

# NOVAS TECNOLOGIAS, NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO

IVO DALL'ACQUA JUNIOR

.....  
Presidente em exercício da FecomercioSP.

**Resumo:** A expansão das plataformas digitais vem promovendo mudanças estruturais no mercado de trabalho, amplia o trabalho sob demanda e remoto e abarca tanto ocupações manuais quanto profissões altamente qualificadas. Estimativas do Banco Mundial indicam que entre 150 e 400 milhões de pessoas no mundo obtêm renda por meio dessas plataformas, enquanto no Brasil o contingente situa-se entre 1,7 e 2,5 milhões de trabalhadores. O crescimento acelerado desse segmento contrasta com a baixa cobertura previdenciária e com a elevada informalidade, gerando impactos relevantes tanto para a proteção social dos trabalhadores quanto para o equilíbrio fiscal do Estado. Do ponto de vista jurídico, o trabalho mediado por plataformas não se enquadra, em regra, nos requisitos do vínculo empregatício previstos no art. 3º da CLT. A experiência internacional revela modelos regulatórios variados, com categorias intermediárias, mecanismos de contribuição previdenciária obrigatória e direitos mínimos. O debate contemporâneo envolve a construção de marcos legais capazes de conciliar flexibilidade produtiva, proteção social e segurança jurídica, além de enfrentar os efeitos das novas tecnologias e da inteligência artificial sobre a empregabilidade e as exigências de qualificação profissional. Este artigo expande a apresentação do tema “O trabalho mediado por plataformas – Liberdade com proteção”, durante IV Congresso Nacional e II Internacional da Magistratura do Trabalho, realizado em Foz do Iguaçu, de 27 a 29 de novembro de 2025.

## 1. O CASO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS

A proliferação de novas tecnologias está redefinindo o mercado de trabalho em escala global e inaugurando uma nova era marcada pela mediação de plataformas digitais. O trabalho remoto e sob demanda deixou de ser exceção e passou a integrar o núcleo da economia contemporânea. Embora motoristas de aplicativos e entregadores sejam os exemplos mais visíveis, o fenômeno é muito mais

amplo e diverso: envolve desde ocupações manuais, como pedreiros, pintores e encanadores, até profissões altamente qualificadas, como engenheiros, advogados, jornalistas, fisioterapeutas, psicólogos, tradutores e desenvolvedores de sistemas.

Os dados mundiais sobre o número de pessoas que trabalham por meio de plataformas digitais são precários. Mas o Banco Mundial estima que entre 150 milhões e 400 milhões de pessoas geram alguma renda trabalhando dessa forma. Isso significa uma proporção que varia de 4,4% a 14,5% da força de trabalho do mundo.<sup>1</sup> Já o IBGE estima para o Brasil a existência de 1,7 milhão de pessoas trabalhando por plataformas digitais, o que representou cerca de 1,9% da força de trabalho ocupada em 2024.<sup>2</sup> Mas há estimativas de até 2,5 milhões de trabalhadores por plataformas digitais.<sup>3</sup>

Um dos problemas críticos é que apenas 36% contribuem para a Previdência Social,<sup>4</sup> acarretando sérias consequências para trabalhadores e para o Erário Público.

## 2. FORMA DE CONTRATAÇÃO

A maior parte desses profissionais, cerca de 87%, trabalham por conta própria (autônomos); 6% são empregadores; 4% são empregados sem registro em carteira; e 3% são empregados registrados.<sup>5</sup>

Entre os trabalhadores autônomos, o caso dos condutores de veículos de passageiros é dos mais eloquentes. Eles são proprietários dos meios para realizar seu trabalho, arcam com todas as despesas, definem sua própria jornada e, em muitos casos, exercem outra ocupação. Não raro escolhem quem atender, desa-

- 
1. WORLD BANK. *Working without borders: the promise and peril of online gig work*. Washington, DC: World Bank Publications, 2023.
  2. *Número de trabalhadores por aplicativos chega a 1,7 milhão*. Brasília: Agência Brasil, 2025.
  3. Há indicações de que são mais de 1,7 milhão de motoristas e 455 mil entregadores, totalizando 2,2 milhões de pessoas no grupo de profissionais que trabalham por aplicativos. Ver pesquisa do Centro Brasileiro de Análise e Planejamento, *Mobilidade urbana e logística de entregas: um panorama sobre o trabalho de motoristas e entregadores com aplicativos*, São Paulo: Cebrap, 2024.
  4. *O que dizem os dados inéditos sobre trabalho mediato por apps*. Brasília: Cada Jota, 25/06/2025; PASTORE, José Eduardo G. O crescimento do trabalho por aplicativos: uma nova realidade, *Linkedin*, 03/07/2025.
  5. *Número de trabalhadores por aplicativos chega a 1,7 milhão*, cit.

fiando os pedidos que lhes são encaminhados por meio dos algoritmos utilizados pelas plataformas.<sup>6</sup>

O segmento do mercado de trabalho brasileiro que congrega os trabalhadores por aplicativos, em grande parte, opera na informalidade, com jornadas longas, renda variável e pouca ou nenhuma proteção trabalhista.

### 3. DIMENSÃO JURÍDICA

A rigor, essa nova modalidade de trabalho não se enquadra nos critérios estabelecidos pelo art. 3º da CLT para a configuração do vínculo empregatício. Ao contrário dos trabalhadores contratados, esses profissionais definem seus horários, podem recusar tarefas (clientes), utilizam os próprios meios como o veículo (ainda que alugado) e celular e arcam com todas as despesas (combustível, manutenção etc.). Há, sim, uma subordinação algorítmica, não uma subordinação jurídica.

O art. 3º da CLT deixa claro que o vínculo empregatício só existe quando o empregado é uma pessoa física que presta serviços com continuidade, subordinação, remuneração e pessoalidade a outra pessoa física ou jurídica.

Apesar dessas evidências jurídicas, a Justiça do Trabalho tem proferido decisões divergentes, ora reconhecendo, ora afastando o vínculo empregatício, o que revela a insegurança jurídica que ainda marca o enquadramento dessa nova forma de trabalho. O debate no campo jurídico chegou ao Supremo Tribunal Federal, que tem pela frente a responsabilidade de julgar as formas de contratação desse tipo de trabalho.

### 4. A PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS DIGITAIS

A baixa adesão dos trabalhadores de plataformas digitais à Previdência Social evidencia uma lacuna relevante de proteção social. O Brasil ainda não dispõe de mecanismos eficazes de *enforcement* capazes de induzir ou exigir o recolhimento previdenciário de forma ampla e sistemática. O resultado é um

---

6. Sonia Mascaro Nascimento faz uma diferenciação didática e objetiva a respeito de subordinação jurídica vs. Subordinação algorítmica em: Subordinação por algoritmo e o novo mercado de trabalho. In: OLIVEIRA, Carlos R. de *et al.* *Produção em rede e proteção social*. Leme, SP: Editora Mizuno, 2022.

contingente expressivo de trabalhadores desprotegidos, especialmente vulneráveis em situações de doença, invalidez temporária ou permanente e acidentes de trabalho, que ficam sem renda, sem cobertura adequada e sem garantias mínimas de continuidade de subsistência.

A título de comparação, na Alemanha há 330 profissões credenciadas, nas quais os profissionais só podem trabalhar se provarem estar inscritos a um sistema público ou privado de previdência social.

Se a proteção social aos trabalhadores das plataformas é precária, não menos nocivos são os efeitos fiscais que essa realidade produz para o Estado. A ausência de contribuições regulares reduz a arrecadação previdenciária no curto e no médio prazo, ao mesmo tempo em que tende a elevar a demanda futura por benefícios assistenciais e por serviços públicos de saúde e assistência social.

## **5. A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMA**

O trabalho da maioria dos autônomos é percebido como precário e de má qualidade. De fato, no Brasil, ainda falta um arcabouço legal moderno e específico capaz de ampliar a proteção social dos trabalhadores de plataformas, inclusive no que se refere à contribuição previdenciária, sem forçar seu enquadramento automático no modelo tradicional de emprego. A legislação trabalhista foi desenhada para relações típicas do século XX e não responde adequadamente à lógica flexível, descentralizada e mediada por algoritmos que caracteriza essas novas formas de trabalho. O desafio é construir regras que garantam cobertura social efetiva sem eliminar a autonomia que atrai milhões de profissionais para esse tipo de atividade.

## **6. A REGULAÇÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS**

Na maioria dos países, a busca por proteção aos trabalhadores de plataformas digitais tem ocorrido, inicialmente, por meio dos tribunais, cujas decisões são amplamente divergentes e revelam a dificuldade de enquadrar essas novas formas de trabalho nas categorias jurídicas tradicionais. Paralelamente, observa-se um esforço crescente de construção de marcos legais específicos. Nesse contexto, a União Europeia aprovou a Diretiva (UE) 2024/2831, que tende a presumir a existência de vínculo empregatício entre plataformas e trabalhadores,

embora essa orientação tenha sido fortemente questionada por diversos países-membros no plano nacional.

Em vários casos, países europeus adotaram categorias intermediárias entre o emprego clássico e o trabalho autônomo. É o caso dos chamados “autônomos economicamente dependentes”, existentes na Áustria, Itália, Alemanha, Eslováquia, Eslovênia, Portugal e Espanha, ou da categoria “worker”, no Reino Unido, que confere parte dos direitos trabalhistas sem equiparação plena ao empregado.

No plano multilateral, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) passou a tratar formalmente do tema na Conferência Internacional do Trabalho de julho de 2025, quando foram aprovadas minutas de Convenção e de Recomendação que deverão ser analisadas e eventualmente votadas na Conferência Internacional do Trabalho de 2026.<sup>7</sup>

Na América Latina, há países que já aprovaram leis para a proteção dos trabalhadores em plataformas digitais.<sup>8</sup> Uma das mais recentes (2025) é a Lei 20.396/2025 do Uruguai que prevê a contratação desses profissionais como autônomos ou como empregados a depender da situação específica de trabalho de cada um.<sup>9</sup>

Em ambos os casos, há a obrigatoriedade de filiação à Previdência Social e contribuição por meio do chamado “monotributo”, um sistema simplificado de arrecadação que unifica impostos mais previdência em um único pagamento mensal, com alíquotas relativamente baixas e semelhantes à arrecadação do MEI (microempreendedor individual) do Brasil.<sup>10</sup> O valor das alíquotas varia de acordo com as categorias profissionais.<sup>11</sup>

No Chile, também, a Lei 21.431/2022 criou duas categorias de trabalhadores de plataformas: os dependentes (com subordinação direta) e os independentes ou autônomos (sem subordinação direta).<sup>12</sup>

7. ILO. *Realizing decent work in the platform economy*. Geneve: International Labour Conference 113th Session, 2025.

8. LUCIO, Clemente Ganz. *Como a América Latina trata as empresas-plataforma*. São Paulo, 2025 (mimeo).

9. DELGUE, Juan Raso. *Trabajo de Plataformas: el Modelo Uruguayo*. Montevideo, 2025. Disponível em: [www.cielolaboral.com](http://www.cielolaboral.com).

10. BEZERRA, Ivo Franklin M. *Monotributo*. Buenos Aires: Jurisway – Sistema Educacional Online, 2024.

11. Ver Valores aplicáveis a partir de 01/08/2025, disponível em: <https://www.afip.gob.ar/monotributo/categorias.asp>.

12. Na Colômbia também é usada a categoria de economicamente dependente para vários autônomos que trabalham em plataformas digitais.

Para os dependentes, a legislação assegura proteção previdenciária, definição de jornada, períodos obrigatórios de descanso, transparência quanto às tarefas e decisões controladas por algoritmos, proibição de desativação arbitrária de contas, garantia dos direitos de organização sindical, negociação coletiva e contratação coletiva.

Os trabalhadores dependentes têm proteções previdenciárias; jornada de trabalho definida; horas de descanso; explicitação das tarefas controladas pelos algoritmos; proibição de desativação de contas sem justificativa; direito à organização sindical, à negociação e à contratação coletiva.

Para os trabalhadores independentes ou autônomos, as plataformas devem garantir: piso mínimo equivalente ao salário-mínimo acrescido de 20% por hora trabalhada; seguro de vida, contra acidentes e invalidez; aposentadoria atrelada à previdência social; explicitação das tarefas controladas pelos algoritmos; proibição de desativação de contas sem justificativa e sem oferecer liberdade de contestação; direito à organização sindical, à negociação e à contratação coletiva.

No México, há vínculo empregatício para trabalhadores de plataformas quando o serviço é pessoal, remunerado e subordinado, com renda mensal igual ou superior a um salário mínimo, independentemente da jornada. Nesses casos, têm direito a benefícios como assistência médica, seguro contra acidentes, participação nos lucros, licença-maternidade, férias remuneradas e bônus de Natal (equivalente a 13º).

A lei considera como trabalhadores independentes os que, ao final de cada mês, não atingem a renda correspondente a um salário mínimo. Caso interrompam suas atividades por 30 dias consecutivos, a relação de trabalho será automaticamente encerrada, sem ônus para o empregador. O tempo de trabalho é definido pelo próprio trabalhador, com total liberdade para conectar-se e desconectar-se do aplicativo, sem horários fixos, e a remuneração é fixada por tarefa, serviço ou conclusão de trabalho. Além disso, os trabalhadores que excederem 288 horas anuais de trabalho real terão direito à participação nos lucros da empresa; plataformas e trabalhadores devem recolher contribuição previdenciária, o que assegura direito à aposentaria e afastamentos; as gorjetas não entram no cálculo do salário base para fins de contribuição previdenciária; as plataformas devem registrar seus trabalhadores no Instituto Mexicano de Seguridade Social e contribuir com o Instituto do Fundo Nacional da Habitação para os Trabalhadores, garantindo acesso a créditos habitacionais

A lei também estabelece que as plataformas devem custear um seguro de vida e implementar uma “Política de Gestão Algorítmica do Trabalho”, tornan-

do transparentes as regras de funcionamento dos algoritmos, para assegurar que os trabalhadores compreendam como suas atividades e remuneração são definidas.<sup>13</sup>

Na Argentina, o trabalho mediado por plataformas digitais de entrega e transporte é enquadrado em um regime que exige que os trabalhadores contribuam individualmente para garantir direitos previdenciários e sociais mínimos. Nessa configuração, a relação é tratada como prestação de serviços independente e relação comercial entre o trabalhador autônomo e a plataforma.

No Brasil, o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024, que tramita no Congresso, prevê que os motoristas autônomos tenham proteção previdenciária e trabalhista; acesso a trabalho decente; direito à informação, à organização sindical, à representação e à negociação coletiva.

A participação no sistema previdenciário garante direito à aposentadoria, a auxílios-saúde e maternidade, e à proteção da família. Os trabalhadores contribuirão com 7,5% sobre sua remuneração-base e as empresas com 20%. O projeto de lei define um piso remuneratório e de cobertura de custos no valor de R\$ 32,10 por hora, para uma jornada de 8 horas diárias ou 176 horas mensais.

Poucos são os países que já aprovaram leis nacionais para regular o trabalho em plataformas digitais.<sup>14</sup>

## 7. ELEMENTOS-CHAVE DAS LEIS DE PROTEÇÃO

Os elementos-chave que vêm sendo considerados pelos países que buscam a regulação desse tipo de trabalho são os seguintes: classificação correta do *status* dos trabalhadores (autônomos, empregados ou tipo especial); transparência dos algoritmos na administração das plataformas; proteção previdenciária e alguns (poucos) benefícios sociais para os trabalhadores; liberdade para contestações das decisões das plataformas; e direito de associação e ação coletiva.

13. Para uma visão geral das várias formas de proteção ver: RANGEL, Leonardo Alves *et al.* *Proteção social dos trabalhadores de plataformas digitais: experiência internacional – América Latina e Europa*. Brasília: IPEA, 2024.

14. OECD. *Regulating platform work in the digital age*. Paris: OECD, 2020; GUINEA, Oscar Guinea *et al.* *Regulating the Working Conditions of Platform Work: What Can We Learn from EU Member States?* Brussels, European Center for International Political Economy, 2024.

Muitos países vêm adotando modelos de proteção na base experimental. Em todos, porém, decisões judiciais costumam suprir a ausência de regras legais.

## 8. AVALIAÇÃO DOS MODELOS

A adoção do vínculo empregatício para o trabalho mediado por plataformas digitais no Brasil mostra-se inadequada pelas razões já expostas e também à luz dos critérios estabelecidos pela Consolidação das Leis do Trabalho. Os profissionais que atuam por meio dessas plataformas exercem suas atividades com níveis de autonomia incompatíveis com o regime celetista, o que afasta a caracterização do vínculo jurídico-trabalhista e, por consequência, o enquadramento previdenciário típico do emprego formal.

Nessa realidade, o modelo de trabalho autônomo revela-se mais compatível, pois preserva a flexibilidade valorizada pelos profissionais e reduz os custos de contratação e desligamento, além de refletir com maior fidelidade a estrutura econômica dessas atividades.

Adicionalmente, não se identifica com clareza a figura tradicional do empregador no trabalho em plataformas. No caso dos motoristas de aplicativos, os usuários dos serviços (os passageiros) são meros contratantes ocasionais, sem qualquer lógica econômica ou jurídica para assumir encargos trabalhistas. As empresas operadoras das plataformas, por sua vez, não exercem os poderes típicos do empregador, como direção direta da prestação do trabalho ou assunção dos riscos da atividade, que permanecem majoritariamente com os próprios trabalhadores, detentores do capital produtivo (veículo, equipamentos e instrumentos) e responsáveis pelas despesas e eventuais prejuízos e pela definição de sua jornada de trabalho.

Nesse contexto, o principal desafio para o Brasil não é forçar o enquadramento celetista, mas construir mecanismos eficazes de *enforcement* que assegurem a filiação e a contribuição regular dos trabalhadores autônomos à Previdência Social. A proteção social básica pode ser garantida por essa via, enquanto as condições de jornada e remuneração permanecem reguladas pela livre escolha e negociação dos próprios profissionais, em consonância com a lógica flexível que caracteriza o trabalho em plataformas digitais.

## 9. A EMPREGABILIDADE À LUZ DOS AVANÇOS TECNOLÓGICOS

Um outro foco de debate no campo das relações de trabalho da atualidade se refere ao impacto das tecnologias na destruição ou criação de novos em-

pregos e, mais particularmente, à apreensão generalizada de que o mundo estaria entrando numa fase de um grave desemprego tecnológico.

Os estudos sobre o impacto das novas tecnologias no mundo do trabalho têm resultados para todos os gostos. Um estudo já clássico, realizado por Carl Benedikt Frey e Michael Osborne's, indicou que quase 50% dos empregos nos Estados Unidos serão destruídos pela entrada de novas tecnologias em uma ou duas décadas.<sup>15</sup> Pesquisadores brasileiros, usando a mesma metodologia, previram uma forte expansão do desemprego no Brasil no mesmo período.<sup>16</sup>

No outro extremo, pesquisadores do World Economic Fórum de Davos indicam que, subtraída a destruição e somada a criação de postos de trabalho, o mundo terá cerca de 80 milhões de novos empregos ao redor de 2030.<sup>17</sup> Estimativas mais recentes indicam, igualmente, a preservação e até um aumento de empregos no mundo a despeito da incorporação de novas tecnologias nas empresas em geral.<sup>18</sup> Aliás, os países que mais usam as tecnologias modernas são os que têm as menores taxas de desemprego.

Há ainda os que veem as novas tecnologias como “salvadoras” da produção em vista da redução da população economicamente ativa decorrente das mudanças demográficas no mundo todo.<sup>19</sup> Ou seja, a redução da oferta de mão de obra seria compensada com o aumento da utilização de máquinas, robôs e inteligência artificial.

Pesquisadores do Fundo Monetário Internacional adotaram uma abordagem mais realista. Munidos de dados robustos, mostram que as tecnologias ancoradas na Inteligência Artificial (IA) destroem mais empregos nos países avançados do que naqueles de menor desenvolvimento devido à predominância de ocupações que demandam *inputs* intelectuais. Assim, a destruição de empregos em países como o Brasil seria mais lenta devido a uma menor proporção daquele tipo de ocupações.

---

15. Carl Benedikt Frey e Michael Osborne, “The Future of Employment, How susceptible are jobs to computerisation?”, Oxford: Oxford Martin Programme on Technology and Employment, 2013.

16. Pedro Henrique Melo Albuquerque e colaboradores, Na era das máquinas, o emprego é de quem no Brasil?, Brasília: IPEA, 2019

17. World Economic Forum, The Future of Jobs Report, Geneve: WEF, 2025.

18. É o caso dos estudos de Aaron Benanav, Automation and the Future of Work, Londres: Verson Publish, 2022

19. OECD, “Job Creation and Local Economic Development”, Paris: OECD, 2024

Já os países avançados têm uma grande capacidade para reciclar e ajustar os trabalhadores às necessidades das novas tecnologias, o que não ocorre com os países em desenvolvimento. Esse é o caso do Brasil, onde a educação geral é precária e a formação profissional é numericamente limitada (atinge apenas 8% da força de trabalho).<sup>20</sup>

Para garantir saldos positivos de empregos, os programas de requalificação são importantes porque o maior impacto das novas tecnologias está no campo da transformação das ocupações e nos modos de trabalhar. As exigências de novas habilidades nas ocupações que são afetadas por tecnologia aumentam muito. Isso ocorre mesmo para as pessoas que ficam no mesmo emprego e profissão.<sup>21</sup>

Por sua vez, a capacidade para absorver e usar novos conhecimentos requer uma melhoria substancial da educação geral e uma ampliação dos programas de qualificação e requalificação profissional.

## 10. A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL EXIGIRÁ REQUALIFICAÇÃO PERMANENTE

Tudo indica que a Inteligência Artificial exigirá uma requalificação eficaz e continuada ao longo das carreiras profissionais para atender às novas exigências do trabalho tecnificado.<sup>22</sup>

David Autor, estudioso do assunto, acredita que as próprias tecnologias atreladas à IA ajudarão os trabalhadores a aprender novos métodos e novas formas de trabalhar.<sup>23</sup> Dessa forma, as novas tecnologias estariam elevando a qualidade da força de trabalho, ou seja, do capital humano da sociedade.

Nesse novo mundo, as pessoas deixam de ser apenas profissionais que detêm a exclusividade dos conhecimentos de sua ocupação e se transformam em partes integrantes de sistemas de conhecimentos propelidos por plataformas inteligentes.

20. Cazzaniga, Mauro *et al.* *GEN-AI: artificial intelligence and the future of work*. Washington: International Monetary Fund, 2024.

21. “Por que a tecnologia digital não afeta o emprego”, entrevista com Aaron Benanav, São Paulo, *Valor Econômico*, Caderno EU&, 14/11/2025

22. PASTORE, José. A inteligência artificial exige requalificação constante. *Correio Braziliense*, 06/07/2025.

23. AUTOR, David. *Applying AI to rebuild middle class jobs*. Washington: National Bureau of Economic Research, 2024.

“A era digital dissolveu o antigo monopólio do saber. Os exemplos são abundantes. Hoje, o diagnóstico do médico começa num aplicativo; o parecer jurídico, num sistema de IA; a aula do professor, numa plataforma global – tudo acessível com o clique”.<sup>24</sup> O manuseio desses meios, porém, exige competência para saber perguntar e interpretar as respostas.

Isso não significa o fim das profissões, mas o fim da exclusividade, diz David Autor. “O médico é ainda indispensável, mas o paciente chega ao consultório com exames interpretados por sistemas de IA. O engenheiro continua essencial, mas o projeto estrutural foi traçado por algoritmos. O advogado permanece relevante, mas o cidadão já encontra respostas jurídicas automáticas antes de contratar alguém. O valor das profissões não está em deter os conhecimentos, mas em saber usá-los”.<sup>25</sup>

Em suma, as novas tecnologias ancoradas em inteligência artificial mudaram radicalmente os modos de trabalhar. E, grande parte do trabalho é feita à distância por meio de plataformas digitais. Só na área do transporte de passageiros, o IBGE estima a existência de 1,7 milhão de profissionais que trabalham com ampla autonomia e de modo bem diferente do labor rotineiro e rígido dos que possuem vínculos empregatícios.<sup>26</sup>

## II. CONCLUSÃO

As plataformas digitais estão transformando profundamente a organização do trabalho, os modelos de contratação e a forma como serviços são ofertados e consumidos. Essa transformação, contudo, não elimina a centralidade dos profissionais. Ao contrário, médicos, engenheiros, advogados, motoristas, técnicos e inúmeros outros continuam sendo indispensáveis, ainda que passem a atuar integrados a sistemas digitais, algoritmos e ferramentas de inteligência artificial que modificam rotinas, responsabilidades e métodos de execução.

A incorporação intensiva de tecnologia amplia de maneira significativa a produtividade, reduz custos de transação e expande o alcance geográfico e econômico do trabalho. Profissionais conseguem atender mais clientes, operar à

---

24. DUARTE, Andrey Guimarães. Quando as profissões se tornam plataformas. *Migalhas*, 15/11/2025.

25. DUARTE, Andrey Guimarães. Quando as profissões se tornam plataformas, cit.

26. *Número de trabalhadores por aplicativos cresceu 25,4% entre 2022 e 2024*. Rio de Janeiro: Agência IBGE, 11/10/2025.

distância e acessar mercados antes inacessíveis, o que reforça o potencial das plataformas como instrumentos de dinamização econômica e inclusão produtiva, desde que acompanhados de regras adequadas de proteção social.

No caso brasileiro, as prioridades são claras: ampliar a proteção previdenciária dos trabalhadores de plataformas, fortalecer programas de qualificação e requalificação profissional e criar mecanismos eficazes de incentivo e fiscalização das contribuições sociais. Sem esses pilares, o país tende a reproduzir um modelo de crescimento baseado em informalidade estrutural, vulnerabilidade social e pressão futura sobre o orçamento público.

Por fim, é essencial instituir um marco regulatório moderno, específico e juridicamente seguro, que reconheça a natureza própria do trabalho mediado por plataformas, preserve a autonomia valorizada pelos profissionais e assegure direitos sociais básicos. Esse modelo não deve pressupor, de forma automática, a existência de vínculo empregatício nos termos da CLT, uma vez que a relação predominante se estrutura como prestação de serviços autônoma, sem subordinação jurídica direta, continuidade obrigatória ou integração típica à organização empresarial do tomador do serviço.