

RT INFORMA



OIT aprova Convenção sobre Trabalho Decente na Economia de Plataformas

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!

PRINCIPAIS PONTOS DA CONVENÇÃO

I - Definições e alcance

A Convenção define como **plataformas digitais de trabalho** as pessoas física ou jurídica que organizam ou facilitam a prestação de serviços remunerados por meio de tecnologias digitais e sistemas automatizados de tomada de decisão, em conformidade com a legislação nacional.

Conceitua o **trabalhador de plataforma digital** como toda pessoa que realiza trabalho sob remuneração ou pagamento organizado ou facilitado por essas plataformas. O **texto não vincula essa espécie de trabalho a um vínculo de emprego**, independentemente da classificação jurídica de sua relação de trabalho.

Também definem “**remuneração**” ou “**pagamento**” como a quantia devida, nos termos das leis e regulamentos nacionais, acordos coletivos ou obrigações contratuais, a um trabalhador de plataforma digital.

Além disso, ela estabelece que **suas normas devem ser aplicadas** a todas as plataformas digitais de trabalho e a todos os trabalhadores de plataforma digital.

Artigo 1

“Para os fins da Convenção:

*a) a expressão “**plataforma digital de trabalho**” designa toda pessoa jurídica ou, quando aplicável de acordo com a legislação nacional, toda pessoa física que, por meio de tecnologias digitais, utilizando sistemas automatizados de tomada de decisão:*

i) organiza e/ou facilita trabalho realizado por pessoas em troca de remuneração ou pagamento, para a prestação de serviço, a pedido do destinatário ou do solicitante;

ii) independentemente de esse trabalho ser realizado online ou em uma localização geográfica específica;

*b) a expressão “**trabalhador de plataformas digitais**” designa toda pessoa que esteja empregada ou contratada para trabalhar:*

i) para fins de prestação de serviço organizada e/ou facilitada por uma plataforma digital de trabalho;

ii) em troca de remuneração ou pagamento;

iii) independentemente da classificação de sua situação no emprego;” [...]

II. Princípios e direitos fundamentais no trabalho

A Convenção estabelece que os Estados-membros adotem medidas para respeitar, promover e tornar realidade, na economia de plataformas, os princípios e direitos fundamentais no trabalho, incluindo liberdade de associação e sindical, negociação coletiva, eliminação do trabalho forçado, abolição efetiva do trabalho infantil, eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação e ambiente de trabalho seguro e saudável.

III. Segurança e saúde no trabalho

A Convenção estabelece a necessidade de adoção de critérios para a prevenção de acidentes de trabalho, doenças profissionais e quaisquer outras lesões à saúde dos trabalhadores. Cada membro

Artigo 4

“1. Todo Membro adotará as medidas apropriadas para prevenir acidentes de trabalho, doenças profissionais e qualquer outro dano à saúde dos trabalhadores de plataformas digitais que seja consequência de seu trabalho, esteja relacionado a ele ou ocorra durante sua realização.” [...]

deverá especificar as respectivas funções e responsabilidades das autoridades públicas, das plataformas digitais, dos trabalhadores e de outros atores relevantes. Além disso, os trabalhadores de plataformas têm o direito de se afastar de uma situação de trabalho que tenham justificativa razoável que apresente um perigo iminente e grave para sua vida ou saúde, sem sofrer consequências indevidas.

IV. Violência e assédio

Os países devem criar regras para proteger eficazmente quem trabalha em plataformas contra agressões e assédio, inclusive os ataques que acontecem na internet ou que venham dos próprios clientes.

V. Promoção do trabalho decente e classificação da situação no emprego

Entre os destaques desta seção, observa-se o estímulo ao crescimento profissional e à regularização. Os governos devem em suas políticas nacionais e de acordo com as circunstâncias nacionais, buscar medidas para promover a criação de oportunidades de trabalho decente e para incentivar o desenvolvimento de carreiras e competências na economia de plataformas.

VI. Remuneração ou pagamento e Seguridade social

O destaque para esta seção é o estabelecimento de regras sobre o pagamento do trabalhador. O pagamento deve ser pontual, integral, sujeito a deduções legais na medida autorizada pelas leis e regulamentos nacionais ou convenções coletivas.

Artigo 10

"1. Todo Membro adotará medidas para assegurar que a remuneração ou o pagamento devido aos trabalhadores de plataformas digitais em virtude da legislação nacional, dos acordos coletivos ou das obrigações contratuais seja pago de maneira pontual e integral, aplicadas as deduções legais, na medida em que autorizadas pela legislação nacional ou pelos acordos coletivos, e por meio de formas legais de pagamento, incluídas as transferências eletrônicas quando a legislação nacional permitir. [...]"

VII. Impacto do uso de sistemas automatizados, proteção de dados pessoais e privacidade

As plataformas precisam informar os trabalhadores, antes do seu emprego ou contratação, bem como os seus representantes ou organizações representativas, sobre o uso de sistemas automatizados, baseados em algoritmos ou métodos semelhantes, e a medida em que o uso de tais sistemas automatizados tem impacto nas condições de trabalho.

Devem ter ainda cuidados com as informações particulares. Cada Membro estabelecerá salvaguardas eficazes e adequadas relativas aos dados pessoais dos trabalhadores e garantir que estes sejam

tratados para a finalidade legítima para a qual foram coletados. Ademais, o trabalhador tem o direito de acessar, corrigir ou apagar suas informações pessoais da plataforma.

VIII. Suspensão ou desativação de conta, rescisão e termos e condições de emprego

Cada país deverá adotar medidas adequadas para proibir a suspensão ou desativação da conta de um trabalhador, ou a rescisão de seu emprego ou contratação com uma plataforma digital de trabalho, quando baseada em motivos discriminatórios ou de outras formas ilegais.

De acordo com a legislação e a prática nacionais, adotar medidas para garantir que os trabalhadores de plataformas digitais recebam informações oportunas, verificáveis e de fácil compreensão sobre os termos e condições de seu emprego ou contratação.

Artigo 18

"Todo Membro adotará, em conformidade com a legislação e a prática nacionais, medidas para assegurar que os trabalhadores de plataformas digitais recebam informações oportunas, verificáveis e de fácil compreensão sobre suas condições de emprego ou contratação."

Os termos e condições de emprego ou contratação dos trabalhadores de plataformas digitais serão preferencialmente regidos pelas leis e regulamentos do país onde o trabalho é realizado, salvo disposição em contrário nas leis e regulamentos nacionais, instrumentos internacionais ou acordos multilaterais ou bilaterais, levando em consideração os arranjos contratuais.

IX. Resolução de disputas, reparações, conformidade e tratamento não menos favorável

Cada Membro adotará medidas para garantir que os trabalhadores de plataformas digitais e as plataformas digitais de trabalho tenham fácil acesso a mecanismos de resolução de disputas seguros, justos e eficazes, bem como a reparações adequadas e eficazes, bem como, adotar medidas para garantir a conformidade e a aplicação das leis e regulamentos nacionais e das convenções coletivas pertinentes.

Artigo 21

"Todo Membro adotará medidas para assegurar 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, bem como a vias de recurso e reparação que sejam apropriadas e eficazes."

X. Implementação

As leis nacionais deverão ser criadas em consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, convenções coletivas, decisões judiciais, uma combinação desses meios, ou de qualquer outra forma consistente com a prática nacional.

Exigibilidade e vigência

O Convenção entrará em vigor 12 (doze) meses após o registro das ratificações de dois Estados-membros da OIT. Todavia, **a sua implementação interna não é automática**, e depende da ratificação do país para ser aplicada. No Brasil, a ratificação depende de prévia aprovação pelo Congresso Nacional.

Consulte [aqui](#) a íntegra da **Convenção 193**.