trabalho forçado, a servidão por dívida, as piores formas de trabalho infantil e o casamento forçado.

A vedação à escravidão encontra fundamento em importantes instrumentos internacionais de proteção dos direitos humanos. A Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada pela Organização das Nações Unidas em 1948, estabelece em seu artigo 4º que ninguém será mantido em escravidão ou servidão, sendo proibidas todas as formas de tráfico de pessoas e exploração humana. Da mesma forma, a Convenção nº 29 da Organização Internacional do Trabalho, promulgada em 1930, define o trabalho forçado como todo trabalho ou serviço exigido sob ameaça de penalidade e para o qual o indivíduo não tenha se oferecido espontaneamente (UNICEF, 2026; OIT, 2026).

A permanência dessas práticas demonstra que a escravidão contemporânea não decorre apenas da ausência de normas jurídicas, mas da existência de estruturas sociais e econômicas que produzem vulnerabilidades e facilitam a exploração de determinados grupos sociais. Assim, o combate à escravidão moderna exige não apenas ações repressivas, mas também políticas públicas voltadas à redução das desigualdades, à inclusão social e à promoção do trabalho digno.

4 RECONHECIMENTO DO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO PELO ESTADO BRASILEIRO

O reconhecimento oficial da existência do trabalho escravo contemporâneo pelo Estado brasileiro ocorreu em 1995, quando o país assumiu perante a Organização Internacional do Trabalho (OIT) a persistência dessa grave violação dos direitos humanos em seu território. Com essa iniciativa, o Brasil tornou-se uma das primeiras nações a admitir formalmente a ocorrência do problema e a implementar mecanismos específicos de fiscalização e combate. Apesar dos avanços institucionais alcançados desde então, os dados demonstram a permanência do fenômeno em diferentes regiões do país (TST, 2026).

Entre 1995 e 2023, mais de 63,4 mil trabalhadores foram resgatados de condições análogas à escravidão em 3.295 operações. A distribuição geográfica dos casos evidencia maior concentração nos estados do Pará (21%), Minas Gerais (14%), Maranhão (7%), Mato Grosso (7%) e Goiás (7%), sendo as atividades agropecuárias responsáveis pela maior parte das ocorrências. Historicamente, a pecuária concentra 33% dos casos registrados, seguida pela produção de carvão vegetal (11%), construção civil (7%), cultivo de café (5%) e atividades relacionadas ao desmatamento (4%). Nos

últimos anos, entretanto, observa-se o crescimento de casos associados ao trabalho doméstico e à mineração, indicando uma diversificação dos setores econômicos envolvidos (Repórter Brasil, 2025).

O perfil dos trabalhadores resgatados revela a estreita relação entre trabalho escravo contemporâneo e vulnerabilidade social. Os homens representam aproximadamente 94% das vítimas, principalmente em atividades que exigem intenso esforço físico, como pecuária, desmatamento, mineração e construção civil. Contudo, as mulheres também estão expostas a essa forma de exploração, especialmente no meio rural, na indústria têxtil, no trabalho doméstico e na exploração sexual. Entre 2003 e 2022, cerca de 2,5 mil mulheres foram resgatadas, das quais 76% atuavam em atividades rurais, sobretudo na agropecuária, no garimpo, no extrativismo e na mineração (Repórter Brasil, 2025).

Além disso, os indicadores apontam que a maioria das vítimas apresenta baixa escolaridade, sendo que 61,5% dos trabalhadores libertados entre 2003 e 2023 eram analfabetos ou não haviam concluído os anos iniciais do Ensino Fundamental. Também se verifica uma significativa desigualdade racial, uma vez que 66% dos trabalhadores resgatados são pessoas negras, refletindo a persistência de vulnerabilidades socioeconômicas historicamente associadas ao legado da escravidão e da exclusão social no Brasil (Repórter Brasil, 2025).

Outro aspecto relevante refere-se aos fluxos migratórios que caracterizam grande parte dos casos identificados. No meio rural, predominam migrantes internos atraídos por promessas de trabalho em regiões de expansão agropecuária, enquanto nos centros urbanos destacam-se trabalhadores migrantes internacionais, especialmente oriundos da Bolívia, Paraguai, Peru, Haiti e Venezuela, frequentemente inseridos em atividades como a indústria têxtil e a construção civil. Diante desse cenário, embora o Estado brasileiro tenha desenvolvido importantes mecanismos de repressão ao trabalho escravo, incluindo fiscalizações, resgates e sanções administrativas, civis e penais aos empregadores, a erradicação definitiva do problema exige estratégias mais amplas e integradas. Nesse sentido, torna-se fundamental a implementação de políticas públicas voltadas à prevenção, à educação, à inclusão social e à assistência das vítimas, de modo a romper os ciclos de pobreza e vulnerabilidade que favorecem a perpetuação dessa grave violação dos direitos humanos (Repórter Brasil, 2025).

5 TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Apesar da abolição formal da escravidão no Brasil em 1888, diversas formas contemporâneas de exploração humana continuam presentes na sociedade

brasileira, configurando graves violações dos direitos humanos e da dignidade da pessoa humana. O trabalho forçado, a servidão por dívida, as jornadas exaustivas, as condições degradantes de trabalho, o tráfico de pessoas e outras formas de exploração laboral demonstram que a escravidão não foi completamente erradicada, mas assumiu novas configurações adaptadas às dinâmicas econômicas e sociais contemporâneas.

Ao longo do século XX, o Brasil promoveu importantes transformações em sua legislação trabalhista com o objetivo de ampliar a proteção dos trabalhadores e assegurar condições mínimas de dignidade no exercício das atividades laborais. Entre os principais marcos normativos destaca-se a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída em 1943, que sistematizou direitos e garantias fundamentais relacionados às relações de trabalho. Apesar dos avanços proporcionados pela legislação trabalhista, parcela significativa dos trabalhadores continuou exposta a situações de precarização, especialmente em atividades econômicas caracterizadas pela informalidade, baixa fiscalização e elevada vulnerabilidade social (Blank, 2024; Medeiros e Nedel, 2026).

O enfrentamento do trabalho em condição análoga à de escravo passou a constituir um compromisso assumido pelo Brasil tanto no plano nacional quanto internacional, a partir da incorporação de diversos instrumentos jurídicos voltados à proteção da dignidade da pessoa humana e dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Entre os principais marcos normativos ratificados pelo país destacam-se a Convenção sobre a Escravatura de 1926, a Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravatura de 1956, as Convenções nº 29 e nº 105 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, a Convenção Americana sobre Direitos Humanos e o Protocolo de Palermo sobre o Tráfico de Pessoas (Brasil, 2011).

Tais instrumentos consolidam a proibição de todas as formas de escravidão, servidão e trabalho forçado, impondo aos Estados o dever de prevenir, fiscalizar e punir práticas que atentem contra a liberdade e a dignidade humana. No âmbito interno, esses compromissos encontram respaldo na Constituição Federal de 1988, especialmente nos princípios da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho e da vedação a tratamentos desumanos ou degradantes.

Nas últimas décadas, o ordenamento jurídico brasileiro passou por um processo de fortalecimento dos mecanismos de combate ao trabalho escravo contemporâneo. Esse movimento foi acompanhado pela ampliação das ações de fiscalização, pela criação de estruturas institucionais especializadas e pelo aperfeiçoamento dos instrumentos normativos de proteção aos trabalhadores. Nesse contexto, o artigo 149 do Código Penal Brasileiro passou a representar um dos principais instrumentos de repressão ao

trabalho em condições análogas à escravidão, adotando uma concepção ampliada do delito. Dessa forma, a caracterização do crime independe da privação absoluta da liberdade física, abrangendo situações de trabalho forçado, jornada exaustiva, servidão por dívida e condições degradantes de trabalho (Brasil, 2011). Essa interpretação representa um avanço significativo na proteção dos direitos humanos, pois reconhece que a violação da dignidade da pessoa humana pode ocorrer mesmo sem o emprego de correntes, cárcere privado ou vigilância armada. O bem jurídico tutelado ultrapassa a liberdade de locomoção, abrangendo a proteção integral da pessoa trabalhadora e a garantia de condições mínimas de existência digna. A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal consolidou esse entendimento ao reconhecer que o trabalho escravo contemporâneo constitui grave violação dos direitos fundamentais e dos direitos humanos internacionalmente protegidos (Brasil, 2003).

O arcabouço normativo brasileiro foi posteriormente complementado por regulamentações administrativas que contribuíram para a delimitação dos elementos caracterizadores do trabalho escravo contemporâneo. As Portarias nº 1.129/2017 e nº 1.293/2017 estabeleceram parâmetros relacionados às condições degradantes de trabalho, à restrição da liberdade do trabalhador, às jornadas exaustivas e às práticas coercitivas que comprometem direitos fundamentais, reconhecendo a violação da dignidade humana como elemento central dessa forma de exploração laboral (Medeiros e Nedel, 2026). No plano internacional, o compromisso brasileiro foi reforçado pela adesão ao Protocolo de 2014 à Convenção nº 29 da OIT, instrumento que busca aprimorar as estratégias de prevenção, proteção às vítimas e responsabilização dos exploradores envolvidos em práticas de trabalho forçado.

Todavia, apesar dos avanços legislativos e institucionais alcançados, o trabalho escravo contemporâneo permanece presente em diferentes regiões do território nacional. A persistência desse fenômeno está relacionada a fatores estruturais como a desigualdade social, a pobreza, a baixa escolaridade, a vulnerabilidade dos trabalhadores migrantes, a extensão territorial do país e as limitações dos mecanismos de fiscalização (OIT, 2026; TST, 2021). O reconhecimento oficial da existência do trabalho escravo contemporâneo pelo Estado brasileiro ocorreu em 1995, tornando o Brasil uma das primeiras nações a admitir formalmente a ocorrência desse problema. Desde então, os dados de fiscalização demonstram a continuidade do fenômeno em diversas regiões do país. Historicamente, a maior incidência dos casos ocorre em atividades ligadas à agropecuária, à produção de carvão vegetal, ao extrativismo, ao desmatamento e à mineração. Entretanto, nas últimas décadas, verificou-se a ampliação das ocorrências em ambientes urbanos, especialmente nos setores da

construção civil, da indústria têxtil e do trabalho doméstico (TST, 2026; CNJ, 2026).

Os indicadores mais recentes reforçam a gravidade do problema. Segundo informações do Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2026), foram registradas 4.515 denúncias relacionadas ao trabalho em condições análogas à escravidão no ano de 2025, o maior número desde o início da série histórica. Esse quantitativo integra um universo superior a 26 mil denúncias recebidas entre 2011 e 2025, conforme dados do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (MDHC). Tais números evidenciam que o trabalho escravo contemporâneo continua a representar um grave problema social e uma expressiva violação dos direitos humanos no país, demonstrando que milhares de trabalhadores ainda são submetidos a condições degradantes, jornadas exaustivas, servidão por dívida e outras formas de exploração que atentam contra sua liberdade e dignidade.

O perfil predominante das vítimas revela a estreita relação entre trabalho escravo e vulnerabilidade social. Os trabalhadores resgatados apresentam, em sua maioria, baixos níveis de escolaridade, pertencem a grupos racialmente discriminados, possuem reduzido acesso a direitos sociais e frequentemente estão inseridos em processos migratórios internos ou internacionais. Essa realidade pode ser observada em Mato Grosso do Sul, onde, entre 1995 e 2024, foram resgatadas 3.215 pessoas submetidas a condições análogas à escravidão. Em 2024, as atividades econômicas com maior incidência de casos foram a criação de bovinos (35,2%) e o cultivo de frutas de lavoura permanente (19%). Quanto ao perfil das vítimas, 58,9% declararam-se pardas, 27,4% brancas, 8,22% indígenas e 5,48% pretas, evidenciando que a exploração laboral afeta de forma desproporcional grupos historicamente vulnerabilizados (Brasil, 2026).

Além das vulnerabilidades socioeconômicas das vítimas, persistem desafios institucionais relacionados ao enfrentamento do problema. A decisão da Corte Interamericana de Direitos Humanos no caso *Dos Santos Nascimento e Ferreira Gomes vs. Brasil* reforçou a necessidade de combater formas estruturais de discriminação racial e interseccional associadas à exploração do trabalho (Resque; Resque; Dutra, 2025). Da mesma forma, Costa Xavier e Guimarães (2026) identificaram que apenas 17 das 27 unidades federativas brasileiras possuem Comissões Estaduais para Erradicação do Trabalho Escravo (COETRAEs) em pleno funcionamento, demonstrando fragilidades na articulação das políticas públicas de prevenção, fiscalização e assistência às vítimas. Nesse contexto, a permanência do trabalho escravo contemporâneo evidencia que sua erradicação exige não apenas medidas repressivas, mas também ações integradas voltadas à educação, inclusão social, geração de oportunidades econômicas, fortalecimento institucional e promoção dos direitos humanos. Tais medidas são

indispensáveis para assegurar a proteção da dignidade humana, a promoção do trabalho decente e a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

6 TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Segundo a organização Walk Free Foundation (2026), o Índice Global de Escravidão de 2023 estimou que cerca de 59 milhões de pessoas viviam em situação de escravidão moderna no mundo, representando um aumento de aproximadamente 10 milhões de indivíduos em comparação aos dados registrados em 2016. Esse crescimento evidencia que a escravidão contemporânea permanece como um dos mais graves desafios aos direitos humanos na atualidade. A expansão desse fenômeno está associada a fatores estruturais e conjunturais de escala global, incluindo o agravamento da crise climática, o aprofundamento das desigualdades socioeconômicas e de gênero, os impactos persistentes da pandemia de Covid-19 e a intensificação de conflitos armados em diversas regiões do mundo, especialmente no Oriente Médio. Tais circunstâncias ampliam a vulnerabilidade de milhões de pessoas, favorecendo situações de exploração laboral, tráfico de pessoas, trabalho forçado, servidão por dívida e outras formas de privação da liberdade e da dignidade humana.

A permanência do trabalho escravo contemporâneo representa um obstáculo significativo ao desenvolvimento sustentável. Além de violar direitos humanos fundamentais, essa prática reforça ciclos de pobreza, exclusão social e concentração de renda, comprometendo a construção de sociedades mais justas e inclusivas. A Agenda 2030 das Nações Unidas reconhece essa problemática ao estabelecer, por meio da Meta 8.7 do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8, o compromisso global de erradicar o trabalho forçado, a escravidão moderna, o tráfico de pessoas e as piores formas de trabalho infantil (Nações Unidas Brasil, 2026).

A atuação do Poder Judiciário no combate ao trabalho escravo contemporâneo foi fortalecida com a publicação do *Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento do Trabalho Escravo Contemporâneo*, elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ). O documento orienta magistrados e magistradas a adotarem uma abordagem fundamentada nos direitos humanos, considerando as vulnerabilidades sociais, econômicas, raciais, étnicas, de gênero e migratórias frequentemente presentes nos casos de exploração laboral. O protocolo reconhece que o trabalho escravo contemporâneo transcende a mera violação da legislação trabalhista, constituindo grave afronta à dignidade da pessoa humana e aos direitos fundamentais, razão pela qual recomenda uma análise contextualizada das relações

de exploração e dos mecanismos estruturais que perpetuam essa prática (CNJ, 2024).

Sob essa perspectiva, o enfrentamento do trabalho escravo contemporâneo transcende a esfera jurídica e passa a integrar uma agenda mais ampla de desenvolvimento humano, justiça social e sustentabilidade. A efetiva proteção da dignidade da pessoa humana constitui condição indispensável para a promoção do trabalho decente e para a construção de modelos de desenvolvimento comprometidos com os princípios da equidade, da inclusão e dos direitos humanos.

7 CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo analisar as características, os fundamentos jurídicos e os principais desafios relacionados ao trabalho escravo contemporâneo no Brasil, considerando suas dimensões sociais, econômicas e jurídicas. Os resultados evidenciam que, embora a escravidão tenha sido formalmente abolida no país em 1888, persistem formas contemporâneas de exploração humana que violam a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal, pelos tratados internacionais de direitos humanos e pela legislação trabalhista e penal brasileira.

A pesquisa demonstrou que o trabalho escravo contemporâneo constitui um fenômeno complexo e multifacetado, manifestando-se por meio do trabalho forçado, da servidão por dívida, das jornadas exaustivas e das condições degradantes de trabalho. Verificou-se que essas práticas permanecem fortemente associadas a fatores estruturais, como pobreza, desigualdade social, baixa escolaridade, discriminação racial, vulnerabilidade de trabalhadores migrantes e insuficiência de oportunidades econômicas. Nesse contexto, os dados nacionais revelam que milhares de trabalhadores continuam sendo submetidos a situações de exploração, especialmente nos setores agropecuário, extrativista, minerário, da construção civil, da indústria têxtil e do trabalho doméstico.

Observou-se, ainda, que o Brasil construiu ao longo das últimas décadas um importante arcabouço jurídico e institucional voltado ao enfrentamento do trabalho escravo contemporâneo. A ampliação do conceito jurídico previsto no artigo 149 do Código Penal, a atuação dos órgãos de fiscalização, a incorporação de tratados internacionais, a criação de mecanismos de monitoramento e a recente adoção do Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento do Trabalho Escravo Contemporâneo representam avanços significativos na proteção dos direitos humanos e na responsabilização dos exploradores. Entretanto, os elevados índices de

denúncias e resgates demonstram que as medidas repressivas, embora indispensáveis, não são suficientes para eliminar definitivamente o problema.

Dessa forma, conclui-se que a erradicação do trabalho escravo contemporâneo exige a articulação de estratégias integradas que transcendam a esfera jurídica e repressiva. Torna-se necessário fortalecer políticas públicas voltadas à educação, à inclusão social, à geração de trabalho decente, à redução das desigualdades socioeconômicas e ao fortalecimento das instituições responsáveis pela prevenção e fiscalização dessas práticas. Ademais, o enfrentamento das vulnerabilidades estruturais que favorecem a exploração da mão de obra deve ser compreendido como elemento central para a promoção da justiça social e do desenvolvimento sustentável.

Por fim, destaca-se que o combate ao trabalho escravo contemporâneo representa não apenas uma obrigação legal do Estado brasileiro, mas também um compromisso ético com a efetivação dos direitos humanos, com a construção de uma sociedade mais justa e igualitária e com o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030, especialmente a Meta 8.7, que prevê a erradicação do trabalho forçado, da escravidão moderna e do tráfico de pessoas em todas as suas formas.

Declaração sobre o uso de Inteligência Artificial: Os autores utilizaram o ChatGPT (OpenAI) apenas como ferramenta de apoio editorial para revisão linguística, melhoria da clareza textual, reorganização estrutural de parágrafos e formatação das referências bibliográficas. A ferramenta não foi utilizada para produzir resultados, análises, interpretações ou conclusões científicas. Os autores revisaram integralmente o conteúdo gerado e assumem total responsabilidade pelo manuscrito.

REFERÊNCIAS

BLANK, Alexandre. **Mecanismos para combate do trabalho análogo ao escravo no Brasil:** análise do Termo de Ajustamento de Conduta ajustado pelas vítimas e do Ministério Público do Trabalho (MPT). 1. ed. São Paulo: Dialética, 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Protocolo para atuação e julgamento com perspectiva de enfrentamento do trabalho escravo contemporâneo.** Brasília: CNJ; Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual de combate ao trabalho em**

condições análogas às de escravo. Brasília: MTE, 2011. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/combate-ao-trabalho-escravo/publicacoes/manual-de-combate-ao-trabalho-em-condicoes-analogas-as-de-escravo.pdf>. Acesso em: 22 jun. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Inquérito n. 2.131/PA.** Relatora: Ministra Ellen Gracie. Brasília, DF: STF, 16 dez. 2003. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2151231>. Acesso em: 22 jun. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Convenção n. 29 da OIT:** trabalho forçado ou obrigatório. São Paulo: TRT-2, [s.d.]. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_029.html. Acesso em: 22 jun. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. **Dia Nacional de Combate ao Trabalho Escravo reforça a importância da fiscalização e da proteção aos trabalhadores.** Campo Grande: TRT-24, [s.d.]. Disponível em: <https://www.trt24.jus.br/web/guest/-/dia-nacional-de-combate-ao-trabalho-escravo-refor%C3%A7a-a-import%C3%A2ncia-da-fiscaliza%C3%A7%C3%A3o-e-da-prote%C3%A7%C3%A3o-aos-trabalhadores>. Acesso em: 22 jun. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Trabalho escravo:** Judiciário se articula para fazer frente ao aumento de casos novos. Brasília: CNJ, 28 jan. 2025. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/trabalho-escravo-judiciario-se-articula-para-fazer-frente-ao-aumento-de-casos-novos/>. Acesso em: 22 jun. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Trabalho escravo e tráfico de pessoas.** Brasília: CNJ, [s.d.]. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/trabalho-escravo-e-trafico-de-pessoas/>. Acesso em: 22 jun. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Trabalho escravo.** Brasília: CNJ, [s.d.]. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/trabalho-escravo-e-trafico-de-pessoas/trabalho-escravo/>. Acesso em: 22 jun. 2026.

COSTA XAVIER, C.; ARAÚJO GUIMARÃES, A. A escravidão contemporânea no Brasil: a urgência da implementação da COETRAE em todos os estados. **Revista Trabalho, Direito e Justiça**, Curitiba, v. 4, n. 2, p. 81-94, 2026. Disponível em: <https://revista.trt9>.

jus.br/revista/article/view/186. Acesso em: 22 jun. 2026.

MEDEIROS, Alyssia M. da R. de; NEDEL, Nathalie K. Trabalho análogo à escravidão na Serra Gaúcha em 2023: uma análise do Termo de Ajustamento de Conduta. **Revista Trabalho, Direito e Justiça**, Curitiba, v. 4, n. 2, p. 40-63, 2026. DOI: <https://doi.org/10.37497/RevistaTDJ.TRT9PR.4.2026.168>. Disponível em: <https://revista.trt9.jus.br/revista/article/view/168>. Acesso em: 22 jun. 2026.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8: trabalho decente e crescimento econômico**. Brasília: ONU Brasil, [2026]. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em: 22 jun. 2026.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Portal da ONU Brasil**. Brasília: ONU Brasil, [2026]. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br>. Acesso em: 22 jun. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL PARA AS MIGRAÇÕES. **50 milhões de pessoas vivem em condição de escravidão moderna no mundo**. Brasília: OIM Brasil, 12 set. 2022. Disponível em: <https://brasil.iom.int/pt-br/news/50-milhoes-de-pessoas-vivem-em-condicao-de-escravidao-moderna-no-mundo>. Acesso em: 22 jun. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **50 milhões de pessoas no mundo são vítimas da escravidão moderna**. Genebra: OIT, 12 set. 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/50-milh%C3%B5es-de-pessoas-no-mundo-s%C3%A3o-v%C3%ADtimas-da-escravid%C3%A3o-moderna>. Acesso em: 22 jun. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 29 sobre trabalho forçado ou obrigatório**. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_029.html. Acesso em: 22 jun. 2026.

REPÓRTER BRASIL. **O trabalho escravo no Brasil**. [S. l.]: Repórter Brasil, [2025]. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/educacao/o-trabalho-escravo-no-brasil/>. Acesso em: 22 jun. 2026.

RESQUE, D. D.; RESQUE, T. S. D.; DUTRA, O. O caso “Dos Santos Nascimento e Ferreira Gomes vs. Brasil” no contexto de direitos humanos e empresas: reflexões sobre o cumprimento de sentença da Corte IDH e seu impacto em políticas públicas

direcionadas à diversidade, equidade e inclusão. **Revista Trabalho, Direito e Justiça**, Curitiba, v. 3, n. esp., p. 354-374, 2026. DOI: <https://doi.org/10.37497/RevistaTDJ>. TRT9PR.3.2025.178. Disponível em: <https://revista.trt9.jus.br/revista/article/view/178>. Acesso em: 22 jun. 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Dia nacional de combate ao trabalho escravo: crime ainda persiste e pode estar em qualquer lugar**. Brasília: TST, 28 jan. 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/dia-nacional-de-combate-ao-trabalho-escravo-crime-ainda-persiste-e-pode-estar-em-qualquer-lugar>. Acesso em: 22 jun. 2026.

UNICEF BRASIL. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Brasília: UNICEF Brasil, [2026]. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 22 jun. 2026.

WALK FREE. **What is modern slavery?** [S. l.]: Walk Free Foundation, [2026]. Disponível em: <https://www.walkfree.org/what-is-modern-slavery/>. Acesso em: 22 jun. 2026.

WEIRICH, Samuel Felipe; BOUFLEUHER, Davi José Nicaretta; WEIRICH LUNKES, Bruna Michele; AHLERT, Alvori; CARNIATTO DE OLIVEIRA, Irene; NERES, Marcela Abbado; HANSEL, Tiago Fernando; ZONIN, Wilson João. Calidad de vida y dignidad: la importancia de reducir la jornada laboral en América Latina. **Revista Inclusiones**, v. 13, n. SI 1, p. e3839, 2026. DOI: <https://doi.org/10.58210/rie3839>. Disponível em: <https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/3839>. Acesso em: 22 jun. 2026.

WEIRICH, Samuel Felipe; BOUFLEUHER, Davi José Nicaretta; HANSEL, Tiago Fernando; NERES, Marcela Abbado; AHLERT, Alvori; WEIRICH LUNKES, Bruna Michele. Human rights and decent work: analysis of contemporary challenges to ending forced labour. **Journal International Review of Research Studies**, v. 1, n. 2, p. 1-24, 2026. DOI: <https://doi.org/10.66104/fa9g2s60>. Disponível em: <https://jirrs.org.uk/jirrs/article/view/5715>. Acesso em: 22 jun. 2026.

TESE REPETITIVA E REVISÃO DA COISA JULGADA: O RESP 2.166.724/RS, DO STJ, E O TEMA 23 DO TST

Elthon José Gusmão da Costa

RESUMO

A Corte Especial do Superior Tribunal de Justiça decidiu, no REsp 2.166.724/RS, julgado em setembro de 2026, que a tese firmada em recurso especial repetitivo caracteriza modificação no estado de direito e interrompe os efeitos temporais das decisões transitadas em julgado nas relações de trato continuado, para os fins do art. 505, I, do Código de Processo Civil. O artigo descreve o julgado e extrai dos votos dos ministros Og Fernandes e Mauro Campbell Marques critérios que podem orientar a aplicação do precedente: renovação do suporte de incidência a cada competência, formação da tese sob o regime do CPC/2015, marco temporal definido e eficácia prospectiva da revisão. Em seguida, examina a transposição desse raciocínio ao processo do trabalho, em que as teses fixadas no incidente do art. 896-C da CLT também são de observância obrigatória, com o exemplo do adicional de periculosidade do eletricitário diante do Tema 23 do Tribunal Superior do Trabalho e do item III da Súmula 191. Sustenta-se que a transposição é juridicamente viável quando a comparação com o suporte fático do título toma por base a *ratio decidendi* do precedente trabalhista, além do enunciado da tese. O exemplo atende aos quatro critérios, mas enfrenta a objeção de que a aplicação do Tema 23 contra o verbete configuraria simples mudança de interpretação, e a modulação recusada nos embargos de declaração do Tema 23 foi examinada à vista da Lei 13.467/2017, sem considerar a superação do verbete. Permanece em aberto, ainda, se a interrupção dos efeitos opera de pleno direito ou depende de ação revisional.

Elthon José Gusmão da Costa

Advogado. Mestrando em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP/USP). LL.M. em Direito Desportivo Internacional pelo ISDE (Madri). Agraciado com a Ordem do Mérito Judiciário do Trabalho do TST. Membro da Comissão Jovem da Academia Nacional de Direito Desportivo (ANDD-Lab). Membro do núcleo de estudos "O Trabalho Além do Direito do Trabalho: Dimensões da Clandestinidade Jurídico-Laboral" (NTADT), da Faculdade de Direito da USP. Lattes: <https://lattes.cnpq.br/6993275053416440>. Orcid: <https://orcid.org/0009-0000-9916-685X>. elthon@hotmail.com

Palavras-chave: Coisa julgada. Relação de trato continuado. Ação revisional. Precedentes obrigatórios. Processo do trabalho.

SUMÁRIO: 1 Introdução. 2 O julgamento do REsp 2.166.724/RS. 3 Os votos divergentes e os critérios de aplicação. 4 A ação revisional no processo do trabalho. 5 O exemplo do adicional de periculosidade do eletricitário. 6 Tese, *ratio decidendi* e limites da transposição. Considerações finais. Referências.

1 INTRODUÇÃO

O art. 505, I, do Código de Processo Civil admite a revisão do que foi decidido quando, em relação jurídica de trato continuado, sobrevém modificação no estado de fato ou de direito. A regra reproduz o art. 471, I, do CPC/1973, mas a pergunta sobre o que conta como modificação no estado de direito mudou de alcance depois que o CPC/2015 atribuiu observância obrigatória a determinados precedentes (art. 927). Por esse ângulo, a tese firmada em julgamento repetitivo aproxima-se de norma de aplicação geral.

O Supremo Tribunal Federal enfrentou a questão em matéria tributária. Nos Temas 881 e 885 da repercussão geral, julgados em 8 de fevereiro de 2023, assentou que as decisões proferidas em ação direta ou em repercussão geral interrompem automaticamente os efeitos temporais das decisões transitadas em julgado nas relações tributárias de trato sucessivo (Brasil, 2023a; 2023b). Em setembro de 2026, a Corte Especial do Superior Tribunal de Justiça estendeu o raciocínio aos recursos especiais repetitivos ao julgar o REsp 2.166.724/RS (Brasil, 2026a).

O caso veio da previdência complementar, mas a questão se coloca sempre que a sentença condena a prestações vincendas. No processo do trabalho estão presentes os dois elementos do julgado: condenações que continuam a produzir efeitos por anos depois do trânsito em julgado e teses de observância obrigatória fixadas pelo Tribunal Superior do Trabalho no incidente de recursos repetitivos do art. 896-C da CLT. O objetivo deste estudo é verificar se o fundamento adotado pelo STJ pode ser transposto a títulos trabalhistas e sob quais condições.

A análise parte do inteiro teor do acórdão do REsp 2.166.724/RS, publicado em 21 de setembro de 2026, incluídos o voto-vista do ministro Og Fernandes e o voto-vogal do ministro Mauro Campbell Marques, e dos acórdãos do Tema 23 do TST e dos embargos de declaração nele opostos. A busca de julgados trabalhistas foi feita em setembro de 2026, em bases públicas de jurisprudência e em publicações jurídicas

especializadas, a partir das expressões “ação revisional”, “art. 505, I, do CPC”, “relação continuativa” e “Tema 23”, sem pretensão de exaustividade, o que restringe o alcance das afirmações sobre o estado da jurisprudência. O adicional de periculosidade do eletricitário serve de exemplo por reunir parcela de trato sucessivo, alteração legislativa e tese vinculante sobre direito intertemporal; o raciocínio, porém, não se limita a essa parcela. As seções 2 e 3 expõem o julgado do STJ, e as seções 4 a 6 desenvolvem a hipótese de transposição ao processo do trabalho, proposta interpretativa do autor que, até onde a pesquisa alcançou, ainda não foi acolhida por tribunal trabalhista.

2 O JULGAMENTO DO RESP 2.166.724/RS

Em duas ações anteriores, uma aposentada obteve decisões definitivas que determinaram a incorporação do auxílio cesta-alimentação e do abono de dedicação integral aos proventos pagos pela Fundação Banrisul. Depois do trânsito em julgado, o STJ firmou entendimento em sentido contrário nos Temas 540 e 736 dos recursos repetitivos. Em maio de 2023, a entidade ajuizou ação revisional com fundamento no art. 505, I, do CPC, pedindo a desoneração das prestações e a repetição do que fosse pago a partir da citação.

A petição inicial foi indeferida em primeiro grau, com apoio na Súmula 343 do STF. O Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul manteve a extinção, embora tenha reconhecido que a relação era de trato continuado, por entender que a superveniência de tese repetitiva configurava apenas mudança de interpretação, insuficiente para alterar o estado de direito.

A Corte Especial, em sessão virtual encerrada em 15 de setembro de 2026, deu provimento ao recurso especial por nove votos a cinco. Prevaleceu o voto da relatora, ministra Nancy Andrigli, e ficaram vencidos os ministros Og Fernandes, Luis Felipe Salomão, Mauro Campbell Marques, Raul Araújo e Antonio Carlos Ferreira. Segundo o item 5 da ementa, a norma produzida em recurso especial repetitivo, por ser de observância obrigatória nos termos do art. 927, III, do CPC, caracteriza modificação no estado de direito e interrompe os efeitos temporais das decisões transitadas em julgado nas relações de trato continuado (Brasil, 2026a). Afastada a Súmula 343, os autos retornaram ao juízo de origem para o julgamento da revisional.

O acórdão deixou sem resposta uma questão de ordem prática. A ementa fala em interrupção dos efeitos, e o item 22 do voto condutor transcreve a AR 6.015/SC, na qual a Primeira Seção afirmou que o efeito da tese superveniente é imediato e automático, dispensadas a rescisória e a revisional (Brasil, 2023c). O dispositivo,

contudo, não declara a perda de eficácia dos títulos; determina que a revisional seja julgada. Quem invocar o precedente terá de optar entre alegar a cessação dos efeitos na fase de cumprimento e ajuizar a ação própria, e a opção repercute no termo inicial da eficácia da nova regra e no ônus de provocar o juízo.

3 OS VOTOS DIVERGENTES E OS CRITÉRIOS DE APLICAÇÃO

O ministro Og Fernandes, em voto-vista, admitiu que a fixação de tese em repetitivo pode alterar o estado de direito, mas recusou a consequência automática. Para ele, o efeito depende da natureza da relação, da estrutura do precedente e do contexto de sua formação. No caso concreto, pesaram a antiguidade dos títulos, de 2008 e 2010, e a circunstância de os Temas 540 e 736 terem sido firmados sob o CPC/1973, sem o exame de modulação e de proteção da confiança que os §§ 3º e 4º do art. 927 do CPC/2015 passaram a disciplinar para a alteração de jurisprudência. O voto invocou também o Tema repetitivo 1.299, em que a Primeira Seção, no EREsp 1.431.163/AL, relatado pela ministra Regina Helena Costa, manteve o óbice da Súmula 343 à rescisória destinada a adequar decisão definitiva a tese repetitiva posterior (Brasil, 2026b). Aquele precedente cuida da rescisória, que desconstitui o julgado, e não da revisional discutida no caso.

O ministro Mauro Campbell Marques, em voto-vogal, reconheceu que o art. 927, III, atribui observância obrigatória aos repetitivos sem gradação entre eles e divergiu por outro fundamento. Distinguiu a rescisória, que desconstitui o título, da revisional, que examina se alteração superveniente retirou da sentença a aptidão para reger a relação no futuro. Em sua leitura, o benefício previdenciário já concedido pertence à categoria das relações cujos efeitos se projetam no tempo embora o fato gerador esteja consumado. A periodicidade do pagamento não bastaria para caracterizar o trato continuado, tanto que o mútuo a prazo também gera prestações sucessivas sem renovação do suporte de incidência.

O mesmo voto ressaltou que a solução poderia ser outra em relação efetivamente continuativa, com tese firmada sob o regime do art. 927 do CPC/2015, marco temporal expresso e eficácia estritamente *ex nunc*. Combinada com as ponderações do voto-vista, a ressalva permite extrair quatro critérios aplicáveis a qualquer condenação em prestações vincendas: se o suporte de incidência se renova a cada competência; se a tese superveniente foi formada sob o regime de precedentes do CPC/2015; se tem marco temporal definido; e se a eficácia pretendida é apenas prospectiva. A sistematização é do autor. Nenhum dos votos a enuncia nesses termos, e ela não integra os fundamentos do voto condutor.

4 A AÇÃO REVISIONAL NO PROCESSO DO TRABALHO

O art. 505, I, do CPC aplica-se ao processo do trabalho por força do art. 769 da CLT e do art. 15 do CPC, dada a ausência de regra própria na legislação trabalhista sobre a revisão de sentenças em relações continuativas e a compatibilidade do dispositivo com o processo laboral. Condenações a adicionais devidos enquanto perdurar a exposição ao agente de risco, a diferenças salariais mensais, a obrigações de fazer contínuas e a pensões mensais decorrentes de acidente de trabalho são exemplos de títulos que se prolongam no tempo e podem ser alcançados por lei nova ou por tese vinculante superveniente.

A jurisprudência regional já trabalhou a distinção entre as figuras. O Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, no IRDR 0024020-32.2021.5.24.0000, separou o cumprimento de obrigação em prestações sucessivas, previsto no art. 323 do CPC, da ação revisional do art. 505, I, e assentou que esta, por ter causa de pedir diversa, enseja nova prestação jurisdicional cognitiva e constitui novo título judicial, que deve observar integralmente a decisão vinculante superveniente, no caso a do STF sobre a correção dos créditos trabalhistas nas ADC 58 e 59 (Brasil, 2022). O exemplo examinado no acórdão foi justamente o de sentença transitada em julgado que condenara o empregador a pensão mensal decorrente de acidente do trabalho.

Na pesquisa realizada, não se identificou julgado trabalhista que tenha admitido a revisional do art. 505, I, com fundamento em tese fixada em recurso repetitivo do próprio TST. O dado importa porque é essa a hipótese enfrentada pelo STJ; a superveniência de decisão do STF em controle concentrado ou em repercussão geral já estava coberta pelos Temas 881 e 885.

A transposição apoia-se na equivalência de posição normativa. O art. 927, III, do CPC inclui os acórdãos proferidos em julgamento de recursos repetitivos entre os precedentes de observância obrigatória, e o art. 896-C da CLT atribui às teses fixadas pelo TST no incidente de recursos repetitivos efeito vinculante sobre os processos que versem sobre a mesma questão. Se, para o STJ, a norma produzida em repetitivo equivale a modificação no estado de direito para os fins do art. 505, I, a tese fixada pelo TST no incidente do art. 896-C, que ocupa lugar análogo no sistema do processo do trabalho, pode receber a mesma qualificação.

5 O EXEMPLO DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE DO ELETRICITÁRIO

Em 25 de novembro de 2024, o Tribunal Pleno do TST fixou, no Tema 23 dos recursos repetitivos, a tese de que “a Lei nº 13.467/2017 possui aplicação imediata aos contratos de trabalho em curso, passando a regular os direitos decorrentes de lei

cujos fatos geradores tenham se efetivado a partir de sua vigência" (Brasil, 2025a). O fundamento central foi o princípio *tempus regit actum*, com a afirmação de que não há direito adquirido a regime jurídico decorrente de lei.

O alcance do Tema 23 para além da reforma trabalhista já foi examinado pelo autor em textos anteriores, a propósito da sucessão entre a Lei Pelé e a Lei Geral do Esporte, do direito de arena e da aplicação da tese a diplomas legais alheios à Lei 13.467/2017 (Costa, 2025a; 2025b; 2026a; 2026b). Nesses textos, sustentou-se que o Tema 23 afastou expressamente, no plano do direito intertemporal, a invocação da vedação ao retrocesso social, da norma mais favorável e da condição mais benéfica (Costa, 2025a).

O item III da Súmula 191 do TST, na redação da Resolução 214/2016, adota orientação diversa para o eletricitário: a alteração da base de cálculo do adicional de periculosidade promovida pela Lei 12.740/2012 atinge somente os contratos firmados a partir de sua vigência, de modo que o empregado admitido antes continuaria a receber o adicional calculado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial (Brasil, 2016). O próprio acórdão do Tema 23 registrou a tensão com o verbete e admitiu que ele poderá ter de ser revisto, em atenção ao dever de coerência do art. 926 do CPC (Brasil, 2025a, fl. 50).

A 5ª Turma do TST, no Ag-RRAg-0011381-31.2023.5.18.0015, relatado pelo ministro Breno Medeiros e julgado por unanimidade em 6 de agosto de 2025, aplicou o Tema 23 a um engenheiro eletricitário admitido em 2005. Concluiu que a Lei 12.740/2012 incide sobre os períodos trabalhados após a sua vigência, afastou a tese de direito adquirido à base de cálculo anterior e qualificou o adicional como parcela de trato sucessivo cujo fato gerador se renova periodicamente; reconheceu, ainda, a transcendência jurídica da matéria (Brasil, 2025c). O recurso extraordinário interposto contra esse acórdão teve seguimento negado pela Vice-Presidência do TST em 13 de março de 2026, com fundamento no Tema 181 da repercussão geral (Brasil, 2026c).

Aplicados os critérios da seção 3 aos títulos que asseguraram ao eletricitário, em parcelas vincendas, o adicional calculado sobre a totalidade das parcelas salariais, o exemplo atende aos quatro. O adicional remunera a exposição ao risco em cada competência, e o fato gerador se renova mês a mês, categoria que a própria tese do Tema 23 utiliza ao se referir a direitos cujos fatos geradores se efetivem a partir da vigência da lei. A tese foi fixada em 2024, sob o regime de precedentes do CPC/2015. O marco temporal decorre da razão de decidir da tese, que toma como referência a vigência da lei nova, no caso a da Lei 12.740/2012. E a pretensão revisional, nos moldes do caso Banrisul, alcança apenas as parcelas posteriores à citação, sem atingir competências já

pagas.

Os obstáculos são de outra natureza. A Lei 12.740/2012 é anterior à maior parte desses títulos e, por isso, não constitui ela mesma a modificação superveniente; o elemento novo é a tese do Tema 23, que definiu a incidência imediata da lei nova sobre contratos em curso. Para o eletricitário, porém, aplicar o Tema 23 significa afastar a orientação do item III da Súmula 191, resultado que se aproxima de alteração de jurisprudência. A objeção acolhida pelo TJRS no caso Banrisul, de que a tese superveniente seria simples mudança de interpretação, tende a reaparecer, e a resposta disponível é a do STJ, fundada na força obrigatória que o art. 927, III, do CPC atribui ao precedente repetitivo. Enquanto o item III permanecer em vigor, quem ajuizar a revisional terá de demonstrar que a modificação no estado de direito ocorreu com o Tema 23, e não com eventual revisão do verbete.

Quanto à modulação, nos embargos de declaração do Tema 23, a reclamante e entidades admitidas como *amici curiae* apontaram omissão quanto à modulação, e o Pleno, por unanimidade, em 20 de maio de 2025, rejeitou o pedido por entender que a própria tese impede a retroação a parcelas cujo fato gerador seja anterior à lei nova e que o incidente tratava de lei nova, e não de alteração de jurisprudência (Brasil, 2025b). O exame existiu, o que atende, em princípio, à ponderação do voto-vista. Foi feito, porém, à vista da Lei 13.467/2017. Quando o efeito prático da tese é superar um verbete de súmula, os §§ 3º e 4º do art. 927 do CPC impõem atenção à segurança jurídica e à proteção da confiança de quem obteve o título com base nele, e esse aspecto não foi objeto dos embargos.

6 TESE, *RATIO DECIDENDI* E LIMITES DA TRANSPOSIÇÃO

O enunciado do Tema 23 menciona a Lei 13.467/2017, e daí decorre a objeção a qualquer aplicação da tese fora da reforma trabalhista. A objeção pressupõe que o precedente se confunda com o texto fixado. Teresa Arruda Alvim e Rodrigo Barioni observam que a formulação da tese se aproxima da técnica legislativa, por enunciar proposição normativa abstrata aplicada por dedução, e que ela não se confunde com a *ratio decidendi*, correspondente à delimitação das situações fático-jurídicas abrangidas pela regra criada no precedente (Alvim; Barioni, 2019, p. 186).

O que se transporta ao eletricitário é a razão de decidir do Tema 23, o *tempus regit actum* aplicado a contrato em curso cujas prestações se renovam. A aferição de semelhanças e diferenças entre os suportes fáticos é o que o *distinguishing* exige: se as dessemelhanças não forem relevantes, o precedente se aplica; se forem,

sua incidência é afastada (Nunes; Horta, 2015). Na aplicação por analogia, o parâmetro de comparação é o caso concreto que deu base ao precedente, cabendo ao julgador indicar quais fatos exigem ou afastam sua incidência (Alvim, 2023, p. 131). Foi esse o percurso da 5ª Turma ao aplicar a tese a diploma alheio à reforma trabalhista.

O acórdão do STJ não vincula a Justiça do Trabalho e vale, nesse campo, pela força persuasiva de sua fundamentação. O próprio julgado não definiu se a interrupção dos efeitos opera de pleno direito ou depende de ação revisional, ponto que os Temas 881 e 885 resolveram pela cessação automática em matéria tributária. Enquanto essa definição não vier, as competências que se vencerem continuam a ser pagas conforme o título anterior, e o exame da proteção da confiança e de eventual modulação fica com o juízo de origem, como ocorreu no caso Banrisul.

A transposição também precisa considerar a diferença de contexto. O caso do STJ versou sobre previdência complementar, relação de natureza civil entre participante e entidade fechada, e o contrato de trabalho é regido por princípios próprios de proteção. A diferença pesa menos no exemplo examinado porque o Tema 23 afastou a incidência desses princípios na solução do conflito intertemporal, mas pode ser decisiva em títulos cuja base não seja uma sucessão de leis.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O REsp 2.166.724/RS estabeleceu que a tese firmada em recurso especial repetitivo caracteriza modificação no estado de direito para os fins do art. 505, I, do CPC e interrompe os efeitos temporais da coisa julgada nas relações de trato continuado. O julgado não definiu se essa interrupção se opera de pleno direito, como no modelo dos Temas 881 e 885 do STF, ou depende do julgamento de ação revisional, que foi a providência determinada no dispositivo.

Dos votos vencidos extraem-se critérios que podem orientar a aplicação do precedente: a renovação do suporte de incidência a cada competência, a formação da tese sob o regime do CPC/2015, a existência de marco temporal definido e a eficácia prospectiva da revisão. Esses critérios não integram os fundamentos do voto condutor, mas indicam as objeções que a parte beneficiada pelo título anterior poderá opor.

No processo do trabalho, o art. 505, I, do CPC é aplicável pelos arts. 769 da CLT e 15 do CPC, e o TRT da 24ª Região já reconheceu que a revisional produz novo título, submetido à decisão vinculante superveniente. Não se identificou, na pesquisa realizada, decisão trabalhista que tenha admitido a revisional com base em tese repetitiva do TST. A hipótese aqui sustentada, de que a tese fixada no incidente do art. 896-C da CLT

também caracteriza modificação no estado de direito, apoia-se na posição equivalente que essas teses ocupam no sistema de precedentes e na fundamentação do STJ, que tem força apenas persuasiva perante a Justiça do Trabalho.

O adicional de periculosidade do eletricitário atende aos quatro critérios. As objeções que enfrenta vêm de outro ponto: a aplicação do Tema 23 a esses contratos afasta o item III da Súmula 191, ainda em vigor, o que expõe a tese à alegação de simples mudança de interpretação e reabre a questão da modulação, recusada nos embargos de declaração do Tema 23 sem que se examinasse a superação do verbete. A literalidade do enunciado, que menciona apenas a Lei 13.467/2017, não impede a transposição quando a comparação se faz entre a *ratio decidendi* do precedente e o suporte fático do título, como fez a 5ª Turma no Ag-RRAg-0011381-31.2023.5.18.0015.

A revisão do item III da Súmula 191, se ocorrer, dará à hipótese apoio expresso na jurisprudência sumulada do TST. Até lá, cada revisional fundada em tese do art. 896-C terá de demonstrar a natureza continuativa da relação, o marco temporal do precedente e o caráter prospectivo da revisão pretendida, e de responder à objeção de mera mudança de interpretação.

REFERÊNCIAS

ALVIM, Teresa Arruda. **A fundamentação das sentenças e dos acórdãos**. Curitiba: Direito Contemporâneo, 2023.

ALVIM, Teresa Arruda; BARIONI, Rodrigo. Recursos repetitivos: tese jurídica e *ratio decidendi*. **Revista de Processo**, São Paulo, n. 296, 2019.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (Primeira Seção). **Ação Rescisória nº 6.015/SC**. Julgado em 8 fev. 2023. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 9 maio 2023.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (Corte Especial). **Recurso Especial nº 2.166.724/RS**. Relatora: Min. Nancy Andrigli. Sessão virtual de 8 a 15 set. 2026. *Diário de Justiça Eletrônico Nacional*, Brasília, DF, 21 set. 2026.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (Primeira Seção). **Embargos de Divergência em Recurso Especial nº 1.431.163/AL** (Tema repetitivo 1.299). Relatora: Min. Regina Helena Costa. Julgado em 11 mar. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Recurso Extraordinário nº 949.297/CE** (Tema 881 da repercussão geral). Julgado em 8 fev. 2023. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 2 maio 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Recurso Extraordinário nº 955.227/BA** (Tema 885 da repercussão geral). Julgado em 8 fev. 2023. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 2 maio 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (24. Região) (Tribunal Pleno). **Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas nº 0024020-32.2021.5.24.0000**. Relator: Des. Marcio Vasques Thibau de Almeida. Campo Grande, 12 ago. 2022. Disponível em: [https://www.trt24.jus.br/documents/20182/8426613/IRDR+1+-+CORRE%C3%87%C3%83O+-+0024020-32.2021.5.24.0000+\(1\).pdf](https://www.trt24.jus.br/documents/20182/8426613/IRDR+1+-+CORRE%C3%87%C3%83O+-+0024020-32.2021.5.24.0000+(1).pdf). Acesso em: 27 set. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 191**. Adicional de periculosidade. Incidência. Base de cálculo. Redação dada pela Resolução nº 214/2016. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 30 nov., 1º e 2 dez. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Tribunal Pleno). **IncJulgRREmbRep-Emb-RR-528-80.2018.5.14.0004** (Tema 23 dos recursos repetitivos). Relator: Min. Aloysio Silva Corrêa da Veiga. Julgado em 25 nov. 2024. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 27 fev. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Tribunal Pleno). **ED-IncJulgRREmbRep-Emb-RR-528-80.2018.5.14.0004**. Relator: Min. Aloysio Silva Corrêa da Veiga. Julgado em 20 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5. Turma). **Ag-RAg-0011381-31.2023.5.18.0015**. Relator: Min. Breno Medeiros. Julgado em 6 ago. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Vice-Presidência). Decisão que negou seguimento ao recurso extraordinário no **Ag-RRAg-0011381-31.2023.5.18.0015**. Brasília, DF, 13 mar. 2026.

COSTA, Elthon José Gusmão da. Uma análise da Lei Geral do Esporte em confronto com a Lei Pelé e a aplicação do Tema 23 do TST. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 18

set. 2025. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2025-set-18/uma-analise-da-lei-geral-do-esporte-em-confronto-com-a-lei-pele-e-a-aplicacao-do-tema-23-do-tst/>. Acesso em: 27 set. 2026.

COSTA, Elthon José Gusmão da. Lei Geral do Esporte e Lei Pelé: conflitos sincrônicos, sucessão temporal e o Tema 23 do TST. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 14, n. 146, p. 162-172, set. 2025.

COSTA, Elthon José Gusmão da. A transcendência do Tema 23/TST: o princípio *tempus regit actum* e sua aplicação a diversos diplomas legais. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 4 jan. 2026. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2026-jan-04/a-transcendencia-do-tema-23-tst-o-principio-tempus-regit-actum-e-sua-aplicacao-a-diversos-diplomas-legais/>. Acesso em: 27 set. 2026.

COSTA, Elthon José Gusmão da. Direito de arena e o Tema 23 do TST: a sucessão de leis no contrato esportivo em curso. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 15, n. 154, p. 222-234, jun. 2026.

NUNES, Dierle; HORTA, André Frederico. Aplicação de precedentes e *distinguishing* no CPC/2015: uma breve introdução. In: DIDIER JR., Fredie *et al.* (coord.). **Precedentes**. Salvador: JusPodivm, 2015.

A UNIFORMIZAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE ANÁLISE DA ADI 7.495: TRATAMENTO ISONÔMICO ENTRE A LICENÇA POR MATERNIDADE BIOLÓGICA E POR ADOÇÃO

Carlos Alberto Pereira de Castro
João Batista Lazzari

RESUMO

O presente artigo examina o julgamento, pelo Supremo Tribunal Federal, da Ação Direta de Inconstitucionalidade 7.495, concluído em 23 de setembro de 2026, que visou unificar os critérios e prazos da licença-maternidade para todas as mães biológicas e adotantes, independentemente da natureza do vínculo laboral ou funcional. A partir da transcrição da sessão plenária, das publicações oficiais do STF e do Ministério Público Federal, dos textos legais consolidados e das primeiras leituras doutrinárias, analisam-se o quadro normativo impugnado, o pedido formulado na petição inicial, o registro do resultado proclamado pelo Presidente da Corte, os precedentes vinculantes, os fundamentos constitucionais da decisão e os impactos sociais, no direito previdenciário, do trabalho e das famílias, com as possíveis controvérsias e lacunas ainda pendentes de definição.

PALAVRAS-CHAVE: Licença-maternidade; Adoção; Salário-maternidade; Programa

Carlos Alberto Pereira de Castro

Juiz do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Mestre em Ciência Jurídica pela Universidade do Vale do Itajaí (Univali). Doutor em Ciências Jurídicas pela Universidade Autónoma de Lisboa. Professor da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat). Membro emérito do Instituto Brasileiro de Direito Previdenciário. Titular da cadeira n. 20 da Academia Catarinense de Letras Jurídicas. Professor em cursos de pós-graduação e de preparação para concursos.

João Batista Lazzari

Juiz Federal aposentado. Pós-doutor em Direito e Justiça Constitucional pela Universidade de Bologna, Itália. Doutor em Direito Público pela Universidade de Perugia, Itália. Doutor e Mestre em Ciência Jurídica pela Universidade do Vale do Itajaí (Univali). Especialista em Direito Sanitário pela Universidade de Brasília (UnB). Professor das Escolas da Magistratura Federal e do Trabalho em SC. Professor em cursos de pós-graduação e de preparação para concursos. Membro da Academia Catarinense de Letras Jurídicas (Acalej), da Academia Brasileira de Direito da Seguridade Social (ABDSS) e da Academia de Letras de Direito Previdenciário (ALDP).

Empresa Cidadã.¹

1. INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988 elevou a maternidade e a infância à condição de bens jurídicos de proteção prioritária. O art. 6º reconhece a maternidade como direito social; o art. 7º, inciso XVIII, assegura à trabalhadora a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias, e o inciso XIX garante a licença-paternidade nos termos fixados em lei; o art. 201, inciso II, insere a proteção à maternidade, especialmente à gestante, no âmbito da seguridade social; o art. 203, inciso I, atribui à assistência social a proteção à família, à maternidade, à infância e à adolescência; o art. 226, § 7º, funda o planejamento familiar nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável; e o art. 227 impõe à família, à sociedade e ao Estado o dever de assegurar à criança, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à convivência familiar e à dignidade.

A despeito dessa moldura constitucional unitária, o legislador ordinário construiu, ao longo de décadas, um mosaico normativo fragmentado. A licença-maternidade variava, com base nessas normas legais, conforme a natureza do vínculo jurídico da beneficiária (celetista, estatutária, militar, doméstica) e conforme a natureza da filiação (biológica ou adotiva), com prazos que oscilavam, além de prorrogações condicionadas à adesão voluntária do empregador a programa de incentivo fiscal. Embora no âmbito do RGPS o salário-maternidade por adoção já seja assegurado por 120 dias, independentemente da idade da pessoa adotada, persistiam diferenças em outros regimes: a adotante do serviço público federal tinha direito a 90 dias de licença quando a criança tivesse até um ano e a 30 dias nos demais casos; no Ministério Público da União, a adotante de criança de até um ano recebia apenas 30 dias; nas Forças Armadas, a licença à adotante estava sujeita a prazos diferenciados conforme a idade da criança; e, por fim, no setor privado, a prorrogação de 60 dias dependia da adesão da empresa ao Programa Empresa Cidadã, o que não é possível a todas as pessoas empregadoras.

Foi contra esse quadro que a Procuradoria-Geral da República (PGR) ajuizou

¹ Nota metodológica: As transcrições normativas foram conferidas com os textos consolidados disponibilizados pela Presidência da República (Planalto) e com as notas oficiais do STF e da PGR sobre o julgamento. O acórdão da ADI 7.495 ainda não foi publicado, e a petição inicial integral não integrou o conjunto de fontes examinado; a reconstrução do conteúdo decisório apoia-se na proclamação oral do resultado feita pelo Presidente da Corte, na nota oficial do Tribunal e nos relatos institucionais e de divulgação referidos ao longo do texto. As incertezas decorrentes dessa circunstância são sinalizadas de forma expressa, conforme o rigor metodológico que a matéria reclama.

a ADI 7.495, cujo julgamento foi concluído pelo Plenário em 23 de setembro de 2026, e por unanimidade, com a proclamação de que todas as mães biológicas e adotantes fazem jus à licença de idêntico conteúdo, consistente em afastamento remunerado de 120 dias, prorrogável por mais 60 dias, independentemente da natureza do vínculo laboral ou funcional da beneficiária. O presente estudo examina essa decisão em suas múltiplas dimensões, sem omitir as controvérsias que, a nosso ver, permanecem em aberto.

2. O QUADRO NORMATIVO IMPUGNADO

A decisão do Plenário do STF estruturou-se em três blocos: (i) declaração de inconstitucionalidade, com nulidade parcial, de dispositivos que estabeleciam tratamento inferior à licença por adoção; (ii) conferência de interpretação conforme à Constituição a um conjunto normativo, para assentar o conteúdo uniforme do direito; e (iii) julgamento de improcedência do pedido de compartilhamento da licença-parental entre os integrantes do núcleo familiar. Antes da análise da técnica decisória, impõe-se a exposição do quadro normativo que foi objeto de impugnação.

2.1 A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

A CLT, em seu art. 392, assegura à empregada gestante 120 dias de licença, nos seguintes termos:

“Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e a data de ocorrência deste.

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados por mais 2 (duas) semanas, mediante atestado médico.

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.”

O art. 392-A, por sua vez, regula a licença da empregada adotante, com *caput* na redação dada pela Lei nº 13.509/2017:

“Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei.”

Foram objeto de interpretação conforme: os arts. 392, *caput* e §§ 1º a 3º, e 392-A, *caput* e §§ 4º e 5º, da CLT, além dos arts. 392-B e 392-C, que disciplinam, respectivamente, a licença ao cônjuge ou companheiro empregado em caso de morte da genitora e a licença-paternidade.

2.2 O REGIME ESTATUTÁRIO FEDERAL (LEI 8.112/1990)

A Lei nº 8.112/1990, que institui o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, prevê, no art. 207, a licença à gestante:

“Art. 207. Será concedida licença à servidora gestante por 120 (cento e vinte) dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração.

§ 1º A licença poderá ter início no primeiro dia do nono mês de gestação, salvo antecipação por prescrição médica.

§ 2º No caso de nascimento prematuro, a licença terá início a partir do parto.

§ 3º No caso de natimorto, decorridos 30 (trinta) dias do evento, a servidora será submetida a exame médico, e se julgada apta, reassumirá o exercício.

§ 4º No caso de aborto atestado por médico oficial, a servidora terá direito a 30 (trinta) dias de repouso remunerado.”

O art. 210, por sua vez, estabelecia tratamento inferior à licença por adoção, e foi justamente o dispositivo declarado inconstitucional, com nulidade parcial, na parte em que fixava prazos inferiores aos da licença gestante:

“Art. 210. À servidora que adotar ou obtiver guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, serão concedidos 90 (noventa) dias de licença remunerada.

Parágrafo único. No caso de adoção ou guarda judicial de criança com mais de 1 (um) ano de idade, o prazo de que trata este artigo será de 30 (trinta) dias.”

2.3 O MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO (LEI COMPLEMENTAR 75/1993)

A Lei Complementar nº 75/1993, que organiza o Ministério Público da União, prevê no art. 223 o rol de licenças dos membros da instituição. Os incisos III, IV e V disciplinam as licenças relacionadas à parentalidade:

“Art. 223. Conceder-se-á aos membros do Ministério Público da União, além das previstas no artigo anterior, as seguintes licenças:

[...]

III - à gestante, por cento e vinte dias, observadas as seguintes condições:

a) poderá ter início no primeiro dia no nono mês de gestação, salvo antecipação por prescrição médica;

b) no caso de nascimento prematuro, a licença terá início a partir do parto;

c) no caso de natimorto, decorridos trinta dias do evento a mãe será submetida a exame médico e, se julgada apta, reassumirá as suas funções;

d) em caso de aborto atestado por médico oficial, a licença dar-se-á por trinta dias, a partir da sua ocorrência;

IV - pelo nascimento ou a adoção de filho, o pai ou adotante, até cinco dias consecutivos;

V - pela adoção ou a obtenção de guarda judicial de criança até um ano de idade, o prazo da licença do adotante ou detentor da guarda será de trinta dias.”

O inciso V, que limitava a 30 dias a licença do adotante ou detentor de guarda, foi declarado inconstitucional, com nulidade parcial; o inciso III, concernente à licença à gestante, foi objeto de interpretação conforme, no sentido de assegurar conteúdo idêntico à licença por adoção.

2.4 O PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ (LEI 11.770/2008)

A Lei nº 11.770/2008 instituiu o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar a duração da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal. O dispositivo impugnado, preservado nos exatos termos do texto legal, é o seguinte:

“Art. 1º É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar:

I - por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do *caput* do art. 7º da Constituição Federal (...).”

No regime do referido programa, a pessoa jurídica que aderir voluntariamente opta pela prorrogação da licença por 60 dias, custeada pelo empregador, com possibilidade de dedução fiscal. O art. 1º, inciso I, da Lei nº 11.770/2008 foi incluído entre os dispositivos objeto de interpretação conforme, o que sinaliza a intenção da Corte de tratar a prorrogação como componente do conteúdo do direito, e não como

favor das empresas aderentes. A estrutura literal completa do dispositivo, na redação vigente, deve ser conferida no texto legal oficial.

2.5 A LEI 13.109/2015 E O REGIME MILITAR

A Lei nº 13.109/2015 disciplinou, no âmbito das Forças Armadas, a licença à gestante e à adotante, a proteção à maternidade e a licença-paternidade. Em relação à adoção ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção, estabeleceu prazos diferenciados conforme a idade da criança, prevendo 90 dias de licença remunerada para criança de até um ano de idade e 30 dias para criança com mais de um ano, admitida a prorrogação por 45 e 15 dias, respectivamente.

No âmbito das Forças Armadas, portanto, já havia previsão de licença à adotante, mas em condições menos favoráveis do que as asseguradas à gestante e com diferenciação fundada na idade da criança. O art. 1º da Lei nº 13.109/2015 integrou o conjunto normativo alcançado pela interpretação conforme à Constituição, destinada a assegurar tratamento isonômico entre mães biológicas e adotantes.

3. O PEDIDO DA PETIÇÃO INICIAL E O ESCOPO DA DEMANDA

A ADI 7.495 foi ajuizada pela PGR em 2023 e distribuída ao ministro Alexandre de Moraes. Segundo a nota institucional do STF, a ação impugnou dispositivos legais que preveem tratamento diferenciado nas licenças-maternidade e paternidade com base no caráter biológico ou adotivo da filiação e no regime jurídico da pessoa beneficiária, apontando discriminações na CLT, no Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União (Lei nº 8.112/1990), no âmbito militar e no Ministério Público da União. O *Parquet* sustentou que tais diferenças deveriam ser revisadas à luz dos princípios constitucionais da proteção da família, da igualdade e da liberdade de planejamento familiar, inclusive no que se refere à prorrogação de prazos, e requereu, ainda, que a mãe pudesse compartilhar parte do período de licença-maternidade com o companheiro ou a companheira.

Os relatos institucionais e de divulgação disponíveis indicam que o pedido inicial pleiteava, em síntese: (i) o reconhecimento da inconstitucionalidade da diferenciação de regimes jurídicos estabelecidos para o instituto da licença parental, assegurando-se à genitora e aos adotantes os mesmos critérios legais de licença, com afastamento remunerado de 120 dias a partir do nono mês de gestação, do parto, da adoção ou da obtenção de guarda para fins de adoção, acrescido de 60 dias de

prorrogação, independentemente da natureza do vínculo laboral da beneficiária, contratual trabalhista ou administrativo estatutário, civil ou militar, permanente ou temporário; e (ii) o assentamento de que os períodos de licença-maternidade e licença-paternidade poderiam ser usufruídos de forma partilhada pelo casal, cabendo à mulher a liberdade de decisão quanto ao compartilhamento do período.

Duas observações de prudência são indispensáveis. A primeira, quanto às empregadas de empresas não aderentes ao Programa Empresa Cidadã: pela formulação divulgada do pedido, o *Parquet* pretendia a aplicação dos mesmos critérios de licença, incluída a prorrogação de 60 dias, independentemente da natureza do vínculo, o que, em tese, alcançaria também as trabalhadoras de empregadores não aderentes e de empresas que sequer tinham a possibilidade de adesão. A segunda, quanto às empregadas domésticas: o rol de vínculos enunciado nos relatos examinados (contratual trabalhista, administrativo estatutário, civil ou militar, permanente ou temporário) não menciona expressamente as empregadas domésticas, regidas pela Lei Complementar nº 150/2015. A intenção do *Parquet* quanto a essa categoria específica não pode, portanto, ser afirmada com segurança.

4. O REGISTRO DO CONTEÚDO DA ATA DE JULGAMENTO

O conteúdo do resultado de julgamento declarado pelo Presidente da Corte, ministro Edson Fachin, ao final da sessão de 23 de setembro de 2026, foi:

O Tribunal, por unanimidade, conheceu da ação direta e julgou parcialmente procedente o pedido, nos seguintes termos:

a) *declarar a inconstitucionalidade, com declaração de nulidade parcial, do art. 210, caput e parágrafo único, da Lei nº 8.112/1990, e do art. 223, inciso V, da Lei Complementar nº 75/1993;*

b) *conferir interpretação conforme à Constituição aos arts. 392, caput e §§ 1º a 3º; 392-A, caput e §§ 4º e 5º; 392-B e 392-C, da CLT; ao art. 207 da Lei nº 8.112/1990; ao art. 223, inciso III, da Lei Complementar nº 75/1993; ao art. 1º da Lei nº 13.109/2015; e ao art. 1º, inciso I, da Lei nº 11.770/2008, para assentar que todas as mães biológicas ou adotantes fazem jus ao gozo de licença-maternidade de idêntico conteúdo, consistente em afastamento remunerado de 120 dias, prorrogável por mais 60 dias, contados a partir do nono mês de gestação, do parto, da adoção ou da obtenção de guarda para fins de adoção, bem como da alta hospitalar do recém-nascido ou da mãe, o que ocorrer por último, independentemente da natureza do vínculo laboral ou funcional da beneficiária, seja celetista, seja estatutária;*

c) *julgar improcedente o pedido de compartilhamento da licença-parental*

entre os integrantes do núcleo familiar, nos termos dos julgados na ADO 20 e na ADI 7.518.

Por fim, o Tribunal deliberou que a decisão se aplica às licenças futuras e àquelas cuja fruição esteja em curso na data da conclusão do julgamento, 23 de setembro de 2026, sem que se produzam efeitos sobre as licenças já encerradas, tudo nos termos do voto do relator.

Essa compreensão não é inédita no plano doutrinário. Cumpre-nos frisar que, em nossas obras, desde quando passou a ser prevista na LBPS a licença para a pessoa adotante, embora a medida fosse vista como um avanço em matéria de direitos sociais alertávamos para o equívoco cometido pelo legislador ao criar discriminação odiosa em função da idade da pessoa adotada, pelo que sempre defendemos que o período de licença (e de benefício previdenciário correspondente) fosse de 120 dias, independentemente da idade da pessoa adotada na forma da legislação civil.

5. OS PRECEDENTES VINCULANTES DO STF

Na sessão de 23 de setembro de 2026, o ministro André Mendonça, ao aderir integralmente ao voto do relator, ofereceu uma síntese de sete aspectos de convergência extraídos de mais de uma dezena de casos apreciados pelo STF entre setembro de 2024 e outubro de 2025, todos concernentes à equiparação entre a licença da gestante e a da mãe adotante e que são importantes mencionar.

Em primeiro lugar, não pode haver discriminação entre mães biológicas e adotantes, pois a licença-maternidade não visa apenas atender à necessidade biológica de recuperação da mulher após a gestação e o parto, mas essencialmente atender aos interesses da própria criança, garantindo-lhe o convívio com os pais nos primeiros dias de inserção no núcleo familiar, o desenvolvimento do vínculo afetivo e a adaptação ao novo ambiente.

Em segundo lugar, é inconstitucional o tratamento diferenciado da licença-maternidade em razão do vínculo jurídico existente, seja efetivo ou temporário, bem como em razão da idade da criança adotada.

Em terceiro lugar, o direito à convivência familiar e o melhor interesse da criança justificam a extensão da licença-maternidade aos genitores monoparentais, sejam eles estatutários, militares ou temporários.

Em quarto lugar, o termo inicial da licença-maternidade deve ter como marco a data da alta hospitalar do recém-nascido e/ou da mãe, o que ocorrer por último.

Em quinto lugar, quanto ao compartilhamento da licença-parental, o STF firmou o entendimento da ausência de disposição constitucional a respeito do livre compartilhamento entre o casal, remetendo a matéria à análise do legislador.

Em sexto lugar, é inconstitucional qualquer interpretação ou ato normativo que fixe prazos distintos para a concessão de licença-maternidade ou licença-paternidade em razão da natureza do vínculo com a administração ou da natureza da filiação, biológica ou adotiva.

Em sétimo lugar, conforme o Tema 1.182, garante-se aos servidores que sejam pai solo, biológicos ou adotivos, a fruição de licença-paternidade pelo mesmo período de afastamento concedido às servidoras a título de licença-maternidade.

Os precedentes que ancoram essa síntese, citados na sessão, incluem: o Tema 542 da repercussão geral, que assentou que a trabalhadora gestante tem direito à licença-maternidade e à estabilidade provisória independentemente do regime jurídico aplicável, contratual ou administrativo; o Tema 782, que fixou que os prazos da licença adotante não podem ser inferiores aos da licença gestante, o mesmo valendo para as respectivas prorrogações, nem podem variar em função da idade da criança adotada; o Tema 752, concernente à licença-maternidade em contexto de parentalidade não biológica; a ADO 20, que reconheceu a mora legislativa quanto à licença-paternidade e remeteu ao legislador a disciplina do compartilhamento; a ADI 7.518, citada nos termos do julgado sobre a matéria; e um conjunto de ADIs apreciadas no período: 7.533, 7.538, 7.541 e 7.526 (rel. min. Cármen Lúcia), 7.531, 7.522, 7.535 e 7.524 (rel. min. Nunes Marques) e 7.537 e 7.532 (rel. min. André Mendonça). O ministro Luiz Fux acrescentou a referência à Lei nº 15.371/2026, que teria regulado a licença-paternidade sem instituir regime geral de compartilhamento, evidenciando opção legislativa consciente.

6. ANÁLISE CRÍTICA DOS FUNDAMENTOS

6.1 OS FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS

A decisão repousa sobre uma leitura sistemática da Constituição que identifica na licença-maternidade um instituto de dupla finalidade: a proteção da mulher trabalhadora e, de modo preponderante, a proteção da criança e do vínculo familiar. Essa compreensão, já presente no Tema 782, desloca o eixo interpretativo do sujeito beneficiário (a mãe) para o destinatário final do direito (a criança), o que produz consequências normativas decisivas: se o que se protege é a criança, a intensidade da proteção não pode variar conforme a etiqueta jurídica atribuída ao vínculo profissional da mãe, para usar a expressão do ministro Nunes Marques na sessão. A criança não

necessita de mais ou menos cuidado porque sua mãe é empregada, servidora, militar (ou empregada doméstica, ousamos acrescentar).

Do ponto de vista do princípio da igualdade (art. 5º, *caput* e inciso I), a decisão elimina discriminações fundadas em critérios que não guardam pertinência com a finalidade do direito: o vínculo laboral e a natureza da filiação. A jurisprudência do STF é firme no sentido de que o legislador pode diferenciar situações, desde que o critério distintivo seja constitucionalmente legítimo e guarde relação com a finalidade da norma. No caso, a diferenciação entre mãe biológica e adotante, e entre trabalhadoras de regimes diversos, não se justifica à luz da finalidade protetiva da criança, configurando discriminação arbitrária.

Soma-se a isso o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), a proteção integral da criança (art. 227) e o melhor interesse do menor, que orientam a interpretação das normas de proteção à maternidade e à infância. A licença-maternidade, nessa perspectiva, é instrumento de concretização do direito fundamental da pessoa, inclusive incluída em âmbito familiar pela adoção, à convivência familiar e ao desenvolvimento do vínculo afetivo nos primeiros e decisivos anos de vida.

6.2 A NATUREZA DO DIREITO E A TÉCNICA DECISÓRIA

A decisão utilizou a técnica da interpretação conforme à Constituição para os dispositivos que admitiam leitura compatível com o parâmetro constitucional, e a declaração de inconstitucionalidade com nulidade parcial para aqueles cuja incompatibilidade era frontal, como o art. 210 da Lei nº 8.112/1990 e o inciso V do art. 223 da LC nº 75/1993, que estabeleciam prazos inferiores para a adoção. Essa combinação de técnicas é adequada à natureza do vício: onde a norma admitia interpretação que a harmonizasse com o conteúdo uniforme do direito, preservou-se o texto; onde a norma era insuscetível de leitura conforme, declarou-se a nulidade parcial.

O conteúdo uniforme assentado compreende: afastamento remunerado de 120 dias, prorrogável por mais 60 dias; termo inicial contado do nono mês de gestação, do parto, da adoção ou da obtenção de guarda para fins de adoção, bem como da alta hospitalar do recém-nascido ou da mãe, o que ocorrer por último; e aplicação independentemente da natureza do vínculo laboral ou funcional. A inclusão da alta hospitalar como marco temporal alternativo, em linha com o quarto aspecto da síntese anteriormente elencada, amplia a proteção em casos de internação prolongada, assegurando que o período de convívio com a criança não seja consumido pelo tempo

de hospitalização.

6.3 O COMPARTILHAMENTO DA LICENÇA-PARENTAL E A DEFERÊNCIA AO LEGISLADOR

O pedido de compartilhamento da licença-parental entre os integrantes do núcleo familiar foi julgado improcedente, nos termos dos julgados na ADO 20 e na ADI 7.518. O fundamento central é a ausência de solução constitucionalmente obrigatória: o compartilhamento não decorre necessariamente da Constituição, envolvendo múltiplas opções legislativas possíveis, como períodos fungíveis ou reservados a cada genitor, fruição simultânea ou sucessiva, regras próprias para famílias monoparentais e homoafetivas, além de diferentes consequências trabalhistas, administrativas, previdenciárias e orçamentárias. Trata-se, portanto, de matéria inserida no espaço de conformação do legislador, e não de imposição constitucional que o Judiciário pudesse deduzir.

A decisão, contudo, não é neutra quanto ao tema: o Presidente, ministro Edson Fachin, realçou a dimensão do apelo ao legislador, e o ministro Flávio Dino registrou ser favorável ao compartilhamento, aderindo ao ajuste relativo à eficácia temporal. Há, assim, uma sinalização clara da Corte no sentido de que a matéria merece disciplina legislativa, o que confere relevância política à decisão e pode impulsionar a deliberação do Congresso Nacional sobre a licença-parental compartilhada.

6.4 A MODULAÇÃO TEMPORAL DOS EFEITOS

Acolhendo sugestão do ministro Cristiano Zanin, o Tribunal deliberou que a decisão se aplica às licenças futuras e àquelas cuja fruição esteja em curso na data da conclusão do julgamento, 23 de setembro de 2026, sem produzir efeitos sobre licenças já encerradas. O relator, ao traçar as três hipóteses possíveis, foi explícito: as licenças em curso devem ser alcançadas imediatamente, para que as mães possam obter a prorrogação sem dificuldades; as licenças já encerradas não comportam compensação dos dias não gozados. A fixação da data do julgamento, e não da publicação da ata, atende a razões de segurança jurídica e evita que as mães em gozo de licença tenham dificuldade de obter a prorrogação.

6.5 POSSÍVEIS CONTROVÉRSIAS E LACUNAS

A nosso ver, quatro questões permanecem em aberto e devem ser

expressamente sinalizadas.

A primeira concerne ao alcance da prorrogação de 60 dias para empregadas de empresas não aderentes ao Programa Empresa Cidadã. A proclamação oral teve redação bastante ampla, ao assentir que o direito à licença de conteúdo idêntico, “prorrogável por mais 60 dias”, independe da natureza do vínculo. As primeiras leituras doutrinárias do julgamento, contudo, advertem que a decisão não deve ser interpretada como criação automática de uma licença de 180 dias para todas as trabalhadoras do país: no setor privado, os 60 dias adicionais permaneceriam vinculados às regras do Programa Empresa Cidadã, com a regra geral mantida em 120 dias, assegurando-se à adotante, quando houver previsão legal de prorrogação, o mesmo tratamento concedido à mãe biológica. A petição inicial, segundo os relatos examinados, pleiteava a aplicação dos mesmos critérios, incluída a prorrogação, independentemente do vínculo, o que indica a intenção do *Parquet* de universalizar o critério; a redação final do acórdão é que definirá qual leitura prevalece. E não havendo clareza quanto ao ponto, há cabimento de Embargos de Declaração para o esclarecimento a respeito.

A segunda concerne às empregadas domésticas. Pela cláusula geral “todas as mães, independentemente da natureza do vínculo”, a prorrogação pode, em tese, alcançá-las. Mas a empregada doméstica, regida pela LC nº 150/2015, não se enquadrava na lógica de adesão e incentivo fiscal do Programa Empresa Cidadã, e o custeio dos 60 dias extras, que no regime geral recai sobre o empregador aderente, não tem definição para o empregador doméstico, pessoa física. Como visto, o pedido inicial, conforme divulgado, não enuncia expressamente as empregadas domésticas entre os vínculos alcançados, o que torna a conclusão ainda mais dependente do texto do acórdão e da petição integral.

A terceira concerne ao regime militar, em que já havia previsão de licença à adotante, porém com prazos diferenciados conforme a idade da criança. A decisão afasta esse tratamento desigual, mas eventuais contornos operacionais de sua aplicação deverão ser melhor definidos a partir da publicação do acórdão e, se necessário, por regulamentação administrativa.

A quarta concerne ao salário-maternidade. Licença-maternidade e salário-maternidade não se confundem: o benefício previdenciário, pago pelo INSS, corresponde, em regra, a 120 dias (arts. 71 e 71-A da Lei nº 8.213/1991), inclusive no caso de adoção ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção, e a prorrogação de 60 dias, no âmbito do Programa Empresa Cidadã, não é financiada pelo RGPS. A extensão da prorrogação a outros vínculos de emprego, caso confirmada, exigirá

definição quanto ao custeio, com potenciais reflexos orçamentários e atuariais.

7. IMPACTOS

7.1 IMPACTOS SOCIAIS

A decisão produz um efeito igualitário de primeira ordem: elimina a hierarquia simbólica entre maternidade biológica e adotiva, reconhecendo que o vínculo afetivo, e não o vínculo biológico, é o núcleo da parentalidade protegida.

Isso tem repercussão direta no incentivo à adoção, sobretudo de crianças acima de um ano, antes penalizadas com prazos de licença reduzidos – ou sem licença alguma. Desse ponto de vista, a uniformização amplia o período de convívio exclusivo entre a pessoa adotada e ao menos um membro de sua família adotante nos primeiros meses, com benefícios para o desenvolvimento do vínculo afetivo e a adaptação ao núcleo familiar. A decisão também corrige uma assimetria de gênero e de classe: eram justamente as trabalhadoras de regimes menos protegidos, ou as adotantes de crianças/adolescentes maiores de 8 anos, as mais atingidas pela fragmentação normativa.

7.2 IMPACTOS NO DIREITO PREVIDENCIÁRIO

No plano previdenciário, a decisão interage diretamente com o salário-maternidade, benefício devido pela Previdência Social, em regra, durante 120 dias (arts. 71 e 71-A da Lei nº 8.213/1991). No caso de adoção ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção, o RGPS já assegura o benefício pelo período de 120 dias, independentemente da idade da pessoa adotada. A decisão reforça, portanto, o parâmetro de igualdade que deve orientar a interpretação das normas de proteção à maternidade. Por outro lado, a prorrogação de 60 dias, quando custeada pelo empregador no âmbito do Programa Empresa Cidadã, não gera impacto atuarial direto na Previdência Social, pois não é financiada pelo RGPS; todavia, se a prorrogação for universalizada para todas as trabalhadoras com vínculo de emprego (v.g., as empregadas domésticas), permanece em aberto a questão de quem custeia o período de prorrogação, com potenciais reflexos orçamentários e atuariais caso o financiamento seja transferido, ainda que parcialmente, ao sistema previdenciário e, de outro lado, problemas de custos extras para os empregadores, caso a eles seja cometido o ônus financeiro, como visto a seguir.

7.3 IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

No âmbito trabalhista, a decisão pode repercutir para os empregadores, com principal impacto no custo potencial da prorrogação universalizada: empresas não aderentes ao Programa Empresa Cidadã, que antes não arcavam com os 60 dias de prorrogação, podem passar a suportá-los, sem o correspondente incentivo fiscal, a depender do que vier a dispor o acórdão. Ou seja, até a publicação do acórdão, o direito à prorrogação para adotantes com vínculo empregatício formado com empresas não aderentes ao Programa e para domésticas deve ser tratado com cautela. A decisão também reforça a vedação de práticas discriminatórias na contratação e na dispensa de mulheres em idade fértil e de mães adotantes, com potencial impacto em ações de dano moral e obrigação de fazer.

7.4 IMPACTOS NO DIREITO DAS FAMÍLIAS

A decisão consolida o princípio da igualdade entre as formas de filiação, já afirmado no art. 227, § 6º, da CF/88 e o estende ao plano da licença. A equiparação entre mãe biológica e adotante, sem variação de tratamento em função da idade da pessoa adotada, valoriza a adoção como forma legítima e plena de constituição familiar e não cria guetos entre crianças e adolescentes em condições de serem adotados. A extensão da proteção aos genitores monoparentais, nos termos do Tema 1.182, e a sinalização favorável ao compartilhamento da licença-parental, ainda que remetido ao legislador, apontam para uma concepção plural de família, que abrange famílias homoafetivas, monoparentais e reconstituídas, entre outras. O apelo ao legislador para disciplinar o compartilhamento, realçado pelo Presidente do STF, coloca na agenda legislativa a construção de um modelo de licença-parental que dialogue com experiências internacionais e com as múltiplas configurações familiares contemporâneas.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A decisão do STF na ADI 7.495 representa um ponto de inflexão na proteção constitucional da maternidade e da infância no Brasil. Ao assentar que todas as mães, biológicas ou adotantes, fazem jus à licença-maternidade de 120 dias prorrogáveis por mais 60 dias, independentemente da natureza do vínculo laboral ou funcional, o Tribunal eliminou um conjunto de discriminações históricas e conferiu efetividade ao princípio da igualdade e ao melhor interesse da criança/adolescente.

A decisão apoia-se em uma leitura sistemática da Constituição, em precedentes vinculantes convergentes e em uma modulação temporal que concilia a

proteção do direito com a segurança jurídica.

Permanecem, contudo, controvérsias que, espera-se, a publicação do acórdão deverá resolver, caso realmente haja a extensão a todas as relações de emprego, notadamente: qual o mecanismo de custeio da prorrogação para empregadores não aderentes ao Programa Empresa Cidadã e para empregadores domésticos; e os contornos operacionais no regime militar.

Até a publicação do acórdão e do voto integral do relator, a aplicação prática da decisão a essas hipóteses deve ser tratada com prudência, e não como direito líquido e certo.

O que já está assentado, com segurança, é que a proteção da maternidade e da filiação (biológica ou adotiva) não admite hierarquias fundadas no vínculo profissional ou na natureza da filiação ou idade da pessoa adotada: a criança e o adolescente são os destinatários finais do direito à convivência familiar e a um prazo de adaptação ao seu novo lar.

BIBLIOGRAFIA

Obras doutrinárias

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 29. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2026.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Direito Previdenciário**. 5. ed. São Paulo: Método, 2026.

Legislação

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, 1943.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União. Brasília, DF, 1990.

BRASIL. **Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993**. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Brasília, DF,

1993.

BRASIL. **Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008.** Cria o Programa Empresa Cidadã. Brasília, DF, 2008.

BRASIL. **Lei nº 13.109, de 25 de março de 2015.** Dispõe sobre a licença à gestante e à adotante, as medidas de proteção à maternidade para militares grávidas e a licença-paternidade, no âmbito das Forças Armadas. Brasília, DF, 2015.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. Brasília, DF, 1991.

BRASIL. **Lei nº 15.371, de 31 de março de 2026.** Dispõe sobre a licença-paternidade; institui o salário-paternidade no âmbito da Previdência Social; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho e as Leis nºs 8.212/1991, 8.213/1991 e 11.770/2008. Brasília, DF, 2026.

BRASIL. **Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015.** Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. Brasília, DF, 2015.

Jurisprudência

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 7.495.** Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Julgada em 23 de setembro de 2026 (acórdão pendente de publicação).

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 7.518.** Relator: Ministro Gilmar Mendes.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Omissão nº 20.** Relator: Ministro Gilmar Mendes.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 542 de Repercussão Geral.** Licença-maternidade e estabilidade provisória.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 752 de Repercussão Geral.** Licença-

maternidade e parentalidade. Relator: Ministro Luiz Fux.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 782 de Repercussão Geral**. Licença-maternidade à mãe adotante. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 1182 de Repercussão Geral**. Licença-paternidade ao pai solo.

Fontes oficiais consultadas

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **STF unifica critérios e prazos da licença-maternidade para todas as mães**. Brasília, DF, 23 de setembro de 2026. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br>. Acesso em: 24 set. 2026.

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. **A pedido do MPF, Supremo uniformiza licenças gestante e adotante em 180 dias para servidoras federais, trabalhadoras CLT e militares**. Brasília, DF, 23 de setembro de 2026. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br>. Acesso em: 24 set. 2026.

CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO - 114ª REUNIÃO, GENEVRA, 2026

CONVENÇÃO SOBRE O TRABALHO DECENTE NA ECONOMIA DE PLATAFORMAS

(12 de junho de 2026)

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, convocada em Genebra, pelo Conselho de Administração do Escritório Internacional do Trabalho, e reunida entre os dias 1º. e 12 de junho de 2026, em sua 114ª reunião,

Reconhecendo que a natureza e o crescimento da economia de plataformas, especialmente das plataformas digitais de trabalho, estão transformando significativamente o mundo do trabalho,

Observando que a economia de plataformas criou oportunidades para as empresas e para o desenvolvimento empresarial, abriu novas vias para a formalização do trabalho, e gerou oportunidade de trabalho e renda,

Reconhecendo as lacunas existentes, em termos de trabalho decente, existentes na economia de plataformas,

Observando que quando as plataformas digitais operam de maneira transfronteiriça, os clientes, os trabalhadores e as plataformas podem estar localizados em países diferentes,

Destacando que há especificidades do trabalho por meio de plataformas digitais, que tornam pertinente adotar normas específicas que, junto a outras normas internacionais do trabalho, contribuiriam para tornar realidade plena o trabalho decente na economia de plataformas,

Reconhecendo o papel das plataformas digitais de trabalho e das micro, pequenas e médias empresas, assim como a necessidade de fomentar um ambiente propício para as empresas sustentáveis e promover a concorrência leal entre as empresas,

Reconhecendo as diferenças entre os Estados-membros, no que diz respeito ao desenvolvimento da economia de plataformas, bem como a diversidade de modelos empresariais e modalidades de trabalho,

Havendo a decisão de adotar certas propostas relativas ao trabalho decente na economia de plataformas, questão que constitui o quinto ponto da ordem do dia da reunião, e havendo a decisão de que tais propostas assumam a forma de uma Convenção internacional,

Adota-se, na data de 12 de junho de 2026, a seguinte Convenção, que poderá

ser referida como a Convenção sobre o trabalho decente na economia de plataformas, 2026:l.

Definições

Artigo 1º

Para efeitos da Convenção:

a) 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:

i) 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;

ii) independentemente que tal trabalho se realize online, ou em uma localização geográfica específica.

b) A expressão “trabalhador de plataformas digitais” designa qualquer pessoa que esteja empregada, ou tenha sido contratada para trabalhar:

i) para efeitos da prestação de serviços organizada e/ou facilitada por uma plataforma digital de trabalho;

ii) em troca de remuneração ou pagamento;

iii) independentemente da classificação de sua situação de trabalho;

c) 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:

i) em virtude de relações contratuais entre a plataforma digital de trabalho e o trabalhador de plataformas digitais, ou

ii) no âmbito de uma cadeia de subcontratação entre a plataforma digital de trabalho e o trabalhador de plataformas digitais;

d) 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.

II. Abrangência

Artigo 2º

1. A Convenção se aplica a:

- a) Todas as plataformas digitais de trabalho;
- b) Todos os trabalhadores de plataformas digitais, salvo disposição em contrário na presente Convenção, quer se encontrem na economia formal, quer na informal.

2. Quando surgirem problemas específicos de caráter substancial, qualquer Membro poderá, após consulta às organizações representativas de empregadores e de trabalhadores e, quando existam, às organizações que representem as plataformas digitais de trabalho e os trabalhadores de plataformas digitais, excluir da aplicação da totalidade ou de parte da Convenção:

- a) Categorias limitadas de plataformas digitais de trabalho, ou
- b) Categorias limitadas de trabalhadores de plataformas digitais.

3. No caso das exclusões previstas no parágrafo 2º do presente artigo e, quando possível, o Membro adotará medidas para ampliar progressivamente a aplicação da Convenção às categorias de plataformas digitais de trabalho e de trabalhadores de plataformas digitais em questão.

4. Todo Membro que recorrer às exclusões previstas no parágrafo 2º do presente artigo deverá, no primeiro relatório relativo à aplicação desta Convenção, nos termos do artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho:

- a) Indicar as categorias limitadas de plataformas digitais de trabalho ou de trabalhadores de plataformas digitais que estão excluídas, com base no parágrafo 2º do presente artigo;
- b) Expor os motivos para tais exclusões e o estado de sua legislação e práticas relativas às categorias excluídas, indicando as respectivas posições das organizações mencionadas no parágrafo 2º deste artigo.

5. Nos relatórios subsequentes sobre a aplicação da Convenção, em virtude do artigo 22 da Constituição, o Membro deverá especificar as medidas adotadas com o objetivo de ampliar a aplicação da Convenção às categorias de plataformas digitais de trabalho ou de trabalhadores de plataformas digitais em questão.

III. Princípios e Direitos fundamentais no trabalho

Artigo 3º

Todo Membro adotará medidas para respeitar, promover e tornar realidade, na economia de plataformas, os princípios e direitos fundamentais no trabalho: a saber:

- a) a liberdade de associação, a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- c) a abolição efetiva do trabalho infantil;
- d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação;
- e) um ambiente de trabalho seguro e saudável.

IV. Segurança e saúde no trabalho

Artigo 4º

1. Todo Membro adotará as medidas adequadas para prevenir os acidentes de trabalho, as doenças relacionadas ao trabalho e qualquer outro dano para a saúde dos trabalhadores de plataformas digitais, que seja consequência de seu trabalho, esteja a ele relacionado ou ocorra durante a sua realização.

2. Ao adotar as medidas previstas no parágrafo 1º deste artigo, todo Membro deverá definir as respectivas funções e responsabilidades das autoridades públicas, das plataformas digitais de trabalho, dos trabalhadores de plataformas digitais e de outros atores pertinentes, considerando:

- a) O caráter complementar de tais responsabilidades;
- b) As condições e a prática nacional e a classificação da situação de trabalho dos trabalhadores de plataformas digitais;
- c) A necessidade de avaliar os riscos do trabalho e de adotar as medidas adequadas para prevenção e proteção.

Artigo 5º

Todo Membro adotará medidas adequadas para garantir que os trabalhadores de plataformas digitais tenham direito a afastar-se de uma situação de trabalho, se houver motivação razoável para considerar que represente perigo grave e iminente para sua vida ou sua saúde, sem sofrer consequências injustificadas, e que devem comunicar tal situação à plataforma digital de trabalho sem demora.

V. Violência e assédio

Artigo 6º

Todo Membro adotará medidas adequadas para proteger, de maneira eficaz, a todos os trabalhadores de plataformas digitais da violência e do assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio cometidos online, ou que envolvam terceiros, como clientes.

VI. Promoção do trabalho decente

Artigo 7º

Todo Membro buscará adotar, em suas políticas nacionais e considerando as circunstâncias nacionais, medidas para promover a criação de oportunidades de trabalho decente e incentivar a progressão profissional e o desenvolvimento de competências na economia de plataformas.

Artigo 8º

Todo Membro adotará medidas adequadas para facilitar a formalização do trabalho por meio de plataformas digitais de trabalho, incluindo o registro dos trabalhadores independentes.

VII. Classificação da situação de trabalho dos trabalhadores de plataformas digitais

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.

VIII. Remuneração ou pagamento

Artigo 10

1. Todo Membro adotará medidas para garantir que a remuneração ou o pagamento que seja devido aos trabalhadores de plataformas digitais, em virtude

da legislação nacional, das convenções coletivas ou das obrigações contratuais, sejam pagos pontual e integralmente, aplicadas as deduções legais, na medida em que as autoriza a legislação nacional ou as convenções coletivas, e por meios de pagamento legais, incluindo transferências eletrônicas, se permitido pela legislação nacional.

2. Todo Membro também adotará medidas para garantir que os trabalhadores de plataformas digitais, vinculados por uma relação de trabalho:

a) Recebam uma remuneração cujo valor, excluindo gorjetas ou outras gratificações não seja, em caso algum, inferior ao pagamento mínimo aplicável, estabelecido por lei ou negociado, se for o caso;

b) Sejam indenizados, de acordo com a legislação e a prática nacional, pelas despesas ou outros custos que possam existir para a realização do seu trabalho.

3) Todo Membro irá considerar se as medidas adotadas, especialmente no parágrafo 2º, a), do presente artigo, serão aplicadas aos trabalhadores de plataformas digitais que não estejam vinculados por uma relação de trabalho.

Artigo 11

Todo Membro adotará medidas adequadas para exigir que as plataformas digitais de trabalho apresentem, em tempo hábil, aos trabalhadores de plataformas digitais informações precisas e de fácil compreensão sobre sua remuneração ou pagamento, bem como sobre todas as deduções que lhes sejam aplicadas.

IX. Seguridade social

Artigo 12

Todo Membro adotará medidas para garantir que os trabalhadores das plataformas digitais tenham acesso à 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.

X. Impacto do uso de sistemas automatizados

Artigo 13

Todo membro exigirá das plataformas digitais de trabalho que informem aos trabalhadores de plataformas digitais, antes de seu vínculo ou contratação, e a seus representantes ou às organizações representativas de trabalhadores e, quando for o

caso, às organizações representativas dos trabalhadores de plataformas digitais sobre:

- a) o uso de sistemas automatizados, baseados em algoritmos ou em métodos similares, com o objetivo de acompanhar ou avaliar o trabalho, ou de tomar decisões relacionadas ao trabalho;
- b) o quanto o uso de tais sistemas automatizados afeta as condições e trabalho dos trabalhadores de plataformas digitais, ou o acesso ao trabalho.

Artigo 14

Todo Membro adotará medidas adequadas para garantir que os sistemas automatizados sejam utilizados responsavelmente pelas plataformas digitais de trabalho definidas no artigo 1º, a), em conformidade com as obrigações dos Estados-membros de respeitar, promover e materializar os princípios e direitos fundamentais do trabalho.

Artigo 15

1. Quando as decisões forem tomadas por um sistema automatizado de tomada de decisões, todo Membro adotará medidas adequadas para exigir que as plataformas digitais de trabalho garantam que os trabalhadores de plataformas digitais tenham acesso, mediante solicitação e sem demora injustificada, levando em conta a classificação da situação de trabalho, a:

- a) uma explicação, por escrito, das decisões significativas que afetem negativamente suas modalidades de trabalho e seu acesso ao trabalho;
- b) uma revisão das decisões, quando for o caso, que tenham como consequência o não pagamento de qualquer valor devido aos trabalhadores de plataformas digitais, ou na suspensão ou desativação de suas contas, ou no término de sua relação de trabalho ou contrato com uma plataforma digital de trabalho.

2. Ao efetivar o parágrafo 1º, todo Membro garantirá que as plataformas digitais de trabalho disponham de uma intervenção humana adequada.

XI. Proteção dos dados pessoais e privacidade dos trabalhadores de plataformas digitais

Artigo 16

1. Todo Membro estabelecerá garantias efetivas e apropriadas em relação aos dados pessoais dos trabalhadores de plataformas digitais, e garantirá que tais dados sejam processados para os fins legítimos para os quais foram coletados, não sendo

processados posteriormente de maneira incompatível com os direitos e proteções estabelecidos na presente Convenção.

2. Todo Membro garantirá que os trabalhadores de plataformas digitais tenham direito a solicitar o acesso a seus dados pessoais processados pelas plataformas digitais de trabalho, assim como a retificação e a exclusão desses dados, sujeitos à legislação aplicável em matéria de proteção de dados.

XII. Suspensão ou desativação de contas e término da relação de trabalho ou contratação

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 contratação com uma plataforma digital de trabalho, quando tal suspensão, desativação ou término for baseado em motivos discriminatórios ou outros motivos ilegais.

XIII. Condições de trabalho ou contratação

Artigo 18

Todo Membro adotará, em conformidade com a legislação e a prática nacionais, medidas para garantir que os trabalhadores de plataformas digitais recebam informações oportunas, verificáveis e de fácil compreensão sobre suas condições de trabalho ou contratação.

Artigo 19

As condições de trabalho ou contratação dos trabalhadores de plataformas digitais serão regidas, preferencialmente, pela legislação do país onde o trabalho é realizado, salvo disposição em contrário na legislação nacional, nos instrumentos internacionais ou nos acordos multilaterais e bilaterais, levando em conta as modalidades contratuais.

XIV. Proteção dos migrantes e dos refugiados

Artigo 20

Todo Membro adotará medidas para prevenir os abusos contra os migrantes e os refugiados, no âmbito de sua contratação e de seu trabalho como trabalhadores de plataformas digitais, e para lhes proporcionar proteção adequada.

XV. Solução de conflitos e vias de recurso e reparação

Artigo 21

Todo Membro adotará medidas para garantir que os trabalhadores de plataformas digitais e as plataformas digitais de trabalho tenham fácil acesso a mecanismos de solução de conflitos, que sejam seguros, equitativos e eficazes, e a vias de recurso e reparação que sejam adequadas e eficazes.

XVI. Cumprimento e controle da aplicação

Artigo 22

Todo Membro adotará medidas para que existam mecanismos que garantam o cumprimento e o controle da aplicação da legislação nacional e das convenções coletivas pertinentes.

XVII. Tratamento não menos favorável

Artigo 23

Todo Membro, ao aplicar a Convenção, adotará medidas para 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.

XVIII. Aplicação

Artigo 24

1. Todo Membro aplicará as disposições da Convenção, em consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, por meio da legislação, das convenções coletivas, das decisões judiciais, por uma combinação desses meios, ou de outra maneira, conforme a prática nacional.

2. Todo Membro aplicará as disposições da Convenção em relação às plataformas digitais de trabalho e os intermediários que operam em seu território, assim como em relação aos trabalhadores de plataformas digitais que trabalham nesse território.

3. Nos casos em que o recurso a intermediários é permitido, os Membros determinarão e atribuirão as responsabilidades das plataformas digitais de trabalho e

dos intermediários, respectivamente, a fim de garantir o cumprimento das disposições da Convenção.

4. Ao aplicar a presente Convenção, todo Membro adotará medidas adequadas para proteger as informações comerciais confidenciais das plataformas digitais de trabalho.

XIX. Linguagem normativa

Artigo 25

Para fins da presente Convenção, todo uso da forma masculina genérica deverá ser interpretado em sentido não excludente, que também inclui as mulheres, a menos que o contexto indique claramente outra coisa.

XX. Disposições finais

Artigo 26

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas, para registro, ao Diretor-Geral do Escritório Internacional do Trabalho.

Artigo 27

1. A presente Convenção obrigará unicamente àqueles Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor-Geral do Escritório Internacional do Trabalho.

2. A Convenção entrará em vigor 12 meses depois da data em que as ratificações de dois Membros tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.

3. A partir desse momento, a presente Convenção entrará em vigor, para cada Membro, 12 meses depois da data do registro de sua ratificação.

Artigo 28

1. Todo Membro que ratifique a presente Convenção poderá denunciá-lo ao final de um período de dez anos, contado a partir da data em que tenha entrado em vigor, por meio de uma ata comunicada, para registro, ao Diretor-Geral do Escritório Internacional do Trabalho. A denúncia entrará em vigor um ano depois da data em que tenha sido registrada.

2. Todo Membro que ratifique a presente Convenção e que, no prazo de um ano depois do fim do período de dez anos mencionado no parágrafo acima, não invoque o direito de denúncia previsto neste artigo, ficará vinculado por um novo período de dez anos e, a partir de então, poderá denunciar esta Convenção durante o primeiro ano de cada novo período de dez anos, nas condições previstas neste artigo.

Artigo 29

1. O Diretor-Geral do Escritório Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações, declarações e denúncias comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar os Membros da Organização sobre a comunicação e o registro da última das ratificações necessárias para a entrada em vigor, o Diretor-Geral informará aos Membros da Organização a data em que a presente Convenção entrará em vigor.

Artigo 30

O Diretor-Geral do Escritório Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para registro, nos termos do artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas sobre todas as ratificações, declarações e denúncias que tenha registrado, de acordo com os artigos anteriores.

Artigo 31

Sempre que julgar necessário, o Conselho de Administração do Escritório Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da Convenção, e avaliará a conveniência de incluir na pauta da Conferência a questão de sua revisão.

Artigo 32

1. Caso a Conferência adote uma nova Convenção que implique uma revisão da presente Convenção, e salvo disposição contrária na nova Convenção:

a) A ratificação, por um membro, da nova Convenção revisada implicará, *ipso jure*, a denúncia imediata da presente Convenção, não obstante as disposições

contidas no artigo 28, desde que a nova Convenção revisada tenha entrado em vigor;

b) A partir da data em que a nova Convenção revisada entrar em vigor, a presente Convenção ficará indisponível para a ratificação pelos Membros;

2. A presente Convenção continuará em vigor, em todo caso, em sua forma e com seu conteúdo atual, para os Membros que o ratificaram e que não ratifiquem a Convenção revisada.

Artigo 33

As versões em espanhol, francês e inglês do texto da presente Convenção são igualmente autênticas.

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

OIT APROVA CONVENÇÃO SOBRE TRABALHO DECENTE NA ECONOMIA DE PLATAFORMAS

POR SUPERINTENDÊNCIA DE RELAÇÕES DO TRABALHO

A 114ª Conferência Internacional do Trabalho (CIT), realizada em Genebra, aprovou em 12 de junho de 2026 a Convenção 193 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre Trabalho Decente na Economia de Plataformas (C193).

O instrumento, constituído por 33 artigos, divididos em 20 seções, estabelece normas e diretrizes internacionais sobre o trabalho prestado por intermédio de plataformas digitais a serem observadas pelos países que ratificarem a convenção. Entre os temas abordados, destacam-se a definição dessa forma de trabalho e o pagamento pelos serviços, a não presunção automática de vínculo empregatícios, a segurança e saúde do trabalhador, o direito de representação, a regulação e transparência algorítmica, o respeito as circunstâncias e legislações nacionais, bem como a proteção de dados e da privacidade, e outros.

Saiba mais nesse RT Informa!



[CLIQUE AQUI](#)

ENTREVISTA: CONVENÇÃO DA OIT SOBRE TRABALHO EM PLATAFORMAS É COMPATÍVEL COM LEGISLAÇÃO BRASILEIRA, DIZ MINISTRA DELAÍDE MIRANDA ARANTES

Ela integrou a delegação brasileira na 114ª Conferência Internacional do Trabalho, em que a norma foi aprovada



31/8/2026 - Aprovada em junho durante a 113ª Conferência Internacional do Trabalho, a Convenção 193 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a primeira norma global a estabelecer regras para trabalhadores de plataformas digitais, com o objetivo de garantir o trabalho decente.

Para que uma norma internacional passe a valer no Brasil, ainda é necessária a ratificação. O primeiro passo é aprovação pelo Congresso Nacional. Em seguida, o presidente da república deve editar decreto para promulgar o texto da convenção. Com isso, ela passa a ter força de lei ordinária e deverá ser cumprida em todo o território nacional.

COMPATIBILIDADE

Presente na comitiva brasileira que acompanhou a aprovação da Convenção 193 em Genebra (Suíça), a ministra do Tribunal Superior do Trabalho Delaíde Miranda Arantes afirma que a norma é compatível com o ordenamento jurídico brasileiro atual e que, mesmo antes da ratificação, seus efeitos podem ser sentidos de forma imediata.

“Os efeitos jurídicos desde já são inegáveis, ainda mais pelo conteúdo de Direitos Humanos que encerra o trabalho decente para economia de plataformas, com 400 milhões de trabalhadores no mundo sem nenhuma proteção social.”

REALIDADE DOS FATOS

Segundo a ministra, uma das principais questões discutidas na 113ª Conferência Internacional do Trabalho foi a aplicação do princípio da primazia da realidade na classificação das relações de emprego.

Antes, o debate se concentrava principalmente na questão do vínculo de emprego entre o trabalhador e a plataforma digital. Na conferência, porém, representantes dos países-membros da OIT passaram defender que a análise considere a realidade dos fatos, e não apenas os termos de um contrato.

“A Convenção 193 não impõe um enquadramento único dos trabalhadores de plataformas digitais nem os transforma automaticamente em empregados. No entanto, exige que seja refletida a realidade, que a autonomia seja efetiva e que os direitos fundamentais não dependam da rotulação contratual.”

Para a ministra, esse aspecto foi essencial na discussão. “É um mercado em que os algoritmos organizam o trabalho, definem preços, avaliam desempenhos e aplicam sanções, enquanto os custos e os riscos da atividade são todos transferidos para os trabalhadores”, assinala.

Para Delaíde Miranda Arantes, a Convenção 193 é um marco no mundo do trabalho. “Ela garante a liberdade sindical e o direito à negociação coletiva, a promoção de condições de trabalho dignas e saudáveis, a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais e a adoção de medidas para assegurar remuneração mínima compatível com os padrões estabelecidos pelo ordenamento jurídico protetivo de cada país-membro.”

Confira a entrevista completa:

Neste ano, ocorreu a 14ª Conferência Internacional do Trabalho, da OIT, que aprovou a Convenção nº 193 sobre o Trabalho Decente na Economia de Plataformas. Qual o principal objetivo desse primeiro acordo global para proteger trabalhadores e trabalhadoras de aplicativos?

Esta importante Conferência, do único organismo internacional tripartite, dentre elas o Brasil, reuniu, em Genebra, representantes dos governos, dos trabalhadores e dos empregadores dos 187 Estados-Membros da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para discutir os principais desafios contemporâneos do avanço tecnológico do mundo do trabalho e deliberar sobre a adoção de novos instrumentos internacionais e políticos voltados à promoção do Trabalho Decente para a Economia de Plataformas.

Ministra, como participante das discussões na OIT, como descreveria o desafio de construir um consenso tripartite para aprovar a primeira norma internacional dedicada à economia de plataformas?

Foi um enorme desafio, vitória que custou à Delegação do Brasil em sua composição tripartite (Governo, Trabalhadores e Empregadores) desmedidos esforços. As reuniões da Comissão iniciavam na parte da manhã e na maioria dos dias terminava meia-noite, sendo que a última só foi concluída na manhã do dia seguinte, às 6h. Quase todas as cláusulas da proposta de Convenção da OIT, apresentadas à Comissão, ocasionavam grandes discussões. A mais polêmica foi a que discutia o vínculo ou não de emprego de trabalhadores e trabalhadoras de plataformas. Mais polêmica ainda foi a discussão sobre a prevalência da realidade dos fatos na prestação de serviços, conhecida no ordenamento jurídico brasileiro como a “primazia da realidade”. Em alguns países-membros da OIT, esse instituto não é conhecido e não integra a praxe jurídica. O desafio foi vencido com desmedidos esforços.

A normatização, que é a primeira em âmbito internacional, representa benefício para cerca de 400 milhões de trabalhadores e trabalhadoras de plataformas, os quais eram invisíveis antes desta normativa, em razão, principalmente, da gestão algorítmica.

A sua aprovação se deu pela maioria absoluta dos membros da OIT. Apenas

Estados Unidos e Austrália votaram contra e houve 11 abstenções. Os demais votos da Conferência foram todos favoráveis à Convenção nº 193.

A Convenção 193 estabelece um “ piso de proteção”, inclusive para quem não é classificado como empregado, abrangendo seguridade social e saúde no trabalho. Quais podem ser as repercussões disso em políticas públicas e na gestão das empresas?

As repercussões sobre políticas públicas são grandes e de efeitos imediatos, em razão da abrangência da normativa internacional. As políticas de saúde e segurança do setor privado também precisarão ser incrementadas para abranger não somente os trabalhadores formais, mas trabalhadores e trabalhadoras de plataformas digitais, aos quais fica reconhecida a relação de trabalho protegida, independentemente do reconhecimento de vínculo de emprego.

A norma ainda precisa ser ratificada pelo Brasil. Mas já existem efeitos jurídicos e políticos da Convenção aqui no país? De que forma?

Sobre a ratificação da Convenção nº 193 é importante a leitura de recentes análises do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por meio das Normas Técnicas SEI nºs. 3189, 3205, 3246, Nota Informativa SEI nº 3260, nas quais se conclui pela perfeita compatibilidade e comportabilidade com o ordenamento jurídico nacional e com a Agenda do Trabalho Decente da OIT.

É inegável e recomendada, portanto, de forma fundamentada, a sua ratificação pelo Brasil. Os efeitos jurídicos desde já são inegáveis, ainda mais pelo conteúdo de Direitos Humanos que encerra o trabalho decente para economia de plataformas, com 400 milhões de trabalhadores no mundo sem nenhuma proteção social.

O processo de ratificação é uma formalidade, mas a sua aplicabilidade pode se dar de imediato, considerado a aprovação de uma normativa de âmbito internacional, e principalmente o Brasil que é um dos Países-Membros fundadores da OIT.

Um dos pontos importantes da convenção diz respeito à primazia da realidade dos fatos para classificação das relações de emprego. A convenção traz inovações nesse sentido?

Esse foi um debate muito interessante na Comissão da OIT sobre o Trabalho Decente na Economia de Plataformas. Em nossa ordem jurídica do trabalho, a denominada primazia da realidade, ou seja, um olhar para a realidade dos fatos que prepondera sobre os termos escritos em um contrato ou uma de argumentação patronal de trabalho autônomo ou de prestação de serviços por pessoa jurídica, prepondera, ao final, a realidade fática e suas circunstâncias no que se refere à prestação de serviços e não o que está escrito. A discussão na OIT ficou mais acirrada porque em alguns dos 187 países-membros não se verifica essa praxe.

A Convenção nº 193 traz inovações sim, ela não impõe um enquadramento único dos trabalhadores de plataformas digitais, nem os transforma automaticamente em trabalhadores com vínculo de emprego. No entanto, exige que seja refletida a realidade, que a autonomia seja efetiva e que os direitos fundamentais não dependam da rotulação contratual.

É muito importante esse aspecto, pois esse é um mercado em que os algoritmos organizam o trabalho, definem preços, faz avaliação de desempenhos e aplicam sanções, enquanto os custos e riscos da atividade são todos transferidos para os trabalhadores.

A Convenção estabelece um “pisso de proteção” que deve ser garantido inclusive a quem não é classificado como empregado, abrangendo seguridade social e saúde no trabalho. Quais podem ser as repercussões disso quando pensamos em políticas públicas - a exemplo do sistema de seguridade - e na gestão das empresas - a exemplo da garantia de ambientes seguros e saudáveis?

A Convenção nº 193 da OIT é um marco histórico para o mundo do trabalho não somente no âmbito de seus Estados-membros, mas para todos os trabalhadores e trabalhadoras do mundo. Ela inclui a garantia de liberdade sindical e do direito à negociação coletiva; a promoção de condições de trabalho dignas e saudáveis; a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais e a adoção de medidas para assegurar remuneração mínima compatível com os padrões mínimos estabelecidos pelo

ordenamento jurídico protetivo de cada um dos Estados-membros. As repercussões sobre políticas públicas é grande e de efeitos imediatos em razão da abrangência da normativa de âmbito internacional. E não apenas isso, já que as políticas de saúde e segurança do setor privado de trabalho também precisarão ser incrementadas para abranger não somente os trabalhadores formais, sob a égide da CLT ou outros institutos regulatórios da prestação de trabalho, mas todos os trabalhadores e trabalhadoras de plataformas digitais, aos quais fica reconhecida a relação de trabalho protegida, independente do reconhecimento de vínculo de emprego.

A norma prevê o direito de os trabalhadores de contestarem decisões automatizadas graves, como bloqueios e suspensões, exigindo uma revisão feita por pessoas. Como garantir que essa “revisão humana” no Brasil seja efetiva e não apenas um procedimento protocolar das plataformas?

O contexto das decisões automatizadas afetam não somente os ganhos desses trabalhadores, já bem reduzidos em comparação aos formais e com legislação protetiva, mas os sujeitam a ficar mais tempo à disposição, pois somente as horas de trabalho efetivo entram na contagem, além de terem toda a relação de trabalho controlada por algoritmos, sem intervenção humana e sem transparência sobre métodos e dados utilizados.

A Convenção nº 193 traz a previsão do acesso dos trabalhadores às informações sobre sistemas automatizados que as plataformas utilizam, clareza sobre os critérios que influenciam as decisões e o direito e os meios para a contestação de medidas que os prejudicam. A efetividade desses direitos precisa ser assegurada pelas plataformas, mas é importante que os trabalhadores se conscientizem sobre seus direitos a fim de que possam exigir o cumprimento.

Isso, na cultura e na praxe brasileira, somente se dá mediante representação coletiva, ou seja, entes sindicais e associativos assumindo a representatividade para acompanhar e fiscalizar, embora cada trabalhador possa também assumir esse papel. Outro ponto importante para na efetivação é a aprovação pelo Parlamento brasileiro de uma legislação protetiva do trabalho de plataformas, o que é difícil em razão do perfil da maioria dos parlamentares, de proteção à economia e não aos trabalhadores. A não ser que seja alterada a composição parlamentar do Senado e Câmara Federal do Brasil, pós-eleições de 2026.

Há indicadores de crescimento de transtornos como ansiedade e burnout na economia sob demanda. De que forma a Convenção nº 193 pode contribuir para um ambiente de trabalho mais seguro e saudável para trabalhadores sob subordinação algorítmica?

Esse é um assunto de muita relevância para o Brasil e o mundo e diz respeito inclusive a alertas da Organização Mundial de Saúde, a OMS sobre o aumento assustador das doenças psicossociais, principalmente após a pandemia Covid19. Em nosso país, temos a importância da Norma Regulamentar nº 1 do Ministério do Trabalho e Emprego, atualizada para vigência a partir de 2026 com diversas medidas a serem adotadas pelas empresas e empregadores em geral, visando a prevenção aos transtornos como ansiedade e burnout ocasionados ou agravados em função do trabalho e de suas condições. E sobre a importância e abrangência da Convenção nº 193 nessa temática, reporto-me às análises recentes do Ministério do Trabalho e Emprego em pontos bem específicos sobre saúde e segurança, com destaque para o artigo 4º da Convenção, que trata das medidas para prevenir acidentes e doenças ocupacionais do trabalho ou qualquer outro dano à saúde dos trabalhadores de plataformas. Reafirma-se ainda a compatibilidade com as disposições da Constituição Federal de 1988 em matéria de saúde e segurança no trabalho. O Ministério alerta, no entanto, para a necessidade do aprimoramento dos instrumentos normativos e institucionais, concluindo por recomendar a sua ratificação pelo Brasil acompanhada de regulamentação e implementação das medidas necessárias à concretização dos direitos previstos na Convenção Internacional.

Ministra a senhora tem alguma outra observação sobre a Convenção nº 193 e sua relevância para os direitos humanos trabalhistas em tempos de avanços tecnológicos com suas consequências em um mundo marcado pela desigualdade social e econômica?

Não poderia encerrar a entrevista sobre a experiência e o aprendizado da participação na 114ª Conferência da OIT, sem registrar a feliz coincidência e contemporaneidade com a aprovação da Convenção nº 193, da Carta Encíclica Magnifica Humanitas, do Papa Leão XIV sobre a salvaguarda da pessoa humana na Era da Inteligência Artificial. Carta Encíclica, essa, muito importante e oportuna, a qual precisa ser lida, debatida, considerada, valendo ressaltar o seu alinhamento com a primeira regulamentação internacional por meio da Convenção nº 193 da Organização

Internacional do Trabalho, de valorização da pessoa humana trabalhadora e muito especialmente dos mais de 400 milhões de trabalhadores do mundo, até então invisíveis e sem proteção social.

E para concluir, como foi participar da 114ª Conferência da OIT, em 2026 e as discussões e deliberações da Comissão Normativa sobre o Trabalho Decente na Economia de Plataformas, onde foi aprovada a Convenção nº 193?

A participação, representando o Tribunal Superior do Trabalho, juntamente com o ministro Augusto César foi uma honra enorme. A confiança do presidente Vieira de Mello nos designando para a missão. Na OIT, participar de reuniões tripartites, de encontro com magistrados de outros países, trocar experiências, nos reunir com o diretor-Geral da OIT, participar das discussões, acompanhar as deliberações na Comissão, ter a oportunidade de fazer pronunciamentos em parte dessas atividades falando da experiência da Justiça do Trabalho no Brasil, é uma grande oportunidade.

Conteúdo de Responsabilidade da
SECOM - Secretaria de Comunicação
Email: secom@tst.jus.br
Telefone: (61) 3043-4907

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.

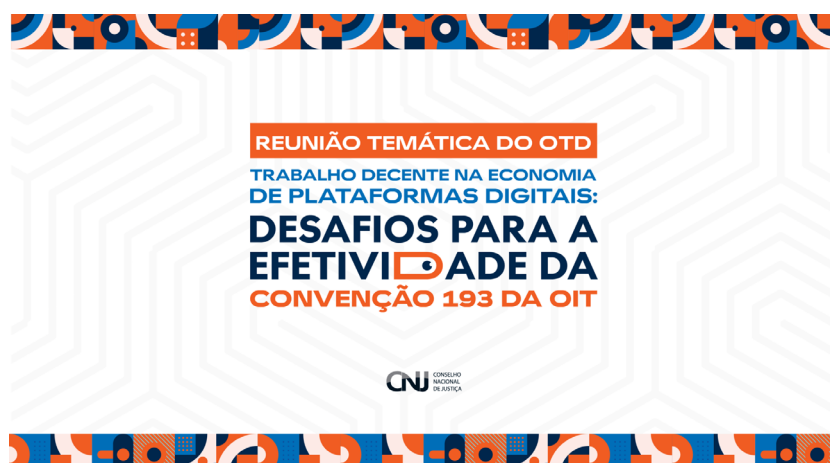
Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/artigo/como-nova-convencao-no-193-promovera-o-trabalho-decente-na-economia-de>

REUNIÃO TEMÁTICA DO OTD – TRABALHO DECENTE NA ECONOMIA DE PLATAFORMAS DIGITAIS: DESAFIOS PARA A EFETIVIDADE DA CONVENÇÃO 193 DA OIT

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) realizou, no dia 22 de setembro, a Reunião Temática do OTD – Trabalho Decente na Economia de Plataformas Digitais: Desafios para a Efetividade da Convenção 193 da OIT. A reunião teve como objetivo estratégico aproximar o Poder Judiciário à temática da Convenção n.193 da Organização Internacional do Trabalho, primeira norma internacional do trabalho dedicada a estabelecer parâmetros de trabalho decente na economia de plataformas digitais, adotada pela OIT em junho de 2026.

No encontro, Nuno Cunha, especialista sênior em instituições de mercado de trabalho da OIT, apresentou a Convenção 193. Houve um amplo diálogo sobre seu reconhecimento no ordenamento jurídico brasileiro e os caminhos para a promoção de sua efetividade.

Além da consolidação de parâmetros normativos previsíveis e transparentes para a economia de plataformas, da promoção da segurança jurídica e do fomento um ambiente propício para empresas sustentáveis e de concorrência leal, representam pautas centrais para a construção da Política Nacional do Trabalho Decente no Poder Judiciário as questões problemáticas decorrentes da gestão algorítmica e a busca pela garantia de condições justas de trabalho na economia de plataformas.



[CLIQUE AQUI](#)

OIT ADOTA CONVENÇÃO 193 COM REGRAS PARA GARANTIR DIREITOS TRABALHISTAS NA ECONOMIA DE PLATAFORMAS

A relação entre os trabalhadores de aplicativos e as plataformas digitais agora tem regras mínimas. A Organização Internacional do Trabalho – OIT - adotou a Convenção 193 como primeira norma internacional dedicada à promoção do “trabalho decente” na economia de plataformas. Neste Agenda Econômica, o coordenador da representação dos trabalhadores brasileiros na OIT, Antônio Lisboa, mostra que os direitos valem para todos, independentemente de serem empregados, autônomos, parceiros ou prestadores de serviço.



[CLIQUE AQUI](#)

NORMAS PARA PUBLICAÇÃO

ORIENTAÇÕES PARA SUBMISSÃO DE ARTIGOS

A Revista Eletrônica do TRT-PR é uma publicação científica de periodicidade mensal e temática, divulgada exclusivamente em meio eletrônico, no site: www.trt9.jus.br

1. Requisitos de Autoria

O artigo pode ter até três autores.

Pelo menos um dos autores deve possuir título de Mestre.

Os autores devem fornecer breves currículos em notas de rodapé, indicadas por asteriscos junto ao nome.

2. Temática

Os artigos devem estar alinhados a um dos temas divulgados na página da revista - consulte os próximos temas aqui.

Artigos que não se enquadrem nos temas poderão ser avaliados e publicados como “Artigos Especiais”, desde que apresentem relevância e contribuição científica significativa.

3. Estrutura e Elementos Textuais

O artigo deve obedecer à NBR 6024/2012 (Numeração progressiva das seções de um documento escrito).

As seções devem ser numeradas em algarismos arábicos, alinhadas à esquerda, sem ponto após o número.

O texto deve iniciar duas linhas abaixo do título da seção.

Não deve haver ponto final após os títulos das seções.

3. Estrutura e Elementos Textuais

O artigo deve obedecer à NBR 6024/2012 (Numeração progressiva das seções de um documento escrito).

As seções devem ser numeradas em algarismos arábicos, alinhados à esquerda, sem ponto após o número.

O texto deve iniciar duas linhas abaixo do título da seção.

Não deve haver ponto final após os títulos das seções.

Regras de apresentação:

Seções primárias (1, 2, 3...) em negrito, letras maiúsculas, alinhadas à esquerda.

Seções secundárias (1.1, 1.2...) em negrito, apenas a primeira letra em maiúsculo, alinhadas

à esquerda.

Seções terciárias (1.1.1, 1.1.2...) em itálico, apenas a primeira letra em maiúsculo.

Seções quaternárias (1.1.1.1...) em itálico, caixa baixa, apenas a primeira letra em maiúsculo.

Exemplo de aplicação:

1 INTRODUÇÃO

Texto da introdução inicia duas linhas abaixo do título.

1.1 Fundamentação teórica

Texto inicia duas linhas abaixo do subtítulo.

1.1.1 Perspectiva doutrinária

Texto referente à seção terciária.

1.1.1.1 Autores clássicos

Texto referente à seção quaternária.

Resumo e palavras-chave: obrigatórios em **português e inglês**, antecedendo o corpo do texto. Os nomes dos autores devem aparecer na primeira página, abaixo do título, alinhados à direita.

4. Formatação do Texto

Extensão: **12 a 20 páginas** (excepcionalmente serão aceitos artigos com número superior - verificada sua relevância).

Formato: A4, nos arquivos **.doc, .docx, .rtf**.

Margens: 3 cm (superior e esquerda) e 2 cm (inferior e direita).

Fonte: **Arial ou Times New Roman**.

Tamanho:

Fonte 14: título

Fonte 12: corpo do texto

Fonte 10: citações longas e legendas

Espaçamento:

1,5 no corpo do texto

1,0 em citações longas, legendas e notas explicativas

Alinhamento: justificado.

5. Citações e Referências

Citações: conforme **NBR 10520**, no sistema **Autor-Data**.

Citações diretas longas: recuo de 4 cm da margem esquerda, fonte 10, espaçamento simples.

Notas de rodapé: apenas para explicações.

Referências: conforme **NBR 6023**.

Listadas ao final do artigo, na ordem em que aparecem no texto, alinhadas à esquerda.

Espaçamento simples no corpo e duplo entre referências.

Exemplo de referência:

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 9ª ed. São Paulo: Grupo GEN, 2023. Disponível em: <http://www...> Acesso em: 01 jan. 2024.

6. Submissão

O artigo deve ser enviado para o e-mail: revistaeletronica@trt9.jus.br.

O envio implica:

Autorização de publicação sem remuneração.

Transferência dos direitos de primeira publicação à revista, sob licença Creative Commons - Atribuição-NãoComercial-Compartilha Igual 4.0 Internacional.

A aprovação está sujeita a análise de:

Formatação

Aderência ao tema

Qualidade e originalidade

7. Ética Editorial

Plágio: artigos com plágio confirmado serão retirados (despublicados) imediatamente.

Responsabilidade: os autores devem garantir a correta atribuição de créditos a todo material previamente publicado.

8. Contato

Dúvidas podem ser encaminhadas para: revistaeletronica@trt9.jus.br

Respeitosamente.

CONSELHO EDITORIAL



TRT-9ª REGIÃO