



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

**EXCELENTÍSSIMO SENHOR PRESIDENTE DO SUPREMO TRIBUNAL
FEDERAL, MINISTRO EDSON FACHIN.**

Recurso Extraordinário nº 1.446.336

Tema de Repercussão Geral nº 1.291

O **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, por meio do Procurador-Geral do Trabalho, vem apresentar, como decorrência de sua participação, a convite de Vossa Excelência, na audiência pública realizada em 09 de dezembro de 2024, e em razão do despacho proferido em 23 de junho de 2026, **manifestação sobre a Convenção nº 193 da OIT.**

I – INTRODUÇÃO

1. O trabalho plataformizado encontra-se disseminado no mercado de trabalho do Brasil. Visando reduzir custos e pagar menos impostos através da precarização de direitos fundamentais sociais, diversas empresas vêm buscando a contratação de trabalho humano através de



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

plataformas digitais (aplicativos, grupos de WhatsApp, sistemas operacionais internos). Esse movimento de mercado significa a ruptura do paradigma de proteção do trabalho humano tal como idealizado pela Constituição Federal de 1988¹.

2. Atualmente, essa estratégia das empresas de contratar trabalhadores por meio de sistemas automatizados, com a finalidade de afastar a relação de emprego e, por corolário, os direitos trabalhistas básicos², não se restringe às atividades de transporte de passageiros e entregas rápidas. A cada dia, mais empresas decidem demitir seus empregados contratados pelo regime da CLT para recontratá-los como *trabalhadores plataformizados*. Uma alteração apenas na forma de contratação, pois a execução do trabalho continua idêntica, mas que impacta diretamente na aquisição de direitos e garantias constitucionais pelos trabalhadores.

3. Para exemplificar a realidade do mercado de trabalho brasileiro,

¹ 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: IV – os **valores sociais do trabalho** e da livre iniciativa; Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à **melhoria de sua condição social**: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; Art. 170. A ordem econômica, fundada na **valorização do trabalho humano** e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da **justiça social**, observados os seguintes princípios: VIII - a **busca do pleno emprego**; Art. 193. A ordem social tem como base o **primado do trabalho**, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

² Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

empresas do ramo da saúde³, educação⁴, alimentação⁵, fabricação de placas de identificação veicular⁶, dentre outros, vêm contratando trabalhadores plataformizados, servindo como incentivo concorrencial aos demais atores do mercado econômico. Empresas concessionárias de serviço público, como a SABESP⁷ e a ENEL⁸, também criaram seu próprio aplicativo de serviço de vistoria domiciliar, chamado WILLY e já apelidado de UBER da Vistoria, para contratação de trabalhadores sem vínculo de emprego, estimuladas pelo modelo de negócio gestado, justamente, pela UBER.

4. Basta uma simples busca em algum site de pesquisa na internet, para verificar que, em qualquer atividade econômica selecionada, há diversos aplicativos disponíveis que oferecem trabalhadores sob demanda, refletindo a universalização, senão hegemonia, da economia do bico (*gig economy*) no mercado de trabalho do Brasil. Hoje, é possível contratar trabalhadores por aplicativos para qualquer função: médicos (Revoluna, Quero Plantão), enfermeiros (Clicknurse, Movicare, CareOn Brasil), professores (Superprof, Preply), garçons (Switch), auxiliar de cozinha (Closeer, Freela Certo), auxiliar de limpeza (Mary Help, Donamaid), empacotador (Helppi, Anthor), empregado doméstico (Parafuzo) etc..

³ A REVOLUNA é uma plataforma digital de plantão médico que conecta hospitais a 39 mil médicos em tempo real, conforme seu site: <https://revoluna.com.br>

⁴ ACP 1000225-57.2024.5.02.0009 (MPT x Associação Alumni).

⁵ ACP 1001944-20.2023.5.02.0006 (MPT x MOTT Restaurante Ltda.).

⁶ ACP 1000448-81.2024.5.02.005 (MPT x DVR Industrial Ltda.).

⁷ A Companhia de Saneamento Básico do Estado de São Paulo (Sabesp) é a maior empresa de saneamento do Brasil.

⁸ A Enel Distribuição São Paulo é uma das maiores empresas privadas do setor elétrico do Brasil.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

5. Pode-se, inclusive, contratar um preposto para realização de audiências judiciais através da plataforma digital COMARCA⁹ que, segundo seu site de apresentação, *“trata-se de um mercado on-line que viabiliza a contratação direta de prepostos para a realização de audiências, no qual os prepostos se cadastram disponibilizando seus currículos e informando os valores de honorários conforme o tipo de audiência”*.

6. Todas as empresas que contratam trabalhadores plataformizados não reconhecem a relação de emprego, considerando-os trabalhadores autônomos, independentes, (micro)empreendedores do próprio negócio. Com isso, a relação de emprego com seu *status* de opção padrão (*default option*) de contratação do trabalho humano no país tende a desaparecer, senão se tornar algo residual.

7. Essa expansão na contratação de trabalhadores plataformizados não poderia deixar de ser percebida pelo Poder Judiciário. Um recorte feito apenas com relação às duas maiores empresas de aplicativos no Brasil, a UBER e a IFOOD, revela a magnitude do problema e a urgência de se impedir a proliferação da contratação de trabalhadores plataformizados sem balizas claras que estabeleçam direitos, deveres e obrigações para as partes. Não é razoável, nem decorre de nosso modelo constitucional de proteção do valor do trabalho humano, que as empresas operadoras de aplicativos continuem em sua *posição ideal*,

⁹ <https://www.comarca-app.com.br/>



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

sem assumir qualquer responsabilidade pelos trabalhadores que lhe prestam serviço e lhe garantem lucros exorbitantes.

8. A Justiça do Trabalho, órgão jurisdicional com competência material para processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho¹⁰, analisou, ao longo dos últimos anos, 3.651 e 3.701 ações judiciais contra a UBER e a IFOOD¹¹, respectivamente, sendo a maioria quase absoluta questionando a existência de vínculo de emprego.

	TRT 01	TRT 02	TRT 03	TRT 04	TRT 05	TRT 06	TRT 07	TRT 08	TRT 09	TRT 10	TRT 11	TRT 12
UBER	539	717	779	504	164	90	392	137	79	65	42	143
IFOOD	734	564	275	903	110	92	448	119	91	197	31	137
	TRT 13	TRT 14	TRT 15	TRT 16	TRT 17	TRT 18	TRT 19	TRT 20	TRT 21	TRT 22	TRT 23	TRT 24
UBER	720	18	368	42	83	133	81	21	93	60	39	21
IFOOD	143	63	722	33	23	50	67	15	13	31	24	14

9. Esses números demonstram um retrato ainda *desfocado* da realidade atual, na medida em que a maioria dos trabalhadores plataformizados não estão propensos a litigar e enfrentar judicialmente duas das empresas mais poderosas do país, em razão da disparidade de armas e assimetria de informação. A atomização dos trabalhadores sem representação sindical justifica o represamento de muitas das eventuais ações judiciais individuais. Por sua vez, o Ministério Público do Trabalho ingressou com ação coletiva pedindo o reconhecimento da relação de emprego contra as seguintes empresas operadoras de

¹⁰ Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

¹¹ Dados extraídos a partir das Certidões Eletrônicas de Ações Trabalhistas fornecidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

plataformas digitais: 1) UBER¹², 2) IFOOD¹³, 3) RAPPI¹⁴, 4) 99 TECNOLOGIA¹⁵, 5) LALAMOVE¹⁶, 6) LOGGI¹⁷, 7) SHIPPIFY¹⁸, 8) DELIVERY¹⁹, 9) JAMES²⁰ e 10) LEVOO²¹, dentre outras.

10. A desproteção jurídica dos trabalhadores plataformizados já foi objeto de várias iniciativas legislativas no Brasil para regulamentar o setor. Tramitam no Congresso Nacional dois Projetos de Lei Complementar (PLPs 12/2024 e 152/2025) que avançaram e atraíram a atenção da mídia e da sociedade civil. No entanto, por diversas razões, os projetos não lograram consenso no parlamento para votação e aprovação, sendo, enfim, retirados de pauta.

11. Registre-se, ainda, a mobilização social dos próprios trabalhadores plataformizados para reivindicar melhores condições de trabalho e a paralisação histórica dos entregadores de aplicativos, ocorrida em julho de 2020 (movimento conhecido como Dia do Breque), manifestação que vem se reproduzindo ao longo dos anos, muito embora a categoria profissional dos trabalhadores plataformizados não

¹² ACP 1001379-33.2021.5.02.0004

¹³ ACP 1000100-78.2019.5.02.0037

¹⁴ ACP 1001416-04.2021.5.02.0055

¹⁵ ACP 1001384-45.2021.5.02.0072

¹⁶ ACP 1001414-44.2021.5.02.0084

¹⁷ ACP 1001058-88.2018.5.02.0008

¹⁸ ACP 0010236-32.2024.5.03.0108

¹⁹ ACP 1001095-77.2021.5.02.0019

²⁰ ACP 1000661-05.2025.5.02.0066

²¹ ACP 1000489-03.2021.5.02.0002



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

seja reconhecida pelas empresas de aplicativo.

12. Nesse sentido, não se pode negar ou desconsiderar a importância de se assegurar direitos e garantias aos trabalhadores plataformizados e se atribuir responsabilidades às empresas operadoras de plataformas digitais. Em uma sociedade e uma Constituição baseadas na valorização social do trabalho não se pode admitir a existência de trabalhadores sem direitos! Decidir simplesmente que os trabalhadores plataformizados são autônomos, donos de seu próprio negócio, sem qualquer relação jurídica de trabalho com as plataformas digitais, representa fechar os olhos para a realidade dos fatos, para os anseios da sociedade civil, para as demandas dos trabalhadores e para os princípios estruturantes da República brasileira.

12. Exatamente por essa substancial razão que a Organização Internacional do Trabalho – OIT, em sua 114ª Conferência Internacional do Trabalho realizada em junho de 2026, aprovou, por imensa maioria²², a Convenção nº 193 sobre o trabalho decente na economia de plataformas, primeira lei internacional a estabelecer um patamar mínimo de direitos aos trabalhadores plataformizados. É importante dizer que o governo brasileiro manifestou posição favorável à Convenção Internacional, votando por sua aprovação.

13. Portanto, o precedente a ser formado pelo Supremo Tribunal Federal não se limita a uma empresa operadora de plataforma digital

²² O texto final da Convenção nº 193 da OIT foi aprovado por 406 delegados, contando apenas com 8 votos contrários e 36 abstenções.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

ou a uma atividade econômica específica. A força obrigatória do precedente firmado causará efeitos imediatos no mercado de trabalho brasileiro, incidindo sobre todas as empresas que se valem do trabalho plataformizado, isto é, toda e qualquer empresa de toda e qualquer atividade econômica, com estímulo positivo (*nudge*) para outras empresas que ainda não adotaram tal forma de contratação de mão-de-obra. Uma decisão de tamanha importância para a sociedade brasileira deve ser muito bem refletida, pois os efeitos sistêmicos serão suportados pela atual e futuras gerações, com potencial de alterar a matriz de contratação do trabalho humano, que hoje tem como regra geral a relação de emprego, impactando, também, no financiamento do Estado e agravando, ainda mais, a situação de insustentabilidade fiscal provocada pela perda de arrecadação.

II – A ATIVIDADE NORMATIVA DA OIT

14. As normas regulamentadoras do trabalho no âmbito internacional são as convenções, as recomendações e as resoluções elaboradas pela Organização Internacional do Trabalho – OIT. As convenções são as mais relevantes, uma vez que somente elas podem ingressar no direito interno como fonte formal. A análise e a aprovação dessas normas ocorrem em sessões da Conferência Internacional do Trabalho, com a participação de representantes de governos, trabalhadores e empregadores, e o seu regramento está disposto no artigo 19 da



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

Constituição da Organização.²³

15. As convenções são tratados multilaterais abertos, ou seja, a partir do momento que são aprovadas pela Conferência, podem ser ratificadas por quaisquer Estados-Membros da OIT. Trata-se de fonte formal e material de Direito. São fonte formal quando ratificadas por um país, o que cria direitos subjetivos imediatamente exigíveis, especialmente em países que adotam o monismo jurídico. Possuem natureza normativa, estabelecendo regras e princípios gerais de Direito Internacional Público sobre a regulação do trabalho e normas gerais de ação, o que permite classificá-las como tratados-lei ou tratados normativos.

16. A ação normativa da OIT possui duas características principais. A primeira é a universalidade, levando em consideração as peculiaridades socioeconômicas dos países e os esforços para que os Estados-Membros da Organização adotem as convenções. A segunda é a flexibilidade, de forma a prever a possibilidade de adotar uma convenção de forma parcial, de excluir determinados setores econômicos de sua aplicação, de ratificar o instrumento escalonadamente, dentre outros.

17. A Convenção nº 193 da OIT ilustra essas duas características. A universalidade está no artigo 2, item 1, alíneas *a* e *b*, que estende a norma a todas as plataformas digitais de trabalho e a todos os

²³Constituição da Organização Internacional do Trabalho, art. 19. Sobre o procedimento de elaboração das normas internacionais do trabalho, ver SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito Internacional do Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 1987.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

trabalhadores em plataformas digitais, estejam eles na economia formal ou informal. A flexibilidade está no artigo 2, item 2, que admite a exclusão de categorias limitadas de plataformas ou de trabalhadores diante de problemas especiais de natureza substancial, e no artigo 2, item 3, que impõe, nesses casos, o dever de estender progressivamente a aplicação da Convenção às categorias excluídas.²⁴

18. As regras para a entrada em vigor das convenções estão previstas em seus próprios textos. Em geral, a vigência internacional tem início após a ratificação da convenção por um determinado número de países e findo o decurso de um certo lapso temporal. Para que a convenção entre em vigor no âmbito interno, é necessário que tenha vigência internacional e que os Estados a ratifiquem. Nesse sentido, existem dois pontos distintos. O primeiro é o ato-regra, em que a Conferência aprova uma determinada convenção. O segundo é o ato-condição, por meio do qual os Estados-Membros, soberanamente, ratificam a norma internacional de acordo com o ordenamento jurídico interno.

19. Na Convenção nº 193, a previsão é que a vigência internacional ocorra após doze meses da data em que as ratificações de dois Estados-Membros sejam registradas pelo Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho (artigo 27, item 2). Cumprido esse requisito e com a vigência internacional da Convenção, essa norma entra em vigor para qualquer Estado-Membro após doze meses do registro da sua

²⁴ OIT. Convenção sobre o trabalho decente na economia de plataformas, 2026 (n. 193), art. 2. Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2026-06/ILC114-Instrument%20C.193-EN.pdf>.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

ratificação (artigo 27, item 3).

20. A aprovação de uma convenção pela Conferência Internacional do Trabalho gera obrigações para os Estados-Membros da OIT antes e independentemente da ratificação. Dentre elas, está a submissão, no prazo de 1 (um) ano – ou 18 (dezoito) meses, diante de circunstâncias excepcionais –, à autoridade competente, para que sejam adotadas medidas legislativas ou de outra natureza relacionadas a essas normas (artigo 19, item 5, alínea *b* da Constituição da OIT). O resultado da submissão da convenção à autoridade competente e a ratificação formal, quando ocorrer, devem ser comunicados ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho (artigo 19, item 5, alíneas *c* e *d* da Constituição da OIT).

21. Além disso, nos casos de convenções não ratificadas, os Estados-Membros devem informar o Diretor-Geral sobre a legislação e a prática nacional relacionadas à matéria desses documentos, bem como até que ponto aplicaram ou pretendem aplicar as previsões nelas contidas (artigo 19, item 5, alínea *e* da Constituição da OIT). Trata-se de dado relevante. A convenção não ratificada não é documento indiferente ao ordenamento interno. Ela permanece como fonte material de direito, tema retomado no item 5 desta manifestação.

22. A Convenção nº 193 da OIT foi adotada na 114ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra entre 1º e 12 de junho de 2026, por 406 votos favoráveis, 8 contrários e 36 abstenções. Trata-se de documento histórico. É o primeiro tratado



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

internacional dedicado ao trabalho na economia de plataformas. O seu conteúdo é examinado no item 5²⁵.

III – O USO DA CONVENÇÃO Nº 193 PARA EMBASAR DECISÕES JUDICIAIS (ART. 8º DA CLT)

23. Conforme exposto no item 4, a Convenção nº 193 ainda não foi ratificada pelo Brasil e não constitui fonte formal do direito interno. Isso não a torna irrelevante para o julgamento de casos concretos. O ordenamento jurídico brasileiro possui dispositivo específico que autoriza o seu uso na fundamentação de decisões judiciais: o artigo 8º da CLT.

24. O *caput* do artigo 8º da CLT dispõe:

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 do 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.

25. Mauricio Godinho Delgado examina o dispositivo à luz da teoria

²⁵ OIT. International Labour Conference ends with adoption of the first Convention on decent work in the platform economy. Genebra, 16 jun. 2026. Disponível em: <https://www.ilo.org/resource/news/ilc/ilc114/international-labour-conference-ends-adoption-first-convention-decent-work>.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
 MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

da integração jurídica. A integração consiste na operação de preenchimento das lacunas percebidas na ordem jurídica, nas fontes principais dessa ordem, mediante o recurso a fontes normativas de caráter supletivo. O autor distingue dois tipos. A autointegração ocorre quando o operador jurídico se vale de norma supletiva componente das próprias fontes principais do Direito, tendo a analogia como instrumento central. A heterointegração ocorre quando o operador se vale de norma supletiva situada fora do universo normativo principal do Direito.²⁶

26. Mauricio Godinho Delgado destaca que a CLT é mais aberta do que os diplomas do direito comum. A Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (artigo 4º) e o antigo artigo 126 do CPC de 1973 arrolavam apenas a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito. O artigo 8º da CLT acrescenta a jurisprudência e o direito comparado a esse rol, assumindo expressamente o papel jurígeno de ambos. Para o autor, constituem instrumentos característicos da heterointegração jurídica os costumes, os princípios jurídicos gerais, a jurisprudência, a equidade e o Direito comparado.²⁷

27. O mesmo autor examina o estatuto dos documentos internacionais não submetidos ao rito interno de ratificação. Registra que as declarações e as recomendações não constituem, em princípio, fontes formais do Direito, não gerando direitos e obrigações aos indivíduos na ordem jurídica interna. Têm, contudo, “*o caráter de fonte jurídica material, uma vez que cumprem o relevante papel político e*

²⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 279-280.

²⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit., p. 262 e 280-281.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

cultural de induzir os Estados a aperfeiçoarem a sua legislação interna na direção lançada por esses documentos programáticos internacionais". O raciocínio se aplica, com maior razão, às convenções adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho e ainda não ratificadas. Elas resultam de deliberação tripartite formal e assumem a forma de tratado, dependendo apenas do ato-condição da ratificação para produzir efeitos formais no plano interno.²⁸

28. Mauricio Godinho Delgado vai além. Aponta a existência, no campo doutrinário do Direito Internacional Público e dos Direitos Humanos, de *"forte corrente que insiste na tese em favor da natureza normativa interna das Declarações Internacionais e, até mesmo, das Recomendações Internacionais, especialmente se tiverem por conteúdo dispositivos de proteção e incremento dos Direitos Humanos"*. O fundamento normativo dessa corrente é o artigo 5º, § 2º, da Constituição Federal. O autor invoca, no ponto, a lição de Flávia Piovesan sobre a existência de um Direito Internacional dos Direitos Humanos que interage continuamente com a ordem jurídica interna dos Estados, com prevalência da norma mais favorável à vítima.²⁹

29. A esse fundamento soma-se o princípio da vedação do retrocesso. Para o autor, a alteração interpretativa da Constituição *"não pode ser feita para propiciar retrocessos sociais e culturais – mas para garantir avanços civilizatórios em benefício da pessoa humana"*.

²⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit., p. 183-184.

²⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit., p. 184-185. A referência é a PIOVESAN, Flávia. Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional. São Paulo: Saraiva.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

Trata-se do mesmo eixo do princípio da norma mais favorável, examinado no item 4.³⁰

30. Aplicadas essas premissas à Convenção nº 193, identificam-se três vias de uso do tratado na fundamentação de decisões judiciais.

31. A primeira é o direito comparado, expressamente arrolado no artigo 8º da CLT. A Convenção nº 193 não é norma estrangeira isolada. É o resultado de deliberação tripartite dos Estados-Membros da OIT, com participação de governos, empregadores e trabalhadores, aprovada por ampla maioria. Traduz o padrão internacional mínimo de proteção reconhecido pela comunidade internacional para o trabalho em plataformas digitais.

32. A segunda são os *“princípios e normas gerais do direito, principalmente do direito do trabalho”*, igualmente arrolados no artigo 8º da CLT. O artigo 9 da Convenção nº 193 é a formulação internacional do princípio da primazia da realidade. Esse princípio já integra o direito brasileiro e informa a interpretação dos artigos 2º e 3º da CLT. A Convenção reforça e explicita o seu conteúdo para uma modalidade específica de trabalho, sem inovar na ordem jurídica interna.

33. A terceira é a função de fonte material na interpretação das normas internas vigentes. Os conceitos de empregador e de empregado dos artigos 2º e 3º da CLT são abertos. A subordinação jurídica não

³⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit., p. 182-183.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

possui definição legal exaustiva. A Convenção nº 193 oferece critérios para densificar esses conceitos diante de uma modalidade de trabalho que a legislação de 1943 não podia antever, sobretudo ao tratar do uso de sistemas automatizados de decisão para monitorar, avaliar e dirigir o trabalho.

34. É preciso delimitar o alcance dessa proposta. Não se trata de aplicar a Convenção nº 193 como se ratificada fosse. O tratado não ratificado não cria direitos subjetivos imediatamente exigíveis nem revoga norma interna. A sua incorporação depende do ato complexo descrito no item 4. O que se sustenta é distinto: a Convenção nº 193 opera como fonte supletiva, nos casos de lacuna, e como vetor interpretativo dos conceitos abertos já existentes na legislação brasileira.

35. Dois elementos reforçam essa conclusão. O primeiro está na própria Convenção. O artigo 24, item 1, arrola expressamente as decisões judiciais entre os meios de implementação de suas disposições, ao lado das leis, dos regulamentos e das convenções coletivas. A OIT reconhece, portanto, a via judicial como caminho legítimo de concretização do tratado.³¹

36. O segundo está no dever de informação previsto no artigo 19, item 5, alínea e, da Constituição da OIT, examinado no item 2. Ao exigir dos Estados que não ratificarem uma convenção a indicação de até que

³¹OIT. Convenção n. 193, art. 24, 1.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

ponto aplicaram ou pretendem aplicar as suas previsões, a norma pressupõe que a aplicação parcial de uma convenção não ratificada é possível e esperada pela Organização.

37. Some-se a isso o quanto exposto no item 6. O padrão interamericano fixado no parecer consultivo nº 27 é exigível do Brasil por força dos artigos 1.1, 2 e 26 da Convenção Americana, esta sim ratificada e dotada de status supralegal. Portanto, o uso dos padrões desenvolvidos pela Corte Interamericana relacionados a esse tema na fundamentação de decisões judiciais não é mera faculdade hermenêutica. É também forma de cumprimento do dever de controle de convencionalidade que recai sobre todos os órgãos do Estado brasileiro.

IV – A INTEGRAÇÃO DAS CONVENÇÕES DA OIT NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

38. As convenções internacionais do trabalho são tratados internacionais de direitos humanos, o que atrai a aplicação do § 2º do artigo 5º da Constituição Federal. Existem autores que entendem que, a partir desse dispositivo, é possível identificar o *status* de norma constitucional desses tratados no ordenamento jurídico brasileiro. Ou seja, as convenções da OIT seriam normas materialmente constitucionais.

39. O Supremo Tribunal Federal fixou entendimento distinto sobre o tema. No julgamento do Recurso Extraordinário nº 466.343, ao examinar a aplicação e os efeitos do Pacto Internacional dos Direitos Civis e



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

Políticos e da Convenção Americana de Direitos Humanos no ordenamento jurídico brasileiro, apontou que os tratados internacionais de direitos humanos possuem lugar próprio na hierarquia das normas nacionais, estando abaixo da Constituição Federal e acima da legislação ordinária³².

40. Ademais, os direitos previstos nas convenções da OIT podem ser exigidos imediatamente. Vossa Excelência, em seu voto na ADPF nº 347, além de reiterar que os tratados internacionais de direitos humanos têm status supralegal e aplicação imediata, afirmou que não há motivos, de ordem técnica ou financeira, que justifiquem a prorrogação da aplicabilidade desses tratados. Ainda apontou que cumpre à cultura jurídica efetivar os compromissos assumidos pelo Brasil perante a comunidade internacional³³.

41. A integração das convenções da OIT ocorre a partir da celebração do tratado internacional pelo Presidente da República (artigo 84, VIII, da Constituição Federal), seguida de sua submissão ao Congresso Nacional, para debater e resolver definitivamente sobre a matéria, nos termos do artigo 49, I, do texto constitucional. Sendo aprovada pelos parlamentares, o Presidente da República pode promover a ratificação do documento. Percebe-se que há um ato complexo, composto pela combinação das manifestações volitivas do

³² STF. RE 466.343/SP, Rel. Min. Cezar Peluso, Tribunal Pleno, julgado em 3.12.2008. O tema foi decidido em conjunto com o RE 349.703 e o HC 87.585.

³³ STF. ADPF 347 MC/DF, Rel. Min. Marco Aurélio, Tribunal Pleno, julgado em 9.9.2015, voto do Min. Edson Fachin. No caso concreto, estava sob análise a Convenção Americana de Direitos Humanos.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

Chefe do Poder Executivo e do Congresso Nacional. Trata-se de atos distintos que, com a sua integração, permitem a produção de efeitos jurídicos no plano interno.

42. Considerando o teor das normas constitucionais e o entendimento do STF sobre a hierarquia dos tratados internacionais de direitos humanos, as convenções da OIT podem assumir dois status distintos. O primeiro ocorre quando se segue o disposto no artigo 5º, § 3º, da Constituição Federal e se adota o procedimento das emendas constitucionais, que é a aprovação, em cada casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos parlamentares. Esse mecanismo permite que as convenções adquiram status formal de norma constitucional, abrindo espaço para o controle concentrado de convencionalidade perante o STF.

43. O segundo acontece nos casos em que a tramitação perante o Congresso Nacional segue o seu rito ordinário, e não o previsto no artigo 5º, § 3º, da Constituição Federal. Nesses casos, obedecidas as previsões dos artigos 84, VIII, e 49, I, da Constituição Federal, as convenções da OIT aprovadas possuem status infraconstitucional e supralegal.

44. O conflito entre uma convenção e o direito interno é resolvido pela aplicação do princípio da norma mais favorável aos trabalhadores, uma regra própria do Direito do Trabalho. Há previsão expressa no artigo 19, item 8, da Constituição da OIT nesse sentido. Arnaldo Süssekind entende que esse princípio também deve ser aplicado quando



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

há conflito entre tratados internacionais que tratem de matéria laboral³⁴.

45. Valerio Mazzuoli afirma que o princípio da norma mais favorável é uma das expressões do princípio *pro homine*, por meio do qual o intérprete deve optar pela norma mais benéfica ao ser humano sujeito de direitos. Ainda, menciona que o artigo 19, item 8, da Constituição da OIT é uma “cláusula de diálogo”, em que há a interligação entre normas internacionais e nacionais para impedir que ocorra necessariamente a prevalência de uma em face da outra, com previsão de regras para a solução de eventuais antinomias. O referido dispositivo da Constituição da OIT vai além das previsões que tradicionalmente se estabelecem no direito internacional dos direitos humanos, dado que também leva em consideração os casos em que ocorra conflito com sentenças, costumes e acordos³⁵.

46. Aplicadas essas premissas à Convenção nº 193, o quadro atual é o seguinte. O tratado ainda não foi submetido ao Congresso Nacional, que é a autoridade competente nacional para apreciar a matéria. O prazo previsto no artigo 19, item 5, alínea *b*, da Constituição da OIT ainda está em curso. Também não se registrou, até o momento, o número de ratificações exigido para a sua vigência internacional. A Convenção nº 193 não é, portanto, fonte formal do direito brasileiro. Essa constatação não esgota o exame. Ela apenas delimita o terreno em que se colocam as duas vias examinadas nos próximos itens desta

³⁴ Constituição da OIT, art. 19, 8. SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito Internacional do Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 1987.

³⁵ MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Integração das convenções e recomendações internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio *pro homine*.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

manifestação.

V – A CONVENÇÃO Nº 193 DA OIT

47. A Convenção nº 193 da OIT é um **marco jurídico** na regulamentação do trabalho plataformizado por se tratar da primeira lei internacional sobre o trabalho decente na economia de plataformas digitais, oferecendo um amplo catálogo de princípios e direitos fundamentais aos trabalhadores e estabelecendo normas específicas sobre as obrigações e as responsabilidades das empresas.

48. A Convenção estabelece regras sobre: (i) definições (artigo 1º); (ii) âmbito de aplicação (artigo 2º); (iii) princípios e direitos fundamentais no trabalho (artigo 3º); (iv) segurança e saúde no trabalho (artigos 4º e 5º); (v) violência e assédio (artigo 6º); (vi) promoção do trabalho decente (artigos 7º e 8º); (vii) classificação jurídica dos trabalhadores (artigo 9º); (viii) remuneração ou pagamento (artigos 10 e 11); (ix) seguridade social (artigo 12); (x) impacto do uso de sistemas automatizados (artigos 13 a 15); (xi) proteção de dados pessoais e privacidade dos trabalhadores (artigo 16); (xii) suspensão ou desativação de contas e término da relação de emprego ou contratação (artigo 17); (xiii) condições de emprego ou contratação (artigos 18 e 19); (xiv) proteção de migrantes e refugiados (artigo 20); (xv) solução de conflitos e vias de recurso e reparação (artigo 21); (xvi) cumprimento e controle de aplicação (artigo 22); e (xvii) tratamento não menos favorável (artigo 23).



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

49. Para não deixar dúvidas, a Convenção nº 193 esclarece, logo em suas normas de abertura, que o conjunto de direitos nela previstos aplica-se a todos os trabalhadores plataformizados, independentemente da natureza jurídica da relação de trabalho estabelecida com as empresas proprietárias de plataformas digitais. Vale dizer, a convenção se aplica ao trabalhador plataformizado *lato sensu*, quer seja ele empregado, autônomo, intermitente de curta duração, avulso ou outro arranjo contratual. Mais ainda, a Convenção nº 193 aplica-se a todos os trabalhadores formais e informais da economia de plataformas digitais (artigo 2º, alínea b).

50. A expressão *trabalhador de plataformas digitais* designa toda pessoa que está empregada ou contratada para trabalhar (i) na prestação de serviço organizada e/ou facilitada por uma plataforma digital de trabalho; (ii) em troca de remuneração ou pagamento; e (iii) **independentemente de sua classificação como empregado** (artigo 1º, b)³⁶.

51. Nesse sentido, os princípios e direitos fundamentais do trabalho estampados na Convenção nº 193 assumem caráter universal, isto é, para todos os trabalhadores plataformizados. Os Estados-membros da OIT não podem mais se furtar de adotar medidas para respeitar,

³⁶ “the term «digital platform worker» means a person employed or engaged to work: (i) for the provision of service organized and/or facilitated by a digital labour platform; (ii) for remuneration or payment; (iii) regardless of their classification of status in employment” (versão em inglês).

“l’expression «travailleur des plateformes numériques» s’entend d’une personne employée ou, engagée à quelque titre que ce soit, pour travailler: i) en vue de la prestation de service organisée et/ou facilitée par une plateforme de travail numérique; ii) contre rémunération ou paiement; iii) indépendamment de sa qualification au regard des statuts d’emploi”; (versão em francês).

“a expresión «trabajador de plataformas digitales» designa a toda persona que esté empleada o contratada para trabajar: i) a los efectos de la prestación de servicio organizada y/o facilitada por una plataforma digital de trabajo; ii) a cambio de remuneración o pago; iii) independientemente de la clasificación de su situación en el empleo”; (versão em espanhol).



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

promover e tornar realidade, na economia de plataformas, os seguintes princípios e direitos fundamentais do trabalho: (a) a liberdade de associação e 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 (e) um ambiente de trabalho seguro e saudável.

52. A leitura do texto internacional permite concluir que os princípios da **proteção ao trabalho, da norma mais favorável e da realidade dos fatos** são imperativos que devem ser reconhecidos e implementados pelos Estados-membros. É certo que a Convenção nº 193 não se apresenta como uma norma fechada, definindo aprioristicamente a relação jurídica dos trabalhadores plataformizados com as empresas operadoras de plataformas digitais, classificando-os como empregados ou autônomos. A norma internacional deixa em aberto a questão, para que cada Estado-membro defina o estatuto jurídico desses trabalhadores plataformizados conforme os princípios gerais da Convenção nº 193, sua legislação interna e a **realidade dos fatos**.

53. Nesse ponto, a Convenção nº 193 representa a direção, o norte, a bússola que faltava no ordenamento jurídico para o Supremo Tribunal Federal se guiar no julgamento do Tema 1.291. A existência ou não da relação de emprego deve ser decidida, principalmente, senão exclusivamente, pela **realidade dos fatos de cada caso específico**. Em um mundo de mudanças constantes em velocidade vertiginosa, em que nada é permanente e tudo é transitório, fugaz e efêmero, onde



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

vigora o aqui e agora, com o surgimento de novas tecnologias disruptivas e plataformas digitais onipresentes a todo momento, nada é igual ao que foi, tudo é inovação, novidade, incerteza. Qualquer lei atual que pretenda normatizar com rigidez as relações jurídicas no futuro padecerá de caducidade em poucos anos, quiçá meses.

54. **Atenta a essa peculiaridade da sociedade de hoje, a OIT agiu com muita sabedoria e prudência: confiar no escrutínio dos homens para decidir, com base na realidade dos fatos, a relação jurídica dos trabalhadores com as plataformas digitais do presente e do futuro. Uma solução de consenso entre os que sustentavam a relação de emprego e os que afirmavam a relação de autonomia. Quem decidirá o enquadramento jurídico correto é a realidade dos fatos, baseada, principalmente, no modo de execução do trabalho, na forma de pagamento ao trabalhador e nas especificidades do trabalho realizado.**

55. O texto da Convenção nº 193 da OIT enaltece o **princípio da realidade ou primazia dos fatos** como princípio fundamental de interpretação do Direito do Trabalho.

Todo Membro adotará medidas apropriadas para assegurar a classificação correta dos trabalhadores de plataformas digitais vinculada à existência ou à inexistência de uma relação de emprego, **baseando-se principalmente nos fatos relativos 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**



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

realiza através das plataformas digitais de trabalho (artigo 9)³⁷.

56. O STF não firmará um precedente obrigatório exclusivamente para a UBER, afastando sua aplicação para as demais empresas de aplicativo. A tese fixada pelo STF e suas razões de decidir – motivos determinantes – irão incidir sobre todas as empresas de plataformas digitais, na medida em que o ponto central do julgamento é a relação jurídica existente entre o trabalhador plataformizado e a empresa de aplicativo. Não tem sentido julgar o caso UBER e promover a distinção – *distinguishing* – para as demais plataformas digitais, pois, em linhas gerais, hoje, o modelo de negócio de todas as plataformas digitais se assemelha, com pequenas nuances e diferenças pontuais de fatores que não alteram a conclusão. Isso significa dizer que a repercussão geral da decisão do Tema 1.291 atingirá uma escala incomensurável de trabalhadores e afetará **todo** mercado de trabalho plataformizado. Por esse motivo que o precedente deverá dialogar com a realidade atual e com os *novos tempos*, não se fechando em si mesmo, a permitir sua adaptação a inovações impensáveis no presente, porém viáveis no futuro. Um precedente aberto a seu tempo e não involucrado em suas certezas!

³⁷ Each Member shall take appropriate measures to ensure the correct classification of digital platform workers in respect of the existence or non-existence of an employment relationship, guided mainly by the facts relating to the performance of work, the remuneration or payment of the digital platform worker, among other elements, and considering the specificities of work via digital labour platforms (versão em inglês).

Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour assurer la qualification correcte des travailleurs des plateformes numériques au regard de l'existence ou de l'absence d'une relation de travail, en s'appuyant principalement sur les faits ayant trait à l'exécution du travail, à la rémunération ou au paiement du travailleur des plateformes numériques, entre autres éléments, et en prenant en considération les spécificités du travail via des plateformes de travail numériques (versão em francês).

Todo Miembro adoptará medidas apropiadas para asegurar la clasificación correcta de los trabajadores de plataformas digitales vinculada a la existencia o la inexistencia de una relación de trabajo, basándose principalmente en los hechos relativos a la ejecución del trabajo, la remuneración o el pago del trabajador de plataformas digitales, entre otros elementos, y considerando las especificidades del trabajo que se realiza a través de las plataformas digitales de Trabajo (versão em espanhol).



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

57. Assim, pelas diretrizes traçadas pela OIT, a realidade dos fatos demonstrará se há uma relação de emprego (pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação jurídica³⁸) ou uma relação de autonomia real. O modo de execução do trabalho, o controle e a gestão do trabalho, a forma de remuneração ou pagamento, a supervisão do processo de trabalho, a aplicação de punições e sanções disciplinares, o uso de algoritmo e sistemas automatizados para o exercício de poder relevante, tudo isso são fortes indícios da relação de emprego ou trabalho por conta alheia.

58. Ademais, as plataformas digitais estão em constante processo de mudanças e redefinições. O modelo de negócio originário sofreu, ao longo dos anos, inúmeras alterações e evoluções, para tornar a prestação de serviço alinhada com o mercado de consumo. Essas modificações impactam a relação de trabalho e devem ser sempre reanalisadas, conforme as balizas ditadas pelo Supremo Tribunal Federal. Em suma, o precedente deverá dizer em que hipóteses se caracteriza a relação de emprego e em que situações se configura a relação de trabalho autônomo. O certo é que o precedente da Corte Constitucional não poderá afastar, *tout court*, a relação de emprego no trabalho plataformizado, sem prescindir da realidade específica dos fatos.

³⁸ Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. 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. Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

59. Por outro lado, as disposições normativas da Convenção nº 193 da OIT avançam no debate regulatório do trabalho via plataformas digitais, pois se colocam como uma referência ao estabelecer um **patamar mínimo de direitos** que deve ser aplicado a todos os trabalhadores que atuam por meio de plataformas digitais, independentemente da classificação jurídica da relação de trabalho.

60. Vale dizer, ainda que em um caso concreto os trabalhadores plataformizados sejam considerados autônomos, empreendedores do próprio negócio, atuando com independência no mercado, as empresas operadoras das plataformas digitais não estão isentas de toda e qualquer responsabilidade ou obrigação em relação aos trabalhadores que lhe prestam serviço. O simples engajamento dos trabalhadores na plataforma digital para a prestação de serviço cria deveres e obrigações para as empresas, além de uma gama de direitos fundamentais para os trabalhadores plataformizados.

61. A Convenção nº 193 da OIT estabelece preceitos sobre (i) segurança e saúde no trabalho, (ii) proteção contra violência e assédio no trabalho, (iii) promoção do trabalho decente, (iv) seguridade social; (v) transparência algorítmica e impacto do uso de sistemas automatizados no trabalho e na vida dos trabalhadores; (vi) proteção de dados pessoais e privacidade dos trabalhadores; (vii) proteção contra suspensão ou desativação de contas dos trabalhadores ou término da relação de emprego ou contratação; (viii) dever de informação, (ix) proteção de migrantes e refugiados; (x) solução de conflitos e vias de recurso e reparação; e (xi) tratamento não menos favorável.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
 MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
 Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

62. Para concretizar o patamar mínimo de direitos dos trabalhadores plataformizados outorgados pela Convenção nº 193, as plataformas digitais do trabalho **devem**:

- (i) **adotar** medidas adequadas para prevenir acidentes de trabalho, doenças profissionais e quaisquer outros danos à saúde dos trabalhadores, bem como realizar avaliação de risco ocupacional no trabalho e implementar medidas de proteção (artigos 4º e 5º);
- (ii) **adotar** medidas apropriadas e eficazes para proteção dos trabalhadores plataformizados contra violência ou assédio no trabalho (artigo 6º);
- (iii) **pagar** salário-mínimo legal ou convencional e **compensar** os trabalhadores plataformizados de gastos e despesas incorridos pela realização do trabalho, conforme a legislação ou a prática nacional (artigo 10º);
- (iv) **prestar** informação aos trabalhadores plataformizados, de maneira precisa e facilmente compreensível, sobre sua remuneração ou pagamento, e toda dedução aplicável (artigo 11), bem como sobre as condições de emprego ou contratação (artigo 18);
- (v) **informar** aos trabalhadores de plataformas digitais, antes do seu emprego ou contratação, e aos seus representantes ou às organizações representativas de trabalhadores e, quando existam, às organizações que representem os trabalhadores de plataformas digitais, sobre (a) o uso de sistemas automatizados, baseados em algoritmos ou métodos similares, com fins de acompanhamento ou avaliação do trabalho ou geração de decisões relativas ao trabalho; e (b) a medida em



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

que o uso de tais sistemas automatizados tem impacto nas condições de trabalho dos trabalhadores em plataformas digitais ou no acesso ao trabalho (artigo 13);

- (vi) **utilizar** os sistemas automatizados de forma responsável, de modo a respeitar, promover e tornar realidade os princípios e direitos fundamentais dos trabalhadores plataformizados (artigo 14), não processando dados pessoais para fins ilegítimos ou incompatíveis com os direitos e garantias fundamentais de seus titulares (artigo 16, item 1);
- (vii) quando de decisões geradas por um sistema automatizado de tomada de decisão, **assegurar** que os trabalhadores de plataformas digitais tenham acesso, mediante solicitação e sem demora injustificada, levando em conta a classificação da situação no emprego, a: a) uma explicação por escrito para decisões significativas que afetem adversamente seus arranjos de trabalho e seu acesso ao trabalho; b) uma revisão de decisões, conforme apropriado, que resultem no não desembolso de qualquer montante devido aos trabalhadores de plataformas digitais, ou na suspensão ou desativação de sua conta, ou na rescisão de seu emprego ou contratação com uma plataforma digital de trabalho (artigo 15).
- (viii) **assegurar** aos trabalhadores de plataformas digitais o direito de solicitar o acesso a seus dados pessoais coletados pelas empresas, bem como o direito de retificação e supressão, conforme a legislação aplicada em matéria de conservação de dados (artigo 16, item 2);
- (ix) **impedir** que a suspensão ou desativação de contas e/ou rescisão de emprego ou contratação tenha como fundamento motivos discriminatórios ou ilegais (artigo. 17);
- (x) **prevenir** abusos contra os migrantes e os refugiados, **assegurando** proteção adequada (artigo 20);



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

- (xi) **adotar** mecanismos de solução de conflitos que sejam seguros, equitativos e eficazes, bem como vias de recursos e reparação que sejam apropriadas e eficazes (artigo 21); e
- (xii) **assegurar** que os trabalhadores plataformizados tenham uma proteção não menos favorável àquela de outros trabalhadores com a mesma classificação de situação de emprego (artigo 23).

63. As disposições normativas da Convenção nº 193 da OIT incorporam o ideal do trabalho decente como princípio fundamental do trabalho, na linha da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da ONU (Objetivo 8: **Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos**), do Relatório do Diretor-Geral da OIT apresentado na 114ª Conferência Internacional (**Um Momento Decisivo: aproveitar a inteligência artificial para promover o trabalho decente**) e da Encíclica do Papa Leão XIV publicada em 2026 (**Magnifica Humanitas**). Todos esses documentos internacionais elevam o trabalho decente a um imperativo moral categórico.

VI – A INFLUÊNCIA DAS NORMAS DA OIT NO SISTEMA INTERAMERICANO DE DIREITOS HUMANOS E A CONVENÇÃO Nº 193

64. A atividade normativa da OIT exerce uma grande influência nos órgãos do sistema interamericano de direitos humanos. Tanto a Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) como a Corte utilizam convenções da OIT para interpretar e aplicar os direitos



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

trabalhistas previstos na Convenção Americana. É possível identificar o uso dessas normas por ambos os órgãos no desenvolvimento dos padrões interamericanos relacionados ao direito do trabalho como direito humano, à proibição do trabalho forçado, à discriminação no emprego, à vedação do trabalho infantil, à liberdade sindical, ao direito ao trabalho e à saúde e segurança no trabalho.

65. O desenvolvimento de um padrão interamericano para identificar obrigações estatais trabalhistas previstas nos instrumentos regionais de direitos humanos que se baseiam em normas da OIT aponta para deveres cuja observância é exigida de todos os Estados-Membros signatários desses tratados, mesmo que não tenham ratificado uma determinada convenção. A título de exemplo, mencionamos o caso *Lagos del Campo v. Peru*, em que a Corte desenvolveu os padrões interamericanos sobre direito ao trabalho, com enfoque na garantia de emprego, com base em várias normas internacionais – dentre elas a Convenção nº 158 da OIT, mesmo sem a ratificação dessa norma pelo referido país. Nesse caso, a Corte não está examinando os compromissos internacionais de determinado Estado perante a OIT, mas o *corpus iuris* internacional trabalhista para interpretar os dispositivos dos instrumentos interamericanos de direitos humanos.³⁹

66. O conceito de controle de convencionalidade é central para a compreensão da dimensão das obrigações estatais identificadas nos padrões interamericanos de direitos humanos. Esse conceito foi

³⁹ Corte IDH. Caso *Lagos del Campo Vs. Peru*. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 31 de agosto de 2017. Série C n. 340.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

desenvolvido na jurisprudência da Corte Interamericana a partir do caso *Almonacid Arellano v. Chile*, em que os Estados devem efetivar a obrigação de garantir os direitos humanos no âmbito interno por meio do exame da conformidade das normas e práticas nacionais diante da Convenção Americana.⁴⁰

67. Quando um Estado ratifica um tratado internacional, todos os seus órgãos estão sujeitos às obrigações previstas nesse documento. Assim, o Poder Judiciário e as autoridades do sistema de justiça, como o Ministério Público e a Defensoria Pública, por exemplo, têm a obrigação de exercer o controle de convencionalidade entre as normas internas e a Convenção Americana, no âmbito de suas atribuições, para que as disposições desse tratado internacional não sejam esvaziadas. Esse controle deve ser realizado *ex officio* e levar em consideração não apenas os artigos da Convenção Americana, mas também os padrões estabelecidos pela jurisprudência da Corte Interamericana, oriunda tanto de casos contenciosos como de sua competência consultiva.

68. A análise da conformidade do ordenamento jurídico nacional com a Convenção Americana não trata somente da necessidade de criação ou revogação de normas internas. É preciso que se desenvolvam práticas estatais que viabilizem a observância efetiva desse tratado. A existência de uma norma não assegura por si que a sua aplicação seja adequada. Portanto, a forma pela qual ocorre o cumprimento da legislação e a sua interpretação devem concorrer para tornar efetivos

⁴⁰ Corte IDH. Caso *Almonacid Arellano y otros Vs. Chile*. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 26 de setembro de 2006. Série C n. 154, § 124.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

os direitos e as liberdades previstas na Convenção Americana.

69. Um aspecto relevante para compreender o alcance do controle de convencionalidade e das sentenças proferidas pela Corte é examinar o seu duplo efeito, o que depende do fato de um determinado Estado ter sido parte material ou não no processo que tramitou perante o Tribunal. Nos casos em que é proferida uma sentença com força de coisa julgada internacional em face de determinado Estado submetido à sua jurisdição, todos os seus órgãos devem tomar medidas para cumprir e aplicar a decisão. Quando existe uma sentença proferida em um caso no qual um Estado não é parte material no processo, o mero fato de ser signatário da Convenção Americana gera obrigações. Todos os seus órgãos e autoridades públicas estão obrigados pelo tratado a realizar o controle de convencionalidade na criação e aplicação de normas, no exame da validade e compatibilidade das leis diante desse tratado, e na instrução, no julgamento e na resolução de casos concretos, levando em consideração a Convenção Americana e os precedentes e as diretrizes jurisprudenciais estabelecidas pela Corte.

70. A Corte Interamericana já examinou o trabalho realizado por meio de plataformas digitais. Fez isso no parecer consultivo nº 27, de 5 de maio de 2021, solicitado pela CIDH. O objeto principal da consulta era a liberdade sindical, a negociação coletiva e a greve, com perspectiva de gênero. Um dos questionamentos, porém, tratava das obrigações estatais diante das mudanças no mercado de trabalho produzidas pelas novas tecnologias. Os dispositivos que embasaram a análise foram os artigos 13, 15, 16, 24, 25 e 26, em relação com os



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

artigos 1.1 e 2 da Convenção Americana de Direitos Humanos, os artigos 3, 6, 7 e 8 do Protocolo de San Salvador e os artigos 34, 44 e 45 da Carta da Organização dos Estados Americanos, todos ratificados pelo Brasil.⁴¹

71. A Corte partiu de uma constatação. Em 2021, o trabalho realizado por meios digitais não havia sido regulado de forma explícita no âmbito do direito internacional. O Tribunal registrou, contudo, que no marco da OIT existiam diversos instrumentos capazes de *“dar forma ao conteúdo das obrigações mínimas que devem ser cumpridas pelos Estados em relação a essa modalidade de trabalho”* (§203).

72. A partir dessa premissa, a Corte construiu o padrão interamericano com base em normas da OIT. Recorreu à Convenção nº 175, sobre o trabalho a tempo parcial, para extrair o dever de assegurar aos trabalhadores a tempo parcial as mesmas proteções dos trabalhadores a tempo integral em situações comparáveis, incluídos o direito a sindicalização, a segurança e a saúde, a não discriminação e a proporcionalidade salarial (§204). Recorreu à Convenção nº 177, sobre o trabalho a domicílio, para extrair o dever de promover a igualdade de tratamento entre os trabalhadores a domicílio e os demais trabalhadores assalariados, em especial quanto à liberdade de associação, à proteção contra a discriminação, à remuneração e à seguridade social (§205). E recorreu à Recomendação nº 198, sobre a relação de trabalho, para exigir dos Estados uma política nacional

⁴¹ Corte IDH. Direitos à liberdade sindical, negociação coletiva e greve, e sua relação com outros direitos, com perspectiva de gênero. Opinião Consultiva OC-27/21, de 5 de maio de 2021. Série A n. 27.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

destinada a combater as relações de trabalho encobertas, isto é, aquelas em que o empregador considera um empregado como se não o fosse, ocultando a sua verdadeira condição jurídica (§208).

73. O ponto merece destaque. Nenhum desses instrumentos vinculava formalmente os Estados examinados. A Convenção nº 175 tem como único Estado-Membro parte da OEA a Guatemala. A Convenção nº 177 tem como único a Argentina. A Recomendação nº 198 sequer é tratado internacional. O Brasil não ratificou nenhuma das duas convenções mencionadas. Ainda assim, a Corte extraiu desses documentos o conteúdo das obrigações estatais exigíveis de todos os Estados da região. Confirma-se, portanto, o que se apontou acima: **o Tribunal não examina os compromissos de determinado Estado perante a OIT, mas o corpus iuris internacional trabalhista, para interpretar os dispositivos dos instrumentos interamericanos.**

74. Fixada essa base normativa, a Corte definiu o conteúdo das obrigações estatais. Afirmou que a regulação do trabalho no contexto das novas tecnologias deve observar os critérios da universalidade e da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, garantindo o trabalho digno e decente. Determinou que os Estados adotem medidas legislativas e de outra natureza “*centradas nas pessoas, e não principal nem exclusivamente nos mercados*”. E especificou duas medidas: a) o reconhecimento dos trabalhadores na legislação como empregados, se na realidade o forem, de modo que tenham acesso aos direitos trabalhistas que lhes correspondem conforme a legislação nacional; b) em consequência, o reconhecimento dos direitos à liberdade sindical, à



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

negociação coletiva e à greve (§209).

75. A Corte também identificou o problema central dessa modalidade de trabalho. Registrou que o principal desafio decorrente do trabalho por plataformas, particularmente por meio de aplicativos e de crowdwork, é o não reconhecimento da condição do trabalhador como assalariado, mas como trabalhador independente. Essa falta de reconhecimento pode excluí-lo dos benefícios trabalhistas, incluídas a estabilidade no emprego, o salário-mínimo e o acesso a condições dignas de emprego, além de dificultar o exercício dos seus direitos sindicais (§212).

76. O voto concorrente do Juiz L. Patricio Pazmiño Freire desenvolveu o tema em direção ao Poder Judiciário. O magistrado exortou os tribunais internos que julgam demandas de pessoas que prestam serviços por aplicativos digitais a não abandonarem a normativa internacional e a jurisprudência interamericana no momento de interpretar os fatos. Apontou que os julgadores e as autoridades administrativas do trabalho devem identificar cuidadosamente as características que permitam determinar a relação de dependência, avaliando o grau de pertencimento, dependência e controle da empresa sobre o trabalhador, bem como as possibilidades reais deste de fixar as suas condições de trabalho de maneira justa e equilibrada. E concluiu com a máxima de que a realidade fática prevalece sobre o *nomen juris*.

77. Nesse sentido, considerando a dinâmica do desenvolvimento dos padrões interamericanos de direitos humanos e o conceito de controle



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

de convencionalidade, verifica-se que as obrigações estatais relativas ao trabalho em plataformas digitais acima mencionadas devem ser observadas por todos os Estados que ratificaram a Convenção Americana – independentemente da adoção da Convenção nº 193 da OIT –, em razão do disposto em seus artigos 1.1, 2 e 26. Esse dever alcança o Supremo Tribunal Federal e abrange os padrões estabelecidos no exercício da competência consultiva da Corte.

VII – CONCLUSÃO

78. Pelas razões expostas, o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, a fim de contribuir com essa Corte Constitucional, propõe a seguinte tese relativamente ao Tema da Repercussão Geral 1.291:

- 1) a existência ou não da relação jurídica de emprego entre os trabalhadores plataformizados e a empresa operadora de plataforma digital deve ser analisada e decidida com base na realidade dos fatos, considerando-se, principalmente, o modo de execução do trabalho, a forma de remuneração ou pagamento e outras especificidades relacionadas ao trabalho;
- 2) Como fonte material de direito, aplica-se a Convenção nº 193 da OIT;
- 3) São direitos dos trabalhadores plataformizados: (i) liberdade sindical e negociação coletiva, (ii) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado, (iii) a abolição do trabalho infantil, (iv) a eliminação da discriminação em relação ao emprego e



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

ocupação, (v) ambiente de trabalho seguro e saudável, (vi) proteção contra violência e assédio no trabalho, (vii) seguridade social, (viii) transparência algorítmica, (ix) proteção de dados pessoais e privacidade dos trabalhadores, (x) proteção contra suspensão ou desativação de contas dos trabalhadores ou término da relação de emprego ou contratação; (xi) dever de informação, (xii) proteção de migrantes e refugiados e (xiii) tratamento não menos favorável.

Brasília, *(data da assinatura digital)*.

GLÁUCIO ARAÚJO DE OLIVEIRA
Procurador-Geral do Trabalho