CONVENÇÃO 193 OIT

TRABALHO DECENTE EM TODAS AS PLATAFORMAS





Entenda seus direitos e participe da campanha pela ratificação no Brasil





FORMAÇÃO DE FORMADORES E FORMADORAS

Educação, organização e ação para as novas estruturas de trabalho no Brasil

SNF CUT BRASIL Secretaria Nacional de Formação

DGB BILDUNGS WERK

SUMÁRIO





4 Apresentação

5 Capítulo 1 — O que é a OIT?

6 Capítulo 2 — O que é uma Convenção da OIT?

8 Capítulo 3 — O que significa ratificar uma Convenção?

10 Capítulo 4 — O que aconteceu em Genebra em 2026?

12 Capítulo 5 — Quais direitos a Convenção 193 sobre o trabalho em plataformas digitais garante?

17 Capítulo 6 — Quais os mitos e verdades sobre a Convenção 193?

22 Capítulo 7 — Como usar esta cartilha?

23 Capítulo 8 — Como participar da campanha para ratificação da Convenção 193?

Apresentação

A Central Única dos Trabalhadores (CUT) nasceu em 1983, em plena luta pela redemocratização do Brasil, com um compromisso que atravessa décadas: organizar a classe trabalhadora para defender direitos, ampliar a democracia e construir um país mais justo. Hoje somos a maior central sindical do país, reunindo milhares de sindicatos, federações e confederações, que representam trabalhadoras e trabalhadores da indústria, do campo, dos serviços, do setor público e privado — e, cada vez mais, também das plataformas digitais.

Motoristas e entregadores de aplicativo, diaristas, cuidadoras e profissionais de limpeza encontram trabalho por meio de plataformas digitais. Tradutoras, redatores, programadoras e moderadores de conteúdo trabalham on-line, muitas vezes para empresas localizadas do outro lado do mundo. Todos integram uma parcela crescente da classe trabalhadora brasileira — e mundial.

São pessoas que produzem riqueza todos os dias, mas que, na maioria das vezes, são tratadas pelas plataformas como se não fossem trabalhadoras. Sem carteira assinada, direitos trabalhistas ou previdência garantida, ficam sujeitas a algoritmos que decidem aspectos essenciais de sua atividade: quando e como vão trabalhar, quanto vão ganhar e até mesmo se continuarão trabalhando no dia seguinte.

Em junho de 2026, depois de mais de três anos de debates, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou, em Genebra, a Convenção nº 193 — a primeira norma internacional do trabalho voltada especificamente para a economia de plataformas digitais. A CUT participou ativamente dessa construção, integrando a delegação brasileira de trabalhadores nas conferências de 2025 e 2026, defendendo que a nova norma garantisse um piso internacional de proteção mínimo aos trabalhadores de plataforma.

Essa conquista é fruto de muita luta, mas é apenas o primeiro passo. Para que a Convenção 193 se torne lei no Brasil e passe a proteger de fato os trabalhadores e trabalhadoras de plataforma, é preciso que o Estado brasileiro a ratifique. É por isso que a CUT lança uma campanha nacional pela ratificação da Convenção 193, que vai unir formação, mobilização, diálogo institucional e organização de base em todo o país.

Esta cartilha é uma das ferramentas dessa campanha. Ela foi pensada para dirigentes e sindicatos filiados à CUT, para educadores militantes do Projeto Formação de Formadores e Formadoras — Educação, Organização e Ação para as Novas Estruturas de Trabalho no Brasil em parceria com a CUT e DGB Bildungswerk (2024-2026), e, especialmente, para os trabalhadores e trabalhadoras de plataforma que estão começando a se organizar.

Nosso objetivo é simples: explicar, em linguagem acessível, o que é a Convenção 193, quais direitos ela garante e como cada um e cada uma pode participar da Campanha pela sua ratificação e implementação para avançar nas condições de trabalho decentes para todos os trabalhadores e trabalhadoras.

Boa leitura — e boa luta!

Direção Executiva da CUT



CAPÍTULO 1

O QUE É A OIT?



Uma organização mais que centenária

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada em 1919, depois da Primeira Guerra Mundial, com uma ideia simples e ainda atual: a paz duradoura só pode existir quando há justiça social. Desde 1946, ela é uma agência especializada das Nações Unidas. Atualmente, reúne 187 Estados-membros, entre eles o Brasil, que participa desde a fundação da Organização.

Qual é o papel da OIT?

A OIT promove a justiça social e o trabalho decente. Para isso, constrói normas internacionais do trabalho, produz estudos e estatísticas, presta cooperação técnica aos países e acompanha o cumprimento das Convenções ratificadas. Sua atuação busca fortalecer os direitos no trabalho, o emprego digno, a proteção social e o diálogo social.

Como a OIT funciona?

A OIT funciona de forma tripartite: governos, trabalhadores e empregadores participam diretamente de suas discussões e decisões. Na Conferência Internacional do Trabalho, realizada normalmente uma vez por ano, cada país é representado por dois delegados do governo, um dos trabalhadores e um dos empregadores. Cada delegado pode votar de forma independente. É nesse espaço que são debatidas e aprovadas as Convenções e Recomendações internacionais do trabalho.

O Conselho de Administração define as prioridades da Organização, enquanto a Oficina Internacional do Trabalho atua como sua secretaria permanente.

A participação sindical permite que as experiências e reivindicações de quem vive do trabalho cheguem diretamente às negociações. A CUT integra historicamente a representação dos trabalhadores brasileiros e atuou, nesse espaço, pela aprovação da Convenção nº 193.



Você sabia?

A OIT é a única agência das Nações Unidas em que representantes de trabalhadores e empregadores participam diretamente das decisões ao lado dos governos. Atualmente, 187 países fazem parte da Organização — cerca de 96% dos 195 países do mundo.

CAPÍTULO 2

O QUE É UMA CONVENÇÃO DA OIT?

Além do tripartismo, a OIT possui outra peculiaridade em relação às demais organizações internacionais: ela **cria** e **controla** suas próprias normas – chamadas de NIT, Normas Internacionais do Trabalho. Ela produz dois tipos de NIT. Para as nossas disputas enquanto classe trabalhadora organizada, é importante saber diferenciá-las:

- **Convenção:** é um tratado internacional. Quando um país a ratifica, assume a obrigação jurídica de cumpri-la e de adaptar sua legislação interna a ela. As Convenções podem virar lei — e podem ser "cobradas".

- **Recomendação:** não é passível de ser ratificada e não gera obrigação jurídica direta. Funciona como um guia, com orientações mais detalhadas sobre como aplicar os princípios de uma Convenção (ou sobre temas que ainda não estão maduros para virar tratado).

No caso da economia de plataformas, a ideia original era aprovar as duas coisas juntas: uma Convenção com as obrigações centrais, e uma Recomendação com orientações complementares mais detalhadas. Como já vimos, o tempo da Conferência de 2026 não foi suficiente para discutir a Recomendação — por isso, por enquanto, temos apenas a Convenção nº 193. Isso não diminui sua força, pelo contrário: **é ela, e não a Recomendação, que gera obrigação para os Estados que a ratificarem.**

Como uma Convenção é construída?

Nenhuma Convenção da OIT nasce pronta de um governo, da Oficina da OIT, ou de uma suposta elite desconectada da realidade dos trabalhadores e trabalhadoras. Ela é fruto de negociação tripartite: representantes de governos, empregadores e trabalhadores de todos os países-membros discutem, artigo por artigo, cada palavra do texto, apresentam emendas, disputam redações — muitas vezes por anos. A Convenção 193 é resultado de mais de três anos de debate, com uma primeira discussão em 2025 e a segunda, decisiva, em 2026. A CUT, junto com outras centrais sindicais do mundo, esteve presente em cada uma dessas etapas, defendendo os interesses de quem trabalha por aplicativo.



Uma Convenção “de mínimos”, não de “máximos”

Um ponto importante para toda a base sindical entender: uma Convenção da OIT estabelece pisos mínimos de proteção, não tetos. Nada impede — e a própria Convenção 193 incentiva — que a legislação brasileira, os acordos e convenções coletivas de trabalho vão além do que está escrito no texto internacional. A Convenção é o piso a partir do qual construímos direitos, nunca o teto que os limita.

Você sabia?

É justamente por ser fruto de disputa política real — e não de um texto pronto imposto de cima para baixo — que a interpretação de uma Convenção da OIT deve sempre ser feita à luz do seu objetivo declarado: no caso da nº 193, a “plena realização do trabalho decente na economia de plataforma”. Sempre que houver dúvida sobre o alcance de um artigo, a interpretação correta é a que **amplia** a proteção do trabalhador — nunca a que a restringe.

CAPÍTULO 3

O QUE SIGNIFICA RATIFICAR UMA CONVENÇÃO?

Aprovar uma Convenção na Conferência Internacional do Trabalho é só a primeira etapa. Para que ela produza efeitos dentro de um país, é preciso que esse país a ratifique — e é exatamente essa a próxima grande batalha da nossa campanha.

O caminho da ratificação no Brasil

1. Aprovação na OIT. A Convenção 193, trabalho decente na economia de plataformas, já foi aprovada na Conferência Internacional do Trabalho, em junho de 2026, com voto favorável do Brasil.

2. Mensagem do Executivo ao Congresso Nacional. Cabe ao Presidente da República enviar o texto da Convenção ao Congresso Nacional para que seja discutido pelos parlamentares.

3. Aprovação pelo Congresso Nacional. O Congresso analisa e aprova a Convenção por meio de decreto legislativo — etapa em que a pressão popular e sindical é decisiva.

4. Ratificação internacional. O Brasil formaliza, junto à OIT, o depósito do instrumento de ratificação.

5. Promulgação por decreto presidencial. Só depois desse passo a Convenção passa a valer, oficialmente, dentro do ordenamento jurídico brasileiro — com o status Supra Legal, por ser uma norma de Direitos Humanos, ou de Emenda à Constituição, a depender da sua tramitação no Congresso.

Promulgação por decreto presidencial. Depois dessa etapa, a Convenção passa a fazer parte oficialmente das normas brasileiras. Ela poderá ter **status supralegal,** ou seja, acima da Lei Federal e abaixo da Constituição, por ser uma norma dos direitos humanos. Dependendo da forma como for aprovada pelo Congresso Nacional, poderá até ter a mesma força de uma Emenda à Constituição.





Você sabia?

O Brasil já ratificou 98 Convenções e 1 Protocolo da OIT, incluindo: Convenção nº 29, sobre o Trabalho Forçado em 1957; Convenção nº 98, sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, em 1952; Convenção nº 100, sobre Igualdade de Remuneração para a mão-de-obra Masculina e a mão-de-obra Feminina por um Trabalho de Igual Valor, em 1957; Convenção nº 105, sobre a Abolição do Trabalho Forçado em 1965; Convenção nº 111, sobre Discriminação no Emprego e na Ocupação, em 1965; Convenção nº 138, sobre a Idade Mínima para Admissão ao Emprego em 2001; Convenção nº 155, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, em 1992; Convenção nº 182, sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil em 2000; a Convenção 189, sobre Trabalhadores e Trabalhadoras Domésticas, em 2018.

Por que ratificar muda tudo?
Enquanto a Convenção não for ratificada, ela não gera obrigação jurídica direta para o Estado brasileiro nem para as plataformas que operam no país. Depois da ratificação, os direitos que ela garante passam a poder ser exigidos: nos tribunais, nas negociações coletivas, na fiscalização do trabalho, e no acompanhamento internacional feito pela própria OIT, que cobra periodicamente dos países-membros relatórios sobre a aplicação das Convenções ratificadas.

A ratificação da Convenção 193 também tem um efeito imediato e concreto sobre um debate que já está em curso no Brasil: o Supremo Tribunal Federal analisa, no Recurso Extraordinário 1.446.336 (Tema 1.291), se motoristas e entregadores de aplicativo devem ser reconhecidos como empregados. O ministro relator já reconheceu a Convenção 193 como elemento novo e relevante para esse julgamento. Isso mostra que a ratificação não é uma pauta distante ou apenas simbólica: ela pode influenciar diretamente decisões que afetam a vida de milhões de trabalhadores brasileiros agora.





Para refletir...

Ratificar não é o fim do caminho, é o início de outro. Depois da ratificação, é preciso fiscalizar se o Estado e as plataformas estão de fato cumprindo a Convenção — e é aí que a organização sindical de base, nos locais de trabalho e nas redes de trabalhadores de plataforma, se torna insubstituível.

CAPÍTULO 4

O QUE ACONTECEU EM GENEBRA NO ANO DE 2026?

Segundo estudo do Banco Mundial, as plataformas digitais de trabalho já organizam a vida profissional de algo entre 154 e 435 milhões de pessoas no mundo. Motoristas, entregadores, diaristas, cuidadoras, tradutores, moderadores de conteúdo: um grande número de trabalhadores e trabalhadoras que usa um aplicativo para mediar tarefas que sempre existiram — mas que, na maioria dos países, ficaram de fora das proteções trabalhistas mais básicas.

O motivo não é acaso. A principal estratégia das plataformas é classificar quem trabalha para elas como "prestador de serviço autônomo", e não como empregado. Com esse rótulo, a empresa se livra de pagar salário-mínimo, férias, 13º salário, FGTS, contribuição previdenciária, seguro contra acidentes, licença maternidade — e ainda dificulta a organização sindical. Ao mesmo tempo, é a própria plataforma, por meio de algoritmos, que decide quanto cada um vai ganhar, quais tarefas vai receber, podendo até "desativar" a conta de um trabalhador de uma hora para outra, sem aviso, sem explicação e sem direito de recurso.

Em 2023, a OIT reconheceu formalmente que faltavam normas internacionais capazes de lidar com essa realidade. Não existia, até então, nenhuma Convenção que tratasse da gestão algorítmica, da transparência das plataformas, da desativação de contas ou da proteção de dados dos trabalhadores. Era preciso construir uma nova norma internacional.

O caminho até a aprovação Convenção 193

- **Outubro de 2022:** ocorreu a primeira reunião tripartite de especialistas na OIT sobre trabalho na economia de plataforma, em Genebra — não foi possível chegar a um consenso, mas abrir caminho para mais debates, dado que o déficit de trabalho decente era inquestionável.

- **Março de 2023:** a Oficina da OIT apresentou ao Conselho de Administração um estudo aprofundado sobre o mencionado déficit, que decide incluir o tema na agenda da Conferência Internacional do Trabalho (CIT), para a construção de uma Convenção acompanhada de uma Recomendação.

- **Junho de 2025 (113ª CIT):** primeira discussão normativa. A Comissão Tripartite responsável pelo tema

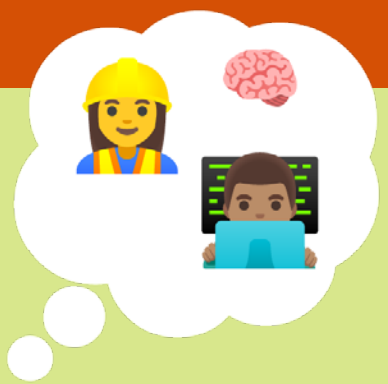
acordou poucos artigos. A decisão mais importante foi a de que o instrumento seria, de fato, uma Convenção Internacional acompanhada de uma Recomendação, apresentando à Conferência uma resolução comprometendo a OIT a adotar esses instrumentos após uma segunda discussão em 2026.

- **1 a 12 de junho de 2026 (114ª CIT):** segunda e decisiva discussão, em Genebra. Depois de dias de negociação artigo por artigo, a Conferência aprova a Convenção sobre Trabalho Decente na Economia de Plataforma (nº 193) — a primeira norma internacional vinculante voltada para o trabalho em plataformas digitais. Dada a estratégia do setor patronal de sempre alongar os debates, não foi possível começar a discutir o texto de Recomendação, que foi postergado para um momento futuro.

A votação final da Conferência foi expressiva: **406 votos a favor, 8 contrários e 36 abstenções.** A delegação brasileira — governo, trabalhadores e empregadores — votou a favor. Entre os poucos votos contrários estiveram os representantes governamentais dos Estados Unidos e da Nova Zelândia. **Esse resultado mostra o amplo apoio internacional à ideia de que trabalhadores de plataforma precisam, sim, de proteção** — e que essa proteção não pode continuar dependendo apenas da boa vontade das empresas.

Você sabia?

A Convenção 193 entrará em vigor internacionalmente **12 meses depois que apenas dois países-membros da OIT a ratificarem.** Esse é um patamar baixo, pensado para permitir uma aplicação rápida da norma. Isso significa que o Brasil pode — e a CUT defende que deve — ser um dos primeiros países do mundo a ratificar a Convenção 193, dando um passo histórico na proteção dos trabalhadores de plataforma.



Para refletir...

Por causa da extensão das negociações, a Recomendação que deveria complementar a Convenção — trazendo orientações mais detalhadas de aplicação — ainda não foi discutida. Ficou definido que o Conselho de Administração da OIT tratará do tema como prioridade em uma conferência futura. Isso reforça por que a mobilização sindical, no Brasil e no mundo, precisa continuar.



CAPÍTULO 5

QUAIS DIREITOS A CONVENÇÃO 193 SOBRE O TRABALHO EM PLATAFORMAS GARANTE?

A Convenção 193 tem 33 artigos. Este capítulo traduz, em linguagem acessível, o que cada bloco de direitos significa na prática da vida de quem trabalha de forma plataformizada. Sempre que possível, usamos exemplos concretos, como: motoristas, entregadores, diaristas, cuidadoras, tradutores e moderadores de conteúdo.



1. Quem está protegido: não importa o rótulo que a plataforma usa (Artigos 1 e 2)

A Convenção define **trabalhador de plataforma digital** como qualquer pessoa que presta um serviço organizado por uma plataforma, mediante pagamento, **"independentemente da classificação para o seu enquadramento na relação de trabalho"**. Ou seja, os direitos previstos na Convenção não dependem de a plataforma chamar você de "empregado", "parceiro", "prestador de serviço" ou "colaborador autônomo". Você está protegido pelo simples fato de trabalhar por meio de uma plataforma — esteja na economia formal ou informal.

A definição de **"plataforma digital de trabalho"** também é ampla: cobre tanto o trabalho baseado em localização (transporte, entrega, cuidado, limpeza) quanto o trabalho inteiramente on-line (microtarefas, moderação de conteúdo, tradução, anotação/classificação de dados). E cobre também **os intermediários** — agências, "parceiros de frota" ou "subfrotas" —, que muitas plataformas colocam entre si e o trabalhador para tentar diluir suas responsabilidades. A Convenção deixa claro: a existência de um intermediário pode dividir, mas nunca apagar, a responsabilidade devida ao trabalhador.

2. Direitos fundamentais no trabalho: não há exceção (Artigo 3)

Todo Estado que ratificar a Convenção deve **respeitar, promover e efetivar,** na economia de plataforma, os cinco pilares dos direitos fundamentais no trabalho reconhecidos pela OIT: liberdade sindical e negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição do trabalho infantil; eliminação da discriminação em matéria de emprego; e um ambiente de trabalho seguro e saudável. Isso vale desde já, mesmo antes da ratificação de outras Convenções sobre esses temas.

A liberdade sindical merece destaque especial. A dispersão geográfica dos trabalhadores de plataforma, a ausência de um local de trabalho comum e a prática de desativar contas de quem se organiza tornam a ação coletiva mais difícil do que em setores tradicionais — mas não menos necessária. A Convenção exige que o Estado remova os obstáculos à organização sindical de trabalhadores de plataforma, **mesmo os classificados como autônomos,** que continuam tendo o direito de se sindicalizar e negociar coletivamente.



3. Segurança e saúde: prevenir antes de lamentar (Artigo 4)

As plataformas criam riscos próprios: acidentes de trânsito de motociclistas e ciclistas pressionados por prazos definidos por algoritmo; lesões por esforço repetitivo; adoecimento psicológico de moderadores de conteúdo expostos diariamente a material violento. O Artigo 4 obriga o Estado a prevenir acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e qualquer lesão relacionada ao trabalho em plataforma — e deixa claro que a responsabilidade principal recai sobre quem controla a organização do trabalho: **a própria plataforma,** cujo algoritmo define ritmo, rotas e pressão para aceitar tarefas.

4. O direito de recusar uma tarefa perigosa: não pode haver punição (Artigo 5)

Você tem o direito de se afastar de uma situação de perigo iminente e grave — um bairro perigoso, um cliente ameaçador, uma via com risco extremo — **sem sofrer consequências indevidas,** desde que avise a plataforma assim que possível. Esse direito não pode ser anulado na prática por penalidades disfarçadas: queda na avaliação, perda de prioridade na fila de corridas ou desativação são

formas de punição tão proibidas quanto uma demissão formal.

5. Violência e assédio: também os que vêm de clientes e do ambiente virtual (Artigo 6)

A Convenção protege **todos os trabalhadores de plataforma** contra violência e assédio no mundo do trabalho, incluindo o assédio virtual e o cometido por clientes ou consumidores — um ponto central para quem trabalha em plataformas, já que o sistema de avaliação muitas vezes transforma o cliente em uma espécie de "chefe" sem nenhuma responsabilização. A Convenção pede atenção especial à violência de gênero, que atinge de forma desproporcional mulheres em trabalhos domésticos, de cuidado e de entrega.

6. Trabalho decente e formalização (Artigos 7 e 8)

O Estado deve adotar medidas para criar oportunidades de trabalho decente e facilitar a formalização de quem trabalha por plataforma — inclusive por meio do registro de trabalhadores autônomos. Mas atenção: esse registro **é uma porta de entrada** para a proteção social, e não pode ser usado como desculpa para classificar de forma incorreta quem, na prática, é empregado.

7. Classificação correta: o coração da Convenção (Artigo 9)

Este é o artigo mais importante de toda a Convenção. Ele determina que a classificação de um trabalhador de plataforma — como empregado ou não — deve ser feita **"orientada principalmente pelos fatos relativos à execução do trabalho e à remuneração", e não pelo contrato que a plataforma impõe.** É o princípio da **primazia da realidade**: o que vale é como o trabalho de fato acontece, não o nome que está escrito no "termo de uso", ou qualquer outra terminologia.
Isso significa que elementos como o controle da plataforma sobre preços, rotas, avaliações e alocação de tarefas — mesmo quando o trabalhador é chamado de "parceiro" ou "autônomo" — podem caracterizar uma relação de emprego. Tribunais da Espanha, do Reino Unido e da França já reconheceram exatamente isso: a flexibilidade que as plataformas apresentam como prova de independência é, na verdade, plenamente compatível com o controle algorítmico — e muitas vezes é resultado direto dele.

Você sabia?

O relatório "The Gig Trap" (2025), da Human Rights Watch, estimou que só no Texas (EUA) mais de US$ 111 milhões deixaram de ser arrecadados para o seguro-desemprego entre 2020 e 2022 por causa da classificação incorreta de trabalhadores de plataforma.

Na Califórnia, as próprias plataformas gastaram mais de US$ 200 milhões numa campanha eleitoral para escapar da obrigação de reconhecer seus trabalhadores como empregados. Não é desconhecimento: é estratégia de negócio.

8. Remuneração justa, paga em dia e sem descontos escondidos (Artigos 10 e 11)

A Convenção garante que a remuneração ou o pagamento devido seja pago **em dia, na íntegra, e sujeito apenas a descontos previstos em lei.** Trabalhadores em relação ao emprego têm ainda direito ao salário-mínimo legal ou negociado e ao ressarcimento de despesas do trabalho (combustível, manutenção, equipamentos). Para quem não está em relação ao emprego, o Estado deve **avaliar seriamente** se estende essas mesmas proteções — uma obrigação real de análise, não uma formalidade vazia.

A Convenção também mira diretamente um problema conhecido de quem "roda" por aplicativo: algoritmos opacos que calculam pagamentos diferentes para corridas ou tarefas parecidas, sem que o trabalhador saiba por quê. O Artigo 11 obriga as plataformas a fornecer informações **precisas e de fácil compreensão** sobre como a remuneração é calculada e quais descontos são aplicados — o suficiente para que o trabalhador consiga conferir se recebeu o que realmente é devido.

9. Seguridade social: não pode ser privilégio de quem tem carteira assinada (Artigo 12)

O Artigo 12 exige que trabalhadores de plataforma tenham acesso à proteção previdenciária em condições **não menos favoráveis** do que outros trabalhadores no mesmo tipo de vínculo. Lida junto com o compromisso de formalização progressiva, essa regra aponta para um caminho claro: nenhum trabalhador de plataforma deve ficar permanentemente fora da previdência social.

10. Gestão algorítmica e proteção de dados: o núcleo mais inovador da Convenção (Artigos 13 a 16)

Pela primeira vez, uma norma internacional do trabalho regula diretamente os algoritmos que hoje decidem a vida de milhões de trabalhadores. São quatro garantias que caminham juntas:

- **Transparência (Art. 13):** a plataforma deve informar, antes da contratação, quando usa sistemas automatizados para monitorar, avaliar ou tomar decisões sobre o trabalho — e informar também os sindicatos e representantes dos trabalhadores, não só o indivíduo.

- **Uso responsável (Art. 14):** os algoritmos não podem ser usados para identificar e punir quem participa de atividade sindical, para discriminar na distribuição de tarefas ou remuneração, nem para impor ritmos incompatíveis com a saúde e segurança do trabalhador.

- **Explicação, revisão e participação humana (Art. 15):** sempre que uma decisão automatizada afetar negativamente as condições de trabalho — inclusive suspensão, desativação ou não pagamento —, o trabalhador tem direito a uma explicação por escrito e a uma revisão humana real, feita por alguém com poder de reverter a decisão. Uma revisão apenas simbólica, sem poder de mudar nada, não cumpre a Convenção.

- **Proteção de dados pessoais (Art. 16):** a plataforma só pode usar os dados coletados para a finalidade legítima informada, e o trabalhador tem direito de acessar, corrigir e excluir seus dados. Usar dados de localização para identificar e reprimir

organização sindical, por exemplo, viola diretamente a Convenção.

11. Desativação de conta não pode ser um “tapa na cara” sem explicação (Artigo 17)

A desativação em massa, automática e sem aviso é uma das faces mais duras da economia de plataforma: da noite para o dia, o trabalhador perde sua principal fonte de renda, seu histórico de avaliações e, muitas vezes, não tem a quem recorrer. O Artigo 17 proíbe suspensão, desativação ou rescisão baseada em motivo **discriminatório ou de outra forma ilegal** — o que inclui retaliação por atividade sindical, por reclamar de segurança, ou qualquer desativação que viole as garantias de proteção de dados e de revisão humana. Combinado com os artigos 15 e 21, isso significa que a desativação deixa de ser um ato unilateral da plataforma e passa a poder ser **revisada, contestada e reparada** — inclusive com reativação da conta.

12. Contratos claros: sem letras miúdas (Artigo 18)

Ninguém pode ser obrigado a aceitar, sem entender, um “termo de uso” que muda a qualquer momento. O Artigo 18 garante o direito a informações **oportunas, verificáveis e de fácil compreensão** sobre os termos e condições do trabalho — inclusive como a remuneração é calculada, como as tarefas são distribuídas e em que hipóteses a conta pode ser suspensa.

13. Qual lei vale quando o trabalho é on-line e sem fronteiras (Artigo 19)

Para quem trabalha em plataformas totalmente digitais — moderação de conteúdo, tradução, microtarefas —, o trabalhador pode estar em um país, a plataforma sediada em outro, e o cliente em um terceiro. O Artigo 19 estabelece que os termos do contrato devem ser regidos, **preferencialmente, pela lei do país onde o trabalho é realizado,** evitando que a plataforma escolha unilateralmente uma jurisdição distante e com poucas proteções para fugir da lei do local onde o trabalhador de fato está.

14. Proteção específica: migrantes e refugiados (Artigo 20)

Trabalhadores migrantes e refugiados estão super-representados nas plataformas — muitas vezes porque é uma das poucas portas de entrada no mercado de trabalho — e são especialmente vulneráveis a abusos. O Artigo 20 exige medidas contra a cobrança abusiva de taxas de recrutamento, contra a servidão por dívida e a favor do tratamento igualitário desses trabalhadores.

15. Três garantias: acesso à Justiça, fiscalização e igualdade de tratamento (Artigos 21, 22 e 23)

Três garantias fecham a arquitetura de proteção da Convenção: o direito a mecanismos de resolução de disputas **seguros, justos, eficazes e acessíveis** (Art. 21); a obrigação do Estado de fiscalizar plataformas — inclusive as que operam de forma transnacional — com sanções realmente dissuasórias (Art. 22); e a garantia de que trabalhadores de plataforma recebam tratamento **não menos favorável** do que outros trabalhadores no mesmo tipo de vínculo (Art. 23). Este último artigo funciona como uma trava geral contra a criação de uma subclasse de trabalhadores de segunda categoria — e deve orientar a leitura de toda a Convenção.

CAPÍTULO 6

QUAIS SÃO OS ❌MITOS E ✅VERDADES SOBRE A CONVENÇÃO DA OIT 193?

Toda campanha por direitos enfrenta desinformação. Separamos aqui alguns mitos que já circulam sobre a Convenção 193 — para que você chegue preparado ou preparada para o debate na sua base.

❌ MITO

"A Convenção 193 vai proibir os aplicativos de funcionar no Brasil."

VERDADE ✅

A Convenção não proíbe nenhum modelo de negócio. Ela regula: exige transparência, remuneração justa, segurança, proteção de dados e classificação correta. Vários países já aplicam regras parecidas (Espanha, outros da União Europeia) e os aplicativos continuam operando normalmente.



MITO ❌

“Com a Convenção, todo trabalhador de aplicativo vira empregado automaticamente, de um dia para o outro.”

VERDADE ✅

A Convenção não cria, por si só, um vínculo empregatício automático. O que ela garante é que a classificação — empregado ou não — seja feita com base nos fatos reais de como o trabalho acontece, e não apenas no que está escrito no contrato da plataforma. É a legislação de cada país, depois da ratificação, que vai definir os mecanismos concretos — inclusive a possibilidade de presunção de vínculo, que a própria Convenção incentiva fortemente.





MITO ❌

“Ratificar a Convenção é entregar a soberania do Brasil para a OIT.”

VERDADE ✅

É exatamente o contrário. A ratificação é um ato soberano: quem decide se o Brasil ratifica ou não é o próprio Congresso Nacional, representando o povo brasileiro. E a Convenção estabelece apenas pisos mínimos — o Brasil continua livre para legislar de forma ainda mais protetiva.

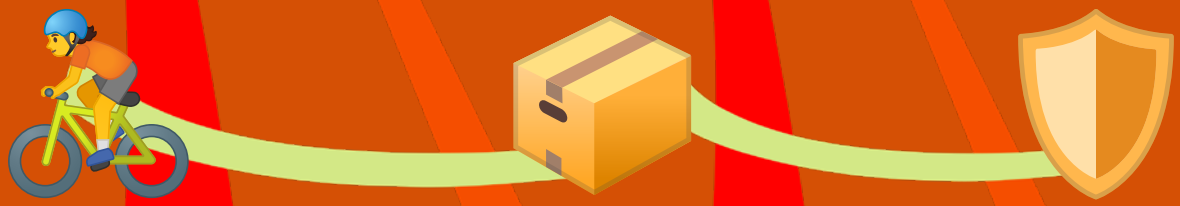
MITO ❌

“Isso é só para motorista e entregador.”



VERDADE ✅

A Convenção protege qualquer pessoa que trabalhe por meio de uma plataforma digital, seja o trabalho baseado em localização (transporte, entrega, cuidado, limpeza) ou seja inteiramente on-line (tradução, moderação de conteúdo, microtarefas, programação). O universo de trabalhadores alcançados é muito maior do que costuma aparecer no debate público.



MITO ❌

“A flexibilidade de horário vai acabar.”

VERDADE ✅

A Convenção não impõe jornada fixa nem elimina a possibilidade de o trabalhador escolher quando trabalhar. O que ela combate é o uso da “flexibilidade” como desculpa para negar direitos básicos — remuneração justa, segurança, proteção contra desativação arbitrária. Flexibilidade e direitos não são opostos.

MITO ❌

“Convenção da OIT é só discurso, não muda nada na prática.”

VERDADE ✅

Depois de ratificada, a Convenção passa a ter status no mínimo Supra Legal no Brasil, **acima da Lei Federal e abaixo da Constituição , e pode ser cobrada nos tribunais, nas negociações coletivas e na fiscalização do trabalho.** Ela já vem sendo citada em processos concretos: o Supremo Tribunal Federal reconheceu a Convenção 193 como elemento relevante para o julgamento sobre o vínculo empregatício de motoristas e entregadores de aplicativo (RE 1.446.336).





MITO ❌

“Pequenos empreendedores e aplicativos locais vão quebrar por causa disso.”

VERDADE ✅

O próprio texto da Convenção reconhece a diversidade de modelos de negócio e a necessidade de um ambiente favorável a empresas sustentáveis — mas deixa claro que isso é subordinado ao objetivo central, que é a plena realização do trabalho decente, e não o contrário. Formalização gradual, previsibilidade jurídica e concorrência mais leal (sem empresas que competem às custas de direitos trabalhistas) também beneficiam negócios sérios.

MITO ❌

“Agora que a Convenção foi aprovada, a luta acabou.”



VERDADE ✅

É exatamente o oposto — a aprovação da Convenção é o início de uma nova fase de luta. Falta ratificar no Brasil, falta regulamentar internamente, falta fiscalizar o cumprimento e falta seguir organizando os trabalhadores de plataforma para que a norma vire direito vivido, e não letra morta. Nenhuma lei se aplica sozinha: ela precisa de organização sindical para ser cobrada e transformada em direitos e condições decentes de trabalho.

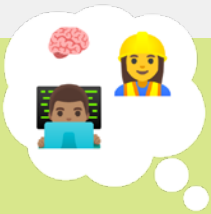
CAPÍTULO 7

COMO USAR ESTA CARTILHA?

Esta cartilha foi feita para circular — não para ficar guardada. Algumas sugestões de uso:

- **Em círculos de formação:** cada capítulo pode ser trabalhado em um encontro, com tempo para leitura, debate e para os quadros “Você sabia?” e “Para refletir” servirem de disparadores de conversa.
- **Em plenárias e assembleias sindicais:** o Capítulo 4 pode ser dividido entre diferentes participantes, que apresentam um bloco de direitos cada, estimulando a apropriação coletiva do conteúdo.
- **No diálogo direto com trabalhadores de plataforma:** o Capítulo 5 (Mitos e Verdades) é especialmente útil para responder a objeções que aparecem no dia a dia, nos grupos de aplicativo, nas rodas de motoristas e entregadores.
- **Como material de apoio para os educadores militantes Projeto Formação de Formadores e Formadoras** (2024-2026): cursistas podem usar esta cartilha como referência de base para construir suas próprias oficinas pedagógicas, adaptando a linguagem e os exemplos à realidade de cada categoria e região.
- **Como material de apoio nas formações de bases dos sindicatos, nos movimentos sociais e nos territórios.**
- **Como material de apoio para produzir conteúdo digital para redes sociais,** como vídeos curtos, pequenos textos, infográficos, etc.

Para refletir...





Para refletir: que exemplos da sua própria base sindical ou da sua cidade poderiam substituir ou complementar os exemplos usados nesta cartilha? A formação e a organização sindical ganham sentido quando os conteúdos gerais dialogam com a realidade concreta, com saberes e as experiências de quem participa do processo formativo. Aprendemos com Paulo Freire que é a partir da situação presente, existencial e concreta dos sujeitos que devemos organizar nossos conteúdos e a ação política.

CAPÍTULO 8

COMO PARTICIPAR DA CAMPANHA PARA RATIFICAÇÃO DA 193?



Ratificar a Convenção 193 não é tarefa só de Brasília. É uma conquista que se constrói de baixo para cima, com trabalhadores e trabalhadoras organizados em cada cidade, em cada categoria, em cada aplicativo. Veja como você e seu sindicato podem entrar nessa luta:

- **Sindicalize-se** — ou ajude a organizar quem ainda não está organizado. Trabalhador de plataforma tem direito de se sindicalizar, mesmo quando classificado como autônomo. A força de qualquer campanha nasce da base organizada.

- **Leve esta cartilha para sua categoria.** Reproduza os conteúdos em rodas de conversa, grupos de WhatsApp, redes sociais e assembleias. Quanto mais gente conhecer a Convenção 193, mais forte fica a pressão pela ratificação.

- **Cobre seus representantes.** Entre em contato com deputados e senadores da sua região, pedindo apoio ao envio e à aprovação da Convenção 193 no Congresso Nacional.

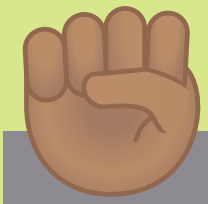
- **Participe das mobilizações da CUT.** Acompanhe os canais oficiais da CUT para se informar sobre atos, audiências públicas, seminários e ações da campanha nacional pela ratificação.

- **Registre e denuncie violações.** Situações de desativação arbitrária, assédio, remuneração abusiva ou falta de transparência algorítmica ajudam a construir o diagnóstico que sustenta a campanha — e podem, no futuro, embasar fiscalização e ações judiciais.

- **Conecte-se com a rede internacional.** A luta pela Convenção 193 é global. A CUT é filiada à CSA (Confederação Sindical das Américas) e à CSI/ITUC (Confederação Sindical Internacional), além de atuar em parcerias, com quem constrói ações e mobilizações internacionais. Recentemente, por exemplo, temos trabalhado em colaboração com iniciativas junto à Rede Latina de Trabalhadores de Aplicativos, à Rede latino-americana de Mulheres trabalhadoras de Aplicativos e do Global Platform Workers Solidarity Project (GPWSP). De forma conjunta, produzimos materiais, análises e articulações para pressionar nacional e internacionalmente pela ratificação em diferentes países — vale a pena acompanhar.

Você sabia?

Além da atuação coletiva — negociar salários, jornadas e condições de trabalho, defender direitos, enfrentar injustiças e participar das decisões que afetam sua vida —, o sindicato também pode oferecer serviços e apoio individual aos seus associados e associadas, como orientação sobre direitos trabalhistas, assistência jurídica e acompanhamento de questões relacionadas ao trabalho. Leve suas demandas e denúncias ao sindicato. A organização coletiva é a melhor defesa contra violações e abusos.



A **ratificação** da Convenção 193 **depende de nós,** trabalhadores e trabalhadoras.

O Congresso Nacional responde à pressão organizada. Quanto mais sindicatos, categorias e trabalhadores de plataforma se somarem a essa campanha, mais perto o Brasil estará de se tornar um dos primeiros países do mundo a transformar esses direitos em lei.



O que precisamos fazer agora?

A aprovação da Convenção 193 em Genebra foi uma vitória construída com participação sindical. Mas o trabalho que vem agora é, no mínimo, do mesmo tamanho. A campanha nacional da CUT pela ratificação vai atuar em quatro frentes:

1. **Pressão institucional.** Cobrar do Governo brasileiro o envio da Convenção ao Congresso Nacional e acompanhar de perto sua tramitação — hoje, em decreto legislativo — até a promulgação.

2. **Formação e organização de base.** Levar o conteúdo desta cartilha às plenárias, assembleias e rodas de conversa com trabalhadores e trabalhadoras de plataforma, sindicalizados ou não, para que conheçam seus direitos e se organizem para exigi-los.

3. **Defesa dos direitos já conquistados.** Acompanhar de perto o julgamento do Tema 1.291 no Supremo Tribunal Federal (RE 1.446.336), sobre o reconhecimento do vínculo empregatício de motoristas e entregadores, e resistir a retrocessos como a PEC 12/2026, que ameaça enfraquecer a negociação coletiva no Brasil — pauta que já uniu a CUT a outras centrais sindicais brasileiras em posição contrária.

4. **Articulação internacional.** Manter o diálogo, intercâmbio e construção coletiva com as nascentes organizações de trabalhadores por plataforma pelo mundo; fortalecer a atuação junto à Confederação Sindical Internacional (CSI/ITUC), Confederação Sindical das Américas (CSA) e outras centrais sindicais.

Trabalho decente não é privilégio. É direito — inclusive nas plataformas digitais.

Esta cartilha integra a campanha nacional da CUT pela ratificação da Convenção 193 da OIT.

Expediente técnico:

Direção Executiva Nacional da CUT | 2023-2027

Presidente: Sérgio Nobre

Vice-Presidenta: Juvandia Moreira

Secretário-Geral: Renato Zulato

Secretário-Geral Adjunto: Aristides Santos

Secretário de Administração e Finanças: Ariovaldo de Camargo

Secretária-Adjunta de Administração e Finanças: Maria Josana de Lima Oliveira

Secretário de Relações Internacionais: Antônio de Lisboa Amâncio Vale

Secretário-Adjunto de Relações Internacionais: Quintino Marques Severo

Secretário de Assuntos Jurídicos: Valeir Ertle

Secretária de Comunicação: Maria Aparecida Faria

Secretário-Adjunto de Comunicação: Tadeu de Brito Oliveira Porto

Secretário de Cultura: José Celestino Lourenço

Secretário-Adjunto de Cultura: José de Ribamar Barroso

Secretária de Formação: Rosane Bertotti

Secretária-Adjunta de Formação: Sueli Veiga de Melo

Secretária de Juventude: Cristiana Paiva Gomes

Secretário de Relações de Trabalho: Sérgio Ricardo Antiqueira

Secretário-Adjunto de Relações de Trabalho: Pedro Armengol

Secretária da Mulher Trabalhadora: Amanda Gomes Corcino

Secretária de Saúde do Trabalhador: Josivania Ribeiro Cruz Souza

Secretária-Adjunta de Saúde do Trabalhador: Elida Rachel Miranda Sousa (Licenciada)

Secretário de Meio Ambiente: Rosalina do Socorro Ferreira Amorim

Secretária de Mobilização e Relação com os Movimentos Sociais: Milton dos Santos Rezende (Miltinho)

Secretária de Políticas Sociais e Direitos Humanos: Jandyra Uehara

Secretária de Combate ao Racismo: Maria Júlia Reis Nogueira

Secretária de Organização e Política Sindical: Maria das Graças Costa

Secretário-Adjunto de Organização e Política Sindical: Eduardo Guterra

Secretário LGBTQIA+: Walmir Siqueira

Secretário das Pessoas Aposentadas, Pensionistas e Idosas: Ari Aloraldo Nascimento

Secretário da Economia Solidária: Admirson Medeiros Ferro Júnior (Greg)

Secretário de Transportes e Logística: Wagner Menezes (Marrom)

Direção Executiva

Aline Marques Borges Alves

Cláudio da Silva Gomes

Maria Eduarda Quiroga P. Fernandes (Duda)

Esteliano Pereira Gomes Neto

Francisca Trajano dos Santos

Geralda Godinho de Sales (in memoriam)

Ismael José César

Ivonete Alves

Juliana Salles de Carvalho

Mara Feltes

Marcelo Rodrigues

Elzilene do Nascimento Pereira (Licenciada)

Neiva Maria Ribeiro dos Santos

Rene Marcos Munaro

Sidineiva Gonçalves de Lima

Daniel Gaio (in memoriam)

Elias Jordão

Taís Adams

Coordenação e Organização: Secretaria Nacional de Formação, Secretaria Nacional de Relações Internacionais e Secretaria Geral

Projeto Gráfico e Diagramação

AHEAD (MKT8 COMUNICACOES LTDA)

www.aheadmkt.com

Central Única dos Trabalhadores (CUT)

www.cut.org.br

Endereço: Rua Caetano Pinto, 575. Brás

São Paulo. SP. CEP 03041-000

Telefone: (55 011) 21089200/0201

E-mail: cut@cut.org.br

@cutbrasil (ig, tik tok, facebook) | @CUT_Brasil (X)

Essa publicação é parte do projeto “Educação, Organização e Ação para as Novas Estruturas de Trabalho no Brasil”, nº PN 2023.2622.1/DGB0019, 2024-2026, em cooperação com DGB Bildungswerk BUND, e contou com apoio financeiro do BMZ (Ministério Federal de Cooperação Econômica e Desenvolvimento da Alemanha). O conteúdo é de responsabilidade exclusiva da Central Única dos Trabalhadores.

Sua reprodução completa ou parcial está permitida mediante citação de créditos para a Central Única dos Trabalhadores

FORMAÇÃO DE FORMADORES E FORMADORAS

Educação, organização e ação para as novas estruturas de trabalho no Brasil

SNF CUT BRASIL Secretaria Nacional de Formação

DGB BILDUNGS WERK

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

P716 Convenção 193 da OIT – Trabalho decente nas plataformas digitais : entenda seus direitos e participe da campanha de ratificação no Brasil. / CUT - Secretaria Nacional de Formação. – São Paulo : Central Única dos Trabalhadores, 2026. Projeto (BMZ): América Latina PN 2023-2622 1/ DGB0019.

25pg.; il.

ISBN 978-85-89210-97-3

1. Sindicalismo - Trabalhadoras - Trabalhadores. 2. Formação Sindical. 3. Trabalhadores - rede/plataforma-digital. 4. Direito - Trabalhador. 5. Emprego. - I. Título. II. OIT. III. DGB. IV. SNF - PNF.

CDU 331.1:004.7

CDD 331.12

(Bibliotecário responsável: Adalto da Silva Carvalho – CRB 08/9152)

ISBN: 978-85-89210-97-3

CBL

9 788589 210973