



# INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

15 de junho de  
2026

Ano 07 / Nº 654

## Informe Estratégico – Convenção da OIT sobre trabalho decente na economia de plataformas digitais

### Resumo

A OIT aprovou, em junho de 2026, a primeira Convenção internacional sobre trabalho decente na economia de plataformas digitais, estabelecendo direitos mínimos aplicáveis a trabalhadores de aplicativos, independentemente da classificação jurídica formal da relação de trabalho (empregado ou autônomo). A norma prevê garantias como liberdade sindical, negociação coletiva, remuneração mínima, segurança no trabalho, transparência de algoritmos e proteção contra práticas abusivas, reconhecendo que o modelo digital pode gerar riscos de precarização. Em comparação ao Brasil, a principal novidade é a superação da lógica tradicional baseada no vínculo empregatício, com foco na proteção do trabalho em si. Apesar de não ter aplicação imediata no país, a Convenção tende a influenciar a legislação, a atuação do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho e exigir das empresas maior governança, transparência e adequação de seus modelos de negócio.

**1** – A Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou, em 12 de junho de 2026, a **primeira norma internacional específica sobre o trabalho em plataformas digitais**, por meio de uma Convenção acompanhada de Recomendação, voltada à promoção do trabalho decente nesse setor. A norma aprovada pode ser acessada no [site da OIT](#).

Trata-se de um marco regulatório com potencial de influenciar legislações nacionais, decisões judiciais e estratégias empresariais em âmbito global.

**2** – A Convenção estabelece parâmetros mínimos globais de proteção aplicáveis aos trabalhadores de plataformas digitais, **independentemente da sua classificação jurídica formal da relação de trabalho** (empregado ou autônomo).



Entre os **principais pontos**, destacam-se: a garantia da liberdade sindical e do direito à negociação coletiva; a previsão de remuneração mínima compatível com padrões locais; a promoção de condições de trabalho seguras e saudáveis; a criação de mecanismos de contestação de decisões, bem como a exigência de maior transparência algorítmica; e o combate a práticas abusivas, como trabalho infantil, trabalho forçado e discriminação.

Para a OIT, embora a economia de plataformas amplie oportunidades de geração de renda, também apresenta riscos estruturais de precarização, o que demanda uma resposta regulatória coordenada.

**3** – No âmbito da OIT, adota-se uma lógica de proteção mínima do trabalho, independentemente da existência de vínculo formal. No Brasil, por sua vez, prevalece o **modelo binário**, estruturado na distinção entre empregado (regido pela CLT) e trabalhador autônomo.

A principal diferença reside no fato de que a norma internacional supera essa dicotomia, ao **priorizar a proteção do trabalho em si**, e não a qualificação jurídica da relação (de emprego disciplinado pela CLT ou de trabalho autônomo).

A Convenção orienta a instituição de **direitos mínimos universais** para trabalhadores de plataformas digitais. No Brasil, contudo, ainda não há legislação consolidada sobre o tema, sendo predominantes decisões judiciais divergentes quanto ao reconhecimento de vínculo empregatício.

Observa-se, nesse contexto, **uma tendência de deslocamento do debate jurídico**: da discussão sobre a existência de vínculo empregatício para a garantia de direitos mínimos aos trabalhadores, independentemente da forma de contratação.

Adicionalmente, a norma internacional assegura liberdade sindical e negociação coletiva também aos trabalhadores de plataformas, independentemente da formalização do vínculo. No Brasil, persistem dificuldades práticas de enquadramento sindical dessa categoria, o que pode levar, no futuro, à ampliação do papel das entidades sindicais no setor.

**4** – A Convenção da OIT possui natureza internacional e **não é automaticamente aplicável no Brasil**, dependendo de ratificação e posterior internalização legislativa.

Ainda que não produza efeitos vinculantes imediatos, a Convenção tende a impactar o ambiente empresarial sob diferentes perspectivas.

No plano regulatório, aumenta a probabilidade de edição de legislação específica



sobre trabalho em plataformas digitais, inclusive com eventual criação de regimes jurídicos intermediários.

No plano judicial, há tendência de utilização da norma como parâmetro interpretativo pelos tribunais superiores, especialmente pelo STF e pelo TST.


No plano operacional, pode haver necessidade de revisão dos modelos de negócio, sobretudo no que se refere à estrutura de remuneração, à distribuição de custos da atividade, à transparência dos algoritmos e à criação de mecanismos adequados de contestação de decisões automatizadas.

**5 –** A Convenção da OIT sobre trabalho na economia de plataformas representa uma significativa mudança de paradigma no direito do trabalho internacional, ao priorizar a proteção do trabalhador independentemente da existência de vínculo jurídico formal.

No Brasil, a norma tende a influenciar a evolução regulatória, a atuação do Poder Judiciário e a eventual construção de modelos híbridos de proteção.

Nesse contexto, recomenda-se às empresas que operam com plataformas digitais: monitorar a evolução legislativa e regulatória nacional; avaliar os riscos de eventual reclassificação jurídica de trabalhadores; revisar contratos e políticas internas à luz de padrões internacionais; mapear a exposição a litígios trabalhistas, individuais e coletivos; e considerar a adoção de boas práticas de conformidade trabalhista digital (compliance).

#### **Importante**

 O texto do presente informe contém hiperlinks que permitem o acesso direto a conteúdos e informações complementares.

#### **Marco Antonio Redinz**

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

#### **Agostinho Miranda Rocha**

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT