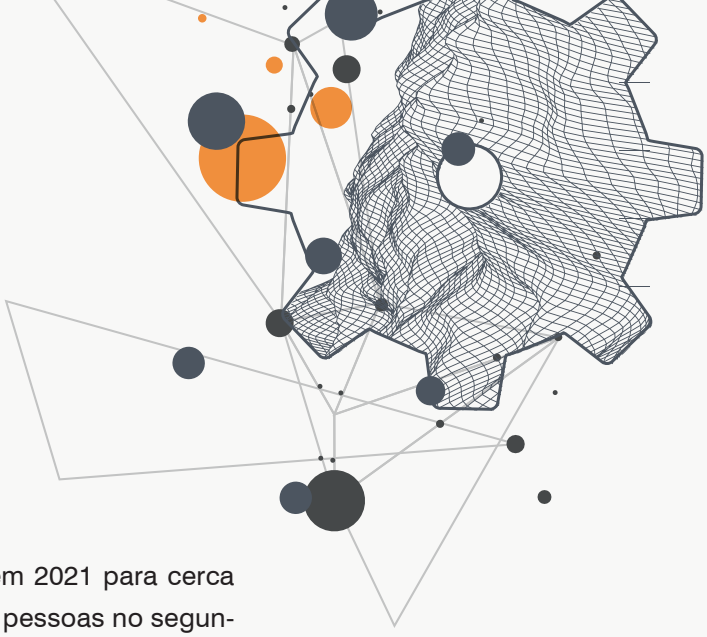
Futuro do emprego

Mudanças estruturais no mercado de trabalho demandam **reformas** que equilibrem flexibilidade e proteção

Solange Monteiro, do Rio de Janeiro

A atual fotografia do mercado de trabalho brasileiro tirada das principais estatísticas desenha um panorama positivo. A população ocupada alcança marcas históricas, com forte geração de emprego formal e ganhos no rendimento médio do trabalho. Ajudadas por fatores demográficos e educacionais – envelhecimento e maior escolaridade –, bem como maior flexibilidade nas regras trabalhistas (ver pág. 84), taxas de desemprego mais baixas já não pressionam tanto a inflação como antes. Sob esse cenário aquecido, também o desemprego de longa duração – preocupante por minar o capital humano acumulado – está menor. Levantamento recente de pesquisadores do FGV IBRE indica que trabalhadores que buscam uma colocação há dois anos ou mais caiu 3,8 milhões no auge

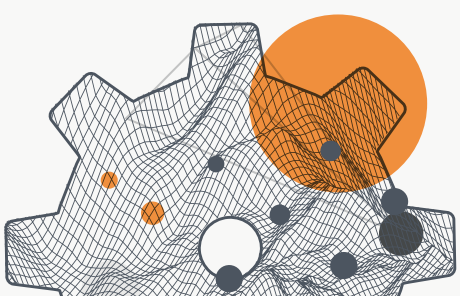




da pandemia em 2021 para cerca de 1 milhão de pessoas no segundo trimestre de 2026.

Mantida essa tendência, seria de se esperar que o país engrenasse um círculo virtuoso avançando em atacar outros pontos frágeis, como a ainda alta informalidade, e na direção de uma oferta gradualmente mais preparada para alçar postos mais qualificados, gerando salários melhores. Nesse caldeirão, entretanto, também borbulham variáveis promotoras de alterações estruturais com intensidade e direção ainda imprevisíveis, relacionadas ao aumento da digitalização das economias do mundo, para as quais os países ainda se mostram pouco preparados para enfrentar.

O principal ingrediente dessa incerteza é o avanço da inteligência artificial (IA) e de sua incorporação nas atividades produtivas, que devem promover um deslocamento da demanda por trabalhadores de funções totalmente substituíveis a outras que emergem desse novo mundo. Especialistas indicam que a falta de estudos empíricos sobre esse movimento alimenta certa ambiguidade sobre o efeito final no emprego. A Carta do IBRE da *Conjuntura* de janeiro deste ano ilustra os esforços em medir tal impacto. Nela, exercício dos pesquisadores de mercado de trabalho do FGV IBRE mostra que 30% da população ocupada brasileira estaria exposta à IA generativa. Entre os mais suscetíveis estariam mulheres e os trabalhadores mais escolarizados.



Outro importante vetor de transformação que já está deixando sua marca no mundo do trabalho é o crescimento da chamada economia de plataforma. Nos conglomerados urbanos, os mesmos aplicativos que se incorporaram na rotina das famílias em busca de conveniência acendem alertas quanto à situação dos trabalhadores "plataformizados", grupo que carece de uma regulação que concilie a flexibilidade característica desse arranjo com uma proteção social básica seja paratrabalhadores na ativa, seja para quando se aposentem.

Esse foi um dos temas destacados do I Seminário de Mercado de Trabalho, promovido em setembro pelo FGV IBRE e pela FGV Direito Rio. Na ocasião, os especialistas participantes defenderam que equacionar o crescimento dos plataformizados é um desafio amplo, mas cujo esforço pode impactar positivamente outros arranjos de trabalho hoje vigentes que também apresentam vulnerabilidades quando comparados à cobertura recebida por um trabalhador celetista. "Precisamos redesenhar o sistema, migrando essa proteção que hoje se concentra na ocupação para uma que seja concentra-

da no trabalhador", afirmou André Portela, professor da FGV EESP..

Do bom propósito para negócio

Dados divulgados pelo IBGE em setembro indicam que, no terceiro trimestre de 2025, cerca de 2 milhões de pessoas acima de 14 anos realizavam alguma atividade por meio de plataformas digitais de serviços. Mais de 90% tinham essa ocupação como sua principal fonte de renda. Comparativamente à parcela total de empregados no setor privado, trata-se de uma participação ainda pequena, de 1,9%, mas que tem crescido bastante nos últimos anos. Em 2022, início da série do IBGE sobre esse tipo de atividade, o número de trabalhadores em aplicativos de transporte de passageiros cresceu 38,4%; no caso de entregadores, a alta foi de 37,1%; e entre condutores de motocicletas plataformizados o aumento foi de 91,9% entre 2022 e 2025, passando para 405 mil pessoas.



André Portela, professor da FGV EESP

Para essas pessoas, em sua maioria homens, a falta de outro trabalho é o principal motivador da adesão aos aplicativos, de acordo ao IBGE. A flexibilidade também é potente atrator, juntamente a um rendimento maior do que outros trabalhos que encontraram disponíveis. O IBGE identificou que o rendimento de motoristas de aplicativo é em média 2,4% maior do que os não plataformizados, mas à custa de uma carga horária em média de 5,5 horas a mais por semana.

Nicolo Zingales, do Centro de Tecnologia e Sociedade (CTS) da FGV Direito Rio, destaca que as plataformas de transporte por aplicativo evoluíram do conceito de economia do compartilhamento, inicialmente visto com entusiasmo ao propor uma liberação da estrutura formal na regulação de oferta e demanda por certos bens e serviços, aproveitando a internet como canal. "Quando cresce a participação dos intermediários dessa relação, entretanto, a tendência é de que esses também extraiam parte do valor criado do encontro entre demanda e oferta. E, ao se tornar infraestruturas cada vez mais essenciais para a sociedade, passam a ter mais influência sobre as condições dessa relação", explica Zingales e coautores em dossiê temático do CTS publicado este ano.

Em conversa com a *Conjuntura*, o pesquisador explica que esse debate não se reduz a delimitar se motoristas e entregadores possuem ou não vínculo empregatício. "Progressivamente, o foco também se desloca para a identificação dos riscos, das assimetrias de poder e das responsabilidades das plataformas na organização do trabalho", diz. Entre os direitos básicos dessa atividade está a proteção contra risco de arbitrariedades na gestão algorítmica, diante da significativa dependência dos trabalhadores "na definição de preços, clientes e condições operacionais". No dossiê, os pesquisadores do CTS destacam a convivência da flexibilidade formal dos trabalhadores por aplicativo com "sistemas automatizados que distribuem tarefas, modulam incentivos, classificam desempenho e aplicam sanções", dizem, o que pode incluir a suspensão de contas. "Nesses arranjos, observa-se transferência significativa de riscos econômicos ao trabalhador, que assume custos operacionais e suporta a volatilidade da demanda, ao mesmo tempo em que permanece sujeito a decisões automatizadas que impactam sua renda e permanência na plataforma", complementam.

Esse cenário pode ser mais complexo no caso daqueles trabalhadores que operam exclusivamente com um aplicativo – no caso do Brasil, indica o IBGE, são 39% dos plataformizados.

ZZingales afirma que uma progressiva gestão da regulação algorítmica é uma das tendências que prevalece no cenário internacional. "As plataformas não apenas aproximam prestadores de serviços e consumidores: elas também estabelecem condições econômicas, distribuem oportunidades de trabalho, monitoram desempenho e podem impor sanções. Essas decisões deveriam estar sujeitas a parâmetros de transparência, contestação e proporcionalidade", diz. O pesquisador também destaca a busca de modelos de proteção que considerem as condições materiais de trabalho – "proteção social, segurança, remuneração e determinados direitos fundamentais não precisam depender exclusivamente de uma classificação contratual" –, e a crescente valorização da representação coletiva e da participação dos trabalhadores na governança das plataformas. Helio Zylberstajn, professor de Economia da USP, também defende que esse pensamento sobre a representação, , "aproveitando esse setor que tá nascendo, com sindicatos recém-criados, e que não têm vícios dos demais", podendo servir de exemplo a outros segmentos.

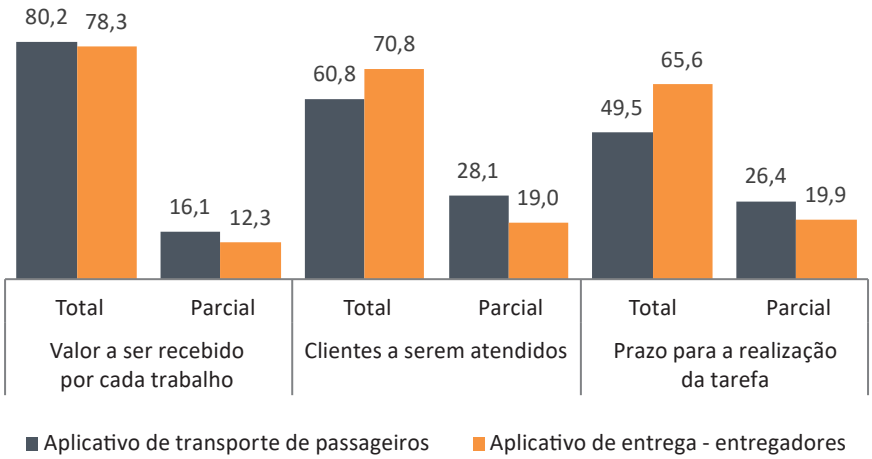
"No Brasil, estamos em uma fase de consolidação do diagnóstico e de negociação do modelo regulatório, e ainda não emergi-



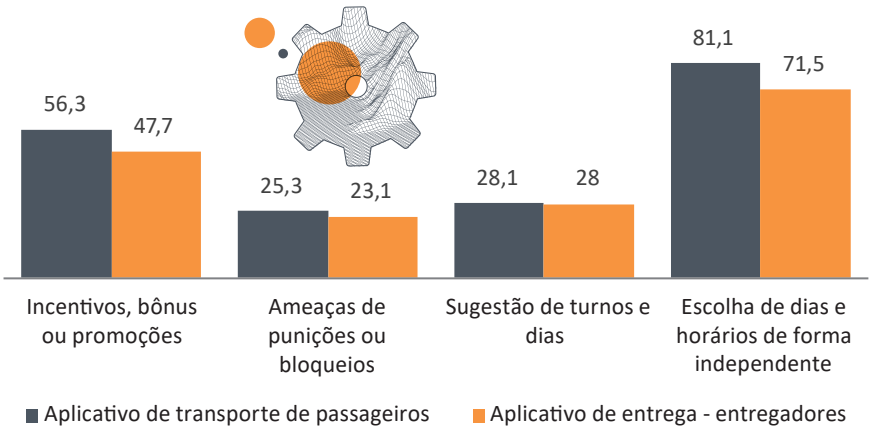
Nicolo Zingales,
CTS – FGV Direito Rio

No Brasil, para 92,1% dos trabalhadores por plataforma esse é seu trabalho principal, e 62,5% usam apenas um aplicativo

Existência e tipo de dependência em relação à plataforma (em %)



Tipo de influência na determinação da jornada de trabalho (em %)



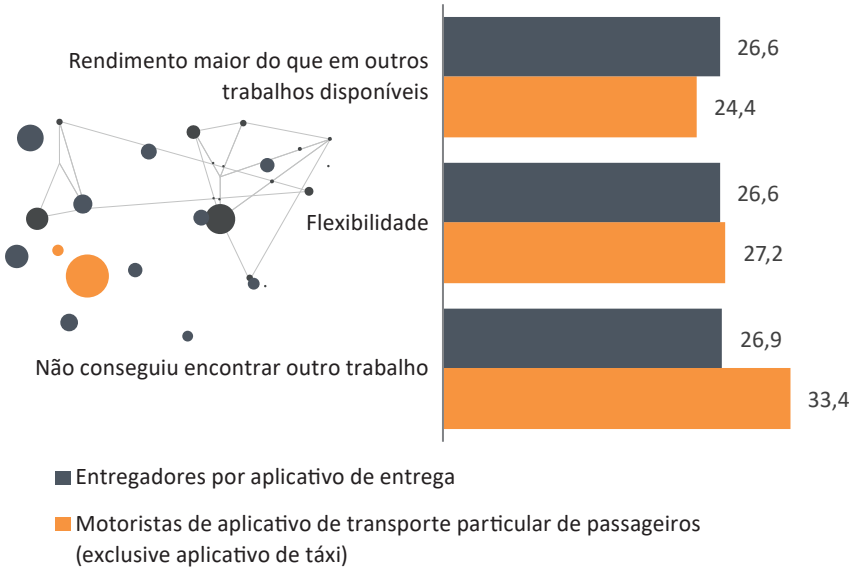
Fonte: IBGE – PNAD Contínua 2025.

ram soluções muito claras", avalia Zingales. Além da decisão do Supremo Tribunal Federal sobre a questão de reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas e plataformas no âmbito do Tema 1.291, Zingales também cita algumas propostas legislativas: o PLP 90/2023, o PL 5.253/2026, o PLP 113/2026 e o PLP 122/2026, destacando características dos últimos três. "O PL 5.253/2026 propõe a constituição de uma reserva financeira individual destinada aos trabalhadores habituais, associada a períodos de descanso e compensações econômicas, além de um núcleo duro sobre remuneração, jornada, saúde, segurança e negociação coletiva. Já o PLP 113/2026 enfatiza remuneração mínima, cancelamentos, provisões financeiras e segurança; e o PLP 122/2026 contempla um regime mais abrangente, com disposições sobre previdência, transparência algorítmica e garantias contra decisões automatizadas."



Helio Zylberstajn, professor de Economia da USP

Principal motivo de pessoas que trabalharam por meio de plataformas de serviços no trabalho principal – em %



Fonte: IBGE – PNAD Contínua 2025.

É preciso falar de futuro

Os especialistas reunidos no seminário destacaram que parte da pauta de proteção social dos trabalhadores por aplicativo converge com pendências em outros modelos de trabalho, e que avanços nesse campo poderiam abrir caminho para aprimoramentos nesses outros segmentos. Especialmente quando se trata da baixa contribuição previdenciária entre não celetistas. O IBGE aponta que, em 2025, o percentual de contribuintes entre os trabalhadores por aplicativo era de 34%, para um percentual de 63% entre os não plataformizados. "Muitas vezes o trabalhador pensa ali no curto prazo, na autonomia e na flexibilidade, mas no médio e no longo prazo ele não percebe que aquela modalidade tá deixando ele desprotegido", lembra Janaína Feijó, pesquisadora do FGV IBRE. No agregado dos microempreendedores individuais (MEIs) – cujo recolhimento corresponde a 5% do salário mínimo vigente –, por exemplo, esse percentual tampouco é melhor, variando na casa dos 40% nos últimos anos.

"Não se trata de um recolhimento opcional; a legislação já existe e em tese obriga. Mas não há punição", lembra Fernando de Holanda Barbosa Filho, pesquisa-

dor do FGV IBRE co-organizador do seminário. "A pergunta que fica é: como é que eu o atraio a contribuir?" Para Holanda, a resposta é optar pela compulsoriedade, colocando à plataforma a corresponsabilidade por esse recolhimento. Luiz Migliora, professor da FGV Direito, também organizador do seminário, vai na mesma direção. "Hoje, concordamos que empregados com carteira assinada só contribuem para a Previdência porque quem recolhe é o empregador", diz.

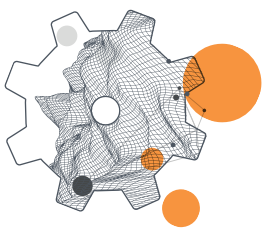
Migliora reconhece que é preciso considerar, nesse processo, a perda de competitividade potencial das empresas de plataforma, mas defende que o caminho é dividir o recolhimento entre plataforma e plataformizado. Zingales considera que o fato de as plataformas se beneficiarem economicamente da organização e da intermediação da atividade de motoristas e entregadores justifica discutir sua participação no financiamento da proteção social, ainda que sem vínculo empregatício.

"Haverá o desafio de equacionar o caso de trabalhadores que estão em mais de uma plataforma, ou que trabalham por aplicativo como complemento de renda", completa Migliora, indicando, entretanto, que há tecnologia disponível para, por exemplo, se identificar um teto de recolhimento por CPF e a previsão de devoluções quando esse teto seja ultrapassado. Para Zingales, trata-se da construção de um mecanismo de proteção portável. "Em um mercado no qual as pessoas transitam entre diferentes atividades e fontes de renda, os direitos sociais não deveriam depender exclusivamente da permanência em um vínculo ou em uma plataforma: deveria ter uma facilitação da portabilidade."

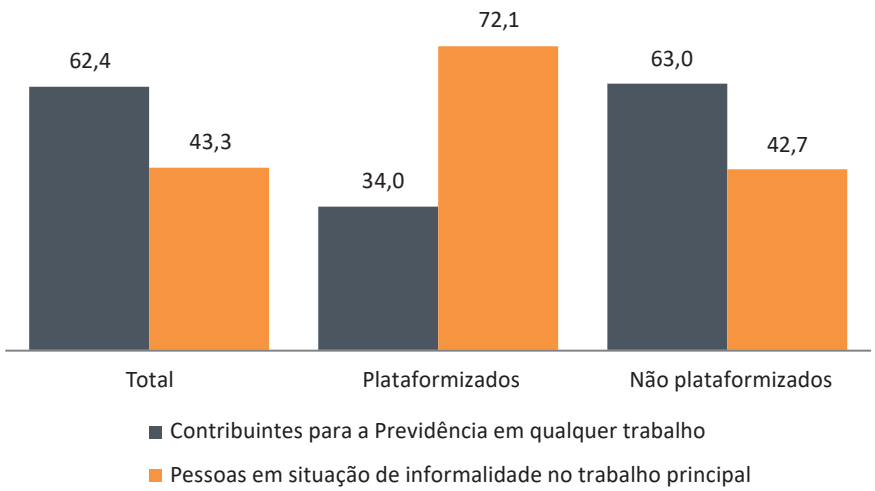
O pesquisador do CTS considera que uma simplificação do recolhimento previdenciário das plataformas pode contribuir para o desenvolvimento de sistemas nos quais as contribuições sejam calculadas e recolhidas de maneira proporcional à renda, com automatização e transparência. "Essa lógica poderia ser adaptada, posteriormente, a outros segmentos de trabalhadores autônomos", diz. Ele destaca, contudo, a necessidade de se reconhecer uma limitação importante: a digitaliza-



Janaína Feijó, pesquisadora do FGV IBRE



Contribuintes para a Previdência em qualquer trabalho e ocupados em situação de informalidade, trabalho principal – em %



Fonte: IBGE – PNAD Contínua 2025.

ção do recolhimento previdenciário não resolve, por si só, a insuficiência de renda. "Trabalhadores com rendimentos reduzidos ou instáveis podem continuar enfrentando dificuldades para contribuir, mesmo diante de procedimentos simplificados. Por isso, a ampliação da cobertura dependerá também de mecanismos adequados de financiamento, progressividade e solidariedade."

É no tema do financiamento dessa solidariedade que os pesquisadores voltam várias casas, lembrando das distorções que hoje comprometem a sustentabilidade do sistema previdenciário – a começar pelos regimes subsidiados, como MEI. "Aqui também voltamos à discussão da reforma tributária, pois não conseguimos tributar proporcionalmente as pessoas que ganham mais para equilibrar o regime pensando nas pessoas que ganham menos", diz Migliora. "Ao contrário, os incentivos hoje para qualquer profissional de alto nível é abdicar da carteira assinada e optar por ser PJ, pois assim ele pode pagar INSS sobre um valor de pró-labore baixo, com um imposto de renda 10 a 15% mais baixo do que na pessoa física. Isso faz sentido? Nenhum", avaliou no *podcast* da *Conjuntura Econômica*, *Economia em 15'*.

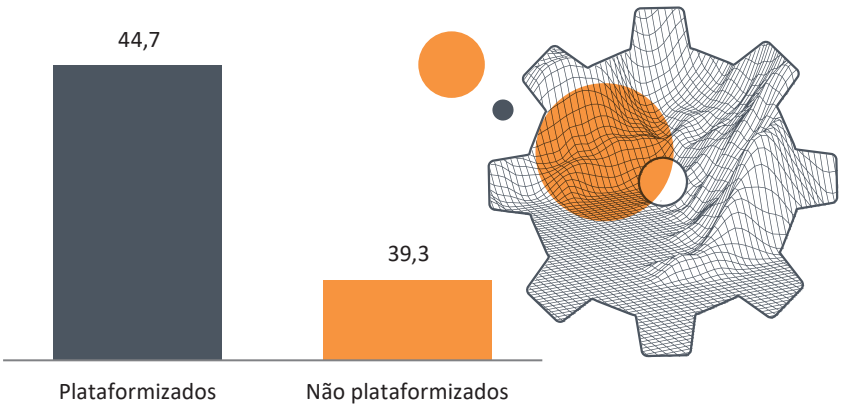
Para o juiz do trabalho Roberto Fragale Filho, o atual quadro, se mantido, significará o fim da solidariedade intergeracional do regime de repartição que sustenta o RGPS. "O atual pacto pressupõe



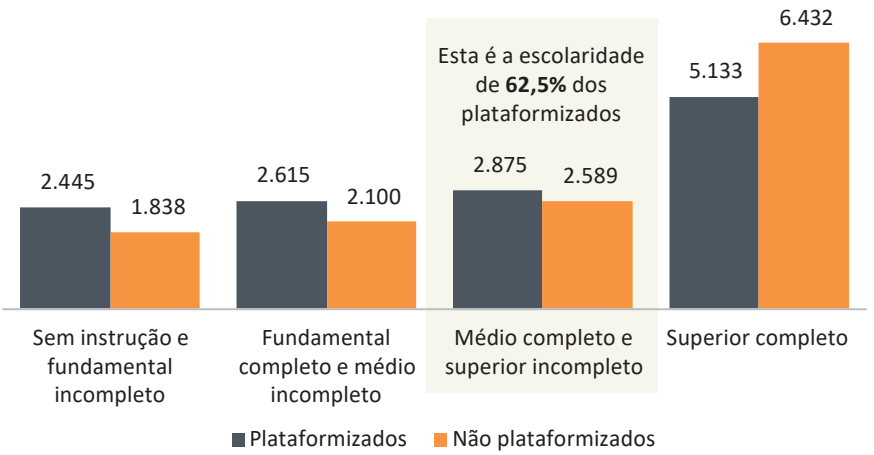
Fernando de Holanda Barbosa Filho, pesquisador do FGV IBRE

Média de horas trabalhadas por semana dos plataformizados e perfil de rendimento médio por grau de instrução

Média de horas (em 2025)



Rendimento médio mensal real segundo nível de instrução (R$)



Fonte: IBGE – PNAD Contínua 2025. Nota: relativo apenas àqueles que têm na plataforma seu trabalho principal.

uma massa relativamente estável e crescente de contribuintes formais. Quando 86,8% dos trabalhadores de plataforma se autodeclaram por conta própria e apenas 1/3 deles contribui para a Previdência, proporção que cai para 1/5 entre motociclistas, esse pacto deixa de se sustentar", ilustra.

Portela, da FGV EESP, reforça que uma solução suficientemente robusta para enfrentar as mudanças estruturais do mercado de trabalho terá de passar pela desvinculação da proteção social da CLT. "Não deu certo até hoje porque historicamente tivemos de 30% a 40% sempre fora dessa proteção", diz, citando a informalidade. "Por outro lado, criamos diversos modelos de proteção para choques negativos na vida do trabalhador que impliquem perda temporária de renda, como o seguro-desemprego e o FGTS. São dois modelos com prós e contras, e temos ambos. E se é o caso de uma renda baixa, temos o abono, por exemplo", enumera. Portela ilustra que, se cada mecanismo parece fazer sentido isoladamente, no conjunto gera uma estrutura de incentivos contraditórios. "Além disso, no Brasil, temos outras duas questões estruturais que considerar: estamos envelhecendo, e a produtividade não cresce", enumera, reforçando a necessidade de revisão de incentivos.



Roberto Fragale Filho,
juiz do trabalho

"Se nesse mundo em transformação, nós queremos gerar e distribuir riqueza e, ao mesmo tempo incluir e dar proteção social, precisamos redesenhar todo o nosso sistema. Obviamente, não é possível fazê-lo da noite para o dia, mas pensar em articular Bolsa Família, FGTS, seguro-desemprego, abono salarial, salário família, e utilizar esses mesmos recursos de forma que sejam consistentes entre si e consistentes para a formalização e os ganhos de produtividade", defende. "Além disso, é preciso reduzir a arbitragem entre modelos de trabalho, para evitar distorções. Todo valor criado igual tem que ter a mesma estrutura de custos. É um trabalho de formiguinha longo, mas serve pelo menos para avançarmos a uma nova proteção social", concluiu.



Luiz Migliora,
professor da FGV Direito

Confira também:

Carta do IBRE – janeiro de 2026:
- https://go.fgv.br/DpGk16Qft6T.

Dossiê Plataformizados: o futuro dos trabalhadores de aplicativos no Brasil:
- https://go.fgv.br/XLsOc4jQvce.

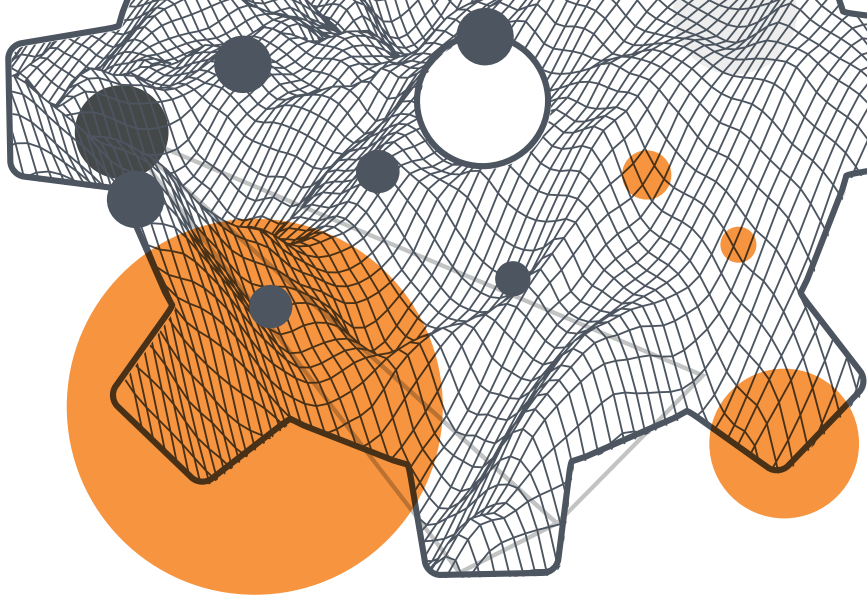
I Seminário sobre Mercado de Trabalho FGV IBRE/Direito Rio:
- https://go.fgv.br/8FQGHJTFGrV.

FGV IBRE ECONOMIA EM 15'

***Podcast Economia em 15'* sobre mercado de trabalho:**

https://go.fgv.br/h1p6zVS3mh1

https://go.fgv.br/4BuaNxq1Bv6



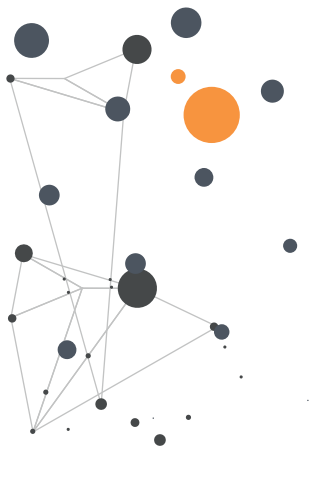
Tarefas pendentes

Nos cálculos do professor da USP José Pastore, a partir dos dados oficiais, desde a reforma trabalhista de 2017 o Brasil registrou a geração de 10 milhões de empregos formais. Ainda que nenhuma lei sozinha tenha força para gerar emprego sem a companhia de crescimento econômico e investimento, Pastore e outros pesquisadores do mercado de trabalho apontam que a flexibilização e simplificação das relações entre empregado e empregador proporcionadas pela lei contribuíram para esse quadro.

Fernando de Holanda Barbosa Filho, do FGV IBRE, destaca especialmente a mudança de eixo da dinâmica do emprego, com o aumento da criação de vagas formais. "Depois das crises de 2015 e 2016, por exemplo, a recuperação do mercado de trabalho aconteceu predominantemente via informal. Já no pós-pandemia, sob as novas regras, o aumento no pessoal ocupado é marcado pela geração de emprego com carteira", compara.

Barbosa afirma que essa nova dinâmica, somada a uma mudança na composição etária-educacional dos trabalhadores – mais escolarizados e mais velhos – contribuiu para uma queda na taxa de desemprego neutra do Brasil. Estudo do pesquisador do Departamento Econômico do Banco Central Thiago Santos indica que a Nairu – sigla em inglês para o nível mínimo de desemprego de uma economia sem provocar pressão inflacionária – no Brasil, que se manteve entre 9% e 10% até meados de 2007, subindo para em torno de 11% até fins de 2015 – atualmente se situa em seu menor nível histórico, em 7,2%. A flexibilidade de arranjos hoje possibilitada é a que contribui para isso. "Salvo uma baita recessão, ou uma crise de solvência grave, acho que não voltaremos a ver uma taxa de desemprego em dois dígitos", diz.

Barbosa destaca que possibilidades como a do trabalho intermitente ou do negociado sobre o legislado – permitindo por exemplo redução e jornada e remuneração proporcionais em caso de algum choque – também tendem a contribuir para a produtividade. "Sob a legislação anterior, todo trabalhador pensava que no momento de crise a empresa o mandaria embora, e a diretriz da empresa era assim. Basicamente, formava-se um acordo de não investimento mútuo. Agora, com uma margem maior para ajustes nos contratos, a tendência é de que os vínculos durem mais, que ambos os lados invistam mais nesse vínculo, com ganho de produtividade."



Dedo na ferida

Mesmo com as mudanças promovidas na reforma de 2017, entretanto, o nível de informalidade no mer-

cado brasileiro ainda permanece alto. Como destacou Adriana Marcolino, diretora técnica do Dieese, no I Seminário sobre Mercado de Trabalho FGV IBRE/Direito Rio, "a taxa de informalidade medida na PNAD Contínua do IBGE era de 38% em 2015, chegou a 40% em 2019, mas agora está em 37%. Ainda que tenha cedido um pouco, não resolvemos o problema da informalidade no Brasil".

A dificuldade em reduzir esse número, aponta Holanda, é mexer em algo em que a reforma não tocou: a característica dual do mercado de trabalho, que torna o custo do trabalho muito mais alto do lado formal. "O custo do trabalho está relacionado a direitos constitucionais: férias, abono de férias, 13º, aviso prévio, que demandam recursos da empresa por um tempo não trabalhado. Somando estes às obrigações sociais, como Previdência e FGTS, veremos que a cunha é alta", diz Pastore. "O fato é que, enquanto não tocarmos o dedo nessa ferida, não conseguiremos reduzir a informalidade como gostaríamos", diz Holanda.

Riscos de retrocesso

Outro ponto de atenção dos especialistas reunidos no seminário foi o risco de retrocesso nas mudanças já definidas na reforma de 2017, em especial as que visam à redução da litigiosidade. A principal medida prevista na reforma é a que limita o direito à justiça gratuita – isenção de sucumbência – para trabalhadores com salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do RGPS.

"O problema é que a reforma, apesar de positiva, foi muito mal negociada com a justiça do trabalho, foi meio que empurrada goela abaixo, e a percepção que ficou para esses agentes é de que foi uma revanche do empresaria-

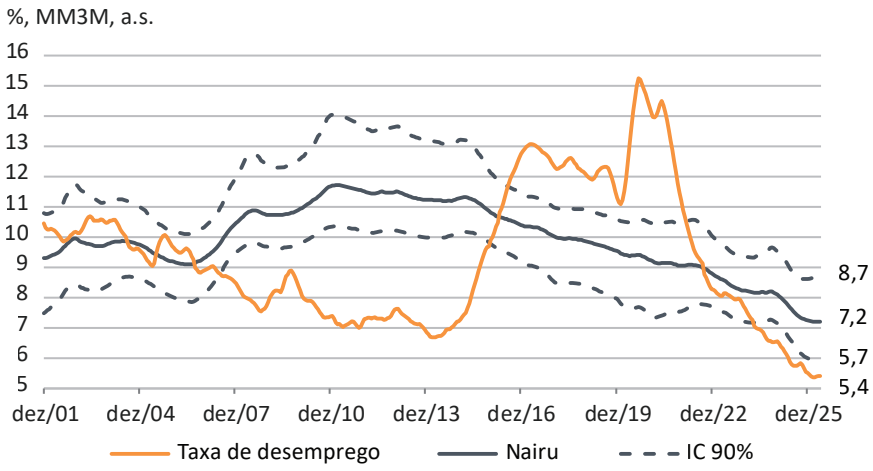


José Pastore, professor da USP



Adriana Marcolino, diretora técnica do Dieese

Taxa de desemprego e Nairu



Fonte: Blog do Bacen. *Link*: https://bcb.gov.br/noticiablogbc/46/noticia.



Fabio Correia,
juiz do trabalho



Otavio Calvet,
juiz do trabalho

do contra a justiça do trabalho. E aí a Justiça passou a sabotar", diz Luiz Migliora, professor da FGV Direito Rio. Uma das estratégias foi aceitar a gratuidade com uma simples declaração de insuficiência de recursos, sem a devida comprovação. Com esse relaxamento da regra, o número de ações interrompeu a trajetória de queda voltando a crescer, como atestou no evento o juiz do trabalho Fabio Correia. "A meu ver, a litigiosidade voltou maior que no período pré-reforma. Sou de uma unidade que recebe cerca de 200 processos novos por mês, e a gente não sabe onde isso vai parar", afirmou.

Migliora lembra que a alta rotatividade característica do mercado de trabalho brasileiro em tempos de economia aquecida também vitamina essa litigiosidade. "Se tem muita gente sendo demitida, entrar na Justiça é como uma poupança: busco um advogado, negocio um percentual remuneratório e, basicamente, não tenho muito a perder", diz Migliora. "Quanto mais aberta é a regra, mais discricionariedade fica pro juiz interpretá-la – e aí existe uma tarefa dos juízes, de reconhecerem seu papel em ajudar a corrigir o sistema."

No início de setembro, o STF decidiu reformular a regra de isenção de sucumbência, a partir de uma decisão vinculante definindo que apenas pessoas com renda mensal até R$ 5 mil têm presunção relativa de insuficiência de recursos, podendo assim acessar a justiça gratuitamente. O resultado dessa medida ainda gera dúvidas, como destacou Otavio Calvet, também juiz do trabalho. "Os juízes poderão aplicar esse tema vinculante considerando que, no momento da ação, a maioria das pessoas está desempregada, portanto, sem salário", exemplificou.

Pastore, por sua vez, defende a importância de se preservar regras como a do negociado sobre o legislado, que também tem sido enfraquecida nos tribunais. "Houve uma combinação de interpretações, iniciada pelo STF, de que essa primazia não poderia atingir direitos absolutamente indisponíveis", lembrou. "De fato questões como a saúde do trabalhador são fundamentais. Mas isso serviu como base, por exemplo à anulação de acordos como de redução do horário de almoço de 60 para 45 minutos, ou 30 minutos, para que o tempo restado pudesse ser usado pelo trabalhador, por exemplo, para sair mais cedo."

Migliora também coloca na lista de ganhos a serem resguardados como a rescisão por mútuo consentimento – especialmente nos casos como de altos executivos que, mesmo ganhando milhões por ano, têm a mesma proteção que um empregado que recebe dois salários mínimos. "A Justiça passou a ser muito mais rigorosa com os demandantes com muito poder aquisitivo."