

MINISTÉRIO DO  
TRABALHO  
E EMPREGO

GOVERNO FEDERAL  
**BRASIL**  
UNIDADE E DIVERSIDADE

**DiESES**  
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE  
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

N.4 — NOVEMBRO 2025

# REVISTA OBSERVATÓRIO DO TRABALHO BRASILEIRO





**Ministério do Trabalho e Emprego**  
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, 5º andar, Edifício  
Sede, Brasília - DF 70.059-900

**Ministro do Trabalho e Emprego**  
Luiz Marinho  
**Secretaria Executiva do Ministério do Trabalho e Emprego**  
Francisco Macena da Silva  
**Secretaria de Inspeção do Trabalho**  
Luiz Felipe Brandão de Mello  
**Secretaria Nacional de Economia Popular e Solidária**  
Gilberto Carvalho  
**Secretaria de Proteção ao Trabalhador**  
Carlos Augusto Simões Gonçalves Junior  
**Secretaria de Qualificação, Emprego e Renda**  
Magno Rogério Carvalho Lavigne  
**Secretaria de Relações do Trabalho**  
Marcos Periotto

**Equipe técnica**  
**Subsecretária de Estatísticas e Estudos do Trabalho**  
Paula Montagner  
**Coordenador Geral de Estudos e Estatísticas de Trabalho**  
Rafael Colleto Cardoso



**Escritório Nacional:** Rua Aurora, 957 - 1º andar  
CEP 05001-900 São Paulo, SP  
Telefone (11) 3874-5366 / fax (11) 3874-5394  
E-mail: en@dieese.org.br  
www.dieese.org.br

**Presidente** - José Gonzaga da Cruz  
Sindicato dos Comerciantes de São Paulo - SP  
**Vice-presidente** - Maria Aparecida Faria  
Sindicato dos Trabalhadores Públicos da Saúde no  
Estado de São Paulo - SP  
**Secretário Nacional** - Paulo Roberto dos Santos  
Pissinini Junior  
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias

Metalúrgicas de Máquinas Mecânicas de Material  
Elétrico de Veículos e Peças Automotivas da Grande  
Curitiba - PR

**Diretor Executivo** - Alex Sandro Ferreira da Silva  
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias  
Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de  
Osasco e Região - SP

**Diretora Executiva** - Cecília Margarida Bernardi  
Sindicato dos Empregados em Empresas de  
Assessoramentos Perícias Informações Pesquisas e  
de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul - RS

**Diretor Executivo** - Claudionor Vieira do Nascimento  
Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - SP

**Diretor Executivo** - Ednilson Rossato  
CNTM - Confederação Nacional dos Trabalhadores  
Metalúrgicos

**Diretora Executiva** - Elna Maria de Barros Melo  
Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado  
de Pernambuco - PE

**Diretor Executivo** - Gabriel Cesar Anselmo Soares  
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de  
Energia Elétrica de São Paulo - SP

**Diretor Executivo** - José Carlos Santos Oliveira  
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias  
Metalúrgicas Mecânicas e de Materiais Elétricos de  
Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel - SP

**Diretora Executiva** - Marta Soares dos Santos  
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos  
Bancários de São Paulo Osasco e Região - SP

**Diretor Executivo** - Paulo de Tarso Guedes de Brito  
Costa

Sindicato dos Eletricistas da Bahia - BA

**Diretora Executiva** - Zenaide Honório  
Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do  
Estado de São Paulo - SP

#### **Direção Técnica**

Adriana Marcolino - Diretora Técnica  
Eliana Elias - Diretora da Escola DIEESE de Ciências  
do Trabalho

Victor Gnecco Pagani - Diretor Adjunto  
Patrícia Pelatieri - Diretora Adjunta

#### **Equipe técnica**

Maria de Fátima Lage Guerra  
Samuel Fernando de Souza

#### **Revisão**

Adriana Seabra

#### **Projeto Gráfico e diagramação**

Julia Contreiras

**N.4 – NOVEMBRO 2025**

**REVISTA  
OBSERVATÓRIO DO  
TRABALHO BRASILEIRO**

## SUMÁRIO

- 9 **IMPACTOS DA IA NO MUNDO DO TRABALHO E NA DESIGUALDADE SOCIOECONÔMICA: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA RELACIONADA À NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO**  
ÂNGELA CRISTINA TEPASSÉ  
GUSTAVO PLINIO MONTEIRO  
LEANDRO HORIE
- 19 **USO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL GENERATIVA EM ATIVIDADES DE TRABALHO: UM PANORAMA COM EGRESSOS OCUPADOS DO SENAC**  
ANTÔNIO ETEVALDO TEIXEIRA JÚNIOR  
ANDRÉ LUIZ GOMES SOARES  
GABRIELA DE BRITO CARUSO  
HYAGO SOUZA NASCIMENTO  
INÊS FILIPA MARQUES JANARDO PEREIRA
- 31 **O DISCURSO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: DESAFIOS, OPORTUNIDADES E O IMPERATIVO ÉTICO NO CENÁRIO EDUCACIONAL E PROFISSIONAL**  
LUIZ EDUARDO LEÃO
- 35 **OS DESAFIOS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL PARA A QUALIFICAÇÃO DIGITAL E PROFISSIONAL**  
HENRIQUE AQUINO
- 41 **BALANÇO DO MERCADO DE TRABALHO 2024-2025: EVIDÊNCIAS A PARTIR DA PNAD CONTÍNUA**  
JOÃO HALLAK NETO
- 49 **PANORAMA DA SITUAÇÃO DOS JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO E IMPLICAÇÕES SOBRE A SAÚDE DOS JOVENS TRABALHADORES**  
HELENA ABRAMO
- 65 **PEJOTIZAÇÃO: O NOVO ROSTO DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL**  
LÚCIA GARCIA
- 75 **RECONSTRUÇÃO DA POLÍTICA NACIONAL DE ECONOMIA POPULAR E SOLIDÁRIA: AVANÇOS, DESAFIOS E PERSPECTIVAS**  
FERNANDO ZAMBAN
- 81 **O DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E A TRANSIÇÃO JUSTA NO BRASIL: DESAFIOS DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL E O FOMENTO AO DIÁLOGO SOCIAL**  
RAFAELE RODRIGUES MASCARENHAS MENEZES

### CONSELHO EDITORIAL

Francisco Macena da Silva, MTE  
João Hallak Neto, IBGE  
José Dari krein, UNICAMP/CESIT  
José Ribeiro, OIT  
Pedro Tourinho, FUNDACENTRO  
Adriana Marcolino, DIEESE  
Ricardo Terra, SENAI-S

Revista Observatório do Trabalho Brasileiro /  
Departamento Intersindical de Estatística e Estudos  
Socioeconômicos; Ministério do Trabalho e Emprego - . 04 (2025).-  
São Paulo, SP: DIEESE; Brasília, DF: MTE, 2025.

ISSN 3085-5632 (Impressa)  
n. 4, 2025.  
85 p.  
Semestral

1. Mercado de Trabalho 2. Emprego Formal 3.  
Desemprego 4. Estatística I. Autor II. Título

CDU 331.5

# APRESENTAÇÃO

É com prazer que o Ministério do Trabalho e Emprego, em parceria com o DIEESE, publica o quarto número da Revista Observatório do Trabalho Brasileiro.

Os textos aqui reunidos abordam um conjunto amplo de temas relacionados ao mundo do trabalho.

Em destaque, aponta-se o aprofundamento nas questões que envolvem o uso da Inteligência Artificial, seus impactos no mundo do trabalho e a atual necessidade de sua regulamentação. As questões éticas associadas a essa tecnologia também ocupam espaço relevante nas reflexões, assim como o uso potencial dessa ferramenta na formação profissional.

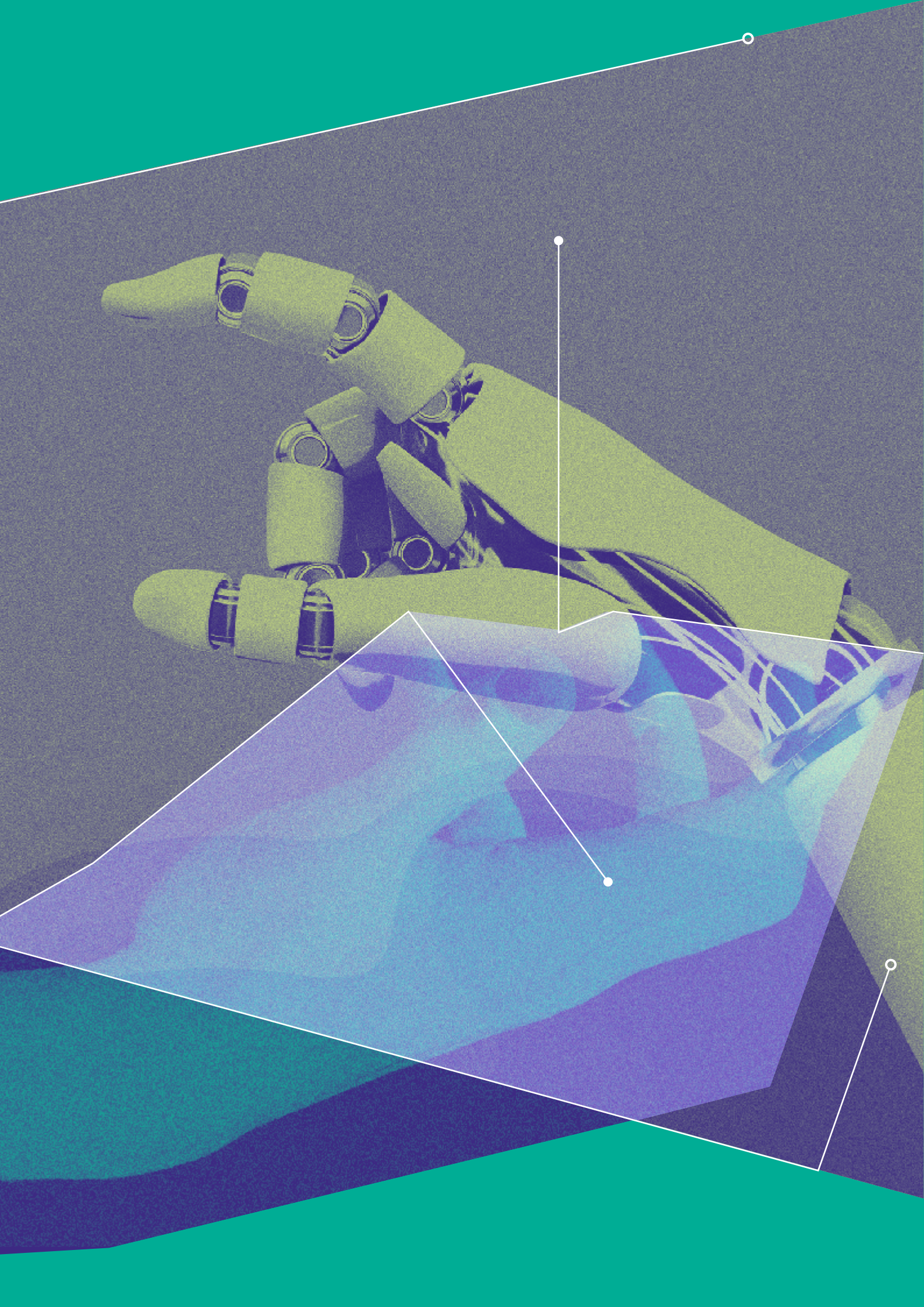
Além disso, o volume contempla outros aspectos centrais do mercado de trabalho brasileiro. A situação dos jovens e os processos recentes de precarização do trabalho recebem atenção especial.

Por fim, esta edição desenvolve reflexões sobre a economia popular e solidária, bem como sobre o Direito Coletivo do Trabalho e a Transição Justa.

Com mais este número, seguimos na missão de dar visibilidade aos debates promovidos pela Rede de Observatórios do Trabalho, acerca de temas fundamentais para a compreensão do mercado de trabalho brasileiro, em seus diversos arranjos.

Boa leitura.





## IMPACTOS DA IA NO MUNDO DO TRABALHO E NA DESIGUALDADE SOCIOECONÔMICA: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA RELACIONADA À NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO<sup>1</sup>

**ÂNGELA CRISTINA  
TEPASSÉ**

Economista com mestrado em economia política pela PUC/SP e doutoranda em Planejamento e Gestão de Territórios na UFABC. Atua como técnica do Observatório do Trabalho de São Paulo no DIEESE.

**GUSTAVO PLÍNIO  
MONTEIRO**

Economista e mestre em Desenvolvimento Econômico pela UNICAMP. Trabalha como técnico do DIEESE.

**LEANDRO HORIE**

Economista e mestre em economia pela UNICAMP, onde faz doutorado. Técnico do DIEESE e professor da Escola DIEESE de Ciências do Trabalho nos cursos de extensão e pós-graduação na área de Economia e Políticas Públicas.

<sup>1</sup> Este artigo foi desenvolvido a partir de um estudo elaborado no âmbito de um termo de fomento entre DIEESE e MTE.

<sup>2</sup> Essa pesquisa resultou em 66 trabalhos, cujos resumos, introdução ou conclusão foram lidos para avaliação quanto a aderência em relação ao tema de interesse e o método utilizado. Dos 66 trabalhos, em 27 os termos pesquisados

**ÂNGELA CRISTINA TEPASSÉ  
GUSTAVO PLÍNIO MONTEIRO  
LEANDRO HORIE**

### INTRODUÇÃO

A regulação sobre a Inteligência Artificial (IA) visa transformá-la em algo seguro e confiável, buscando reduzir riscos de mau uso e intervir em caso de desvios. Também deve proteger os cidadãos dos potenciais danos causados por sua adoção, ao mesmo tempo em que não deve ser restritiva a ponto de bloquear inovações com potencial para melhorar a vida das pessoas.

Com isso, os governos têm a oportunidade de incentivar o desenvolvimento de aplicações da IA em direção a benefícios igualmente distribuídos para todos(as). A regulação e um planejamento estratégico de investimentos sobre o tema são fundamentais para que os trabalhadores e a sociedade brasileira se apropriem dos ganhos que a IA poderá gerar.

O presente artigo pretende contribuir apresentando uma revisão sistemática da literatura sobre os possíveis impactos da IA no mundo trabalho e nas desigualdades socioeconômicas, bem como fornecendo sugestões de regulamentação e ou políticas públicas para mitigar seus efeitos.

Para isso, está dividido em três seções além desta introdução e das considerações finais. A primeira e a segunda seções são resultado de uma revisão sistemática que teve como base uma pesquisa no portal de periódicos Scopus, realizada em 23 de setembro de 2024, com os seguintes termos: inteligência artificial, regulação e mercado de trabalho.<sup>2</sup>

Apresentam-se, na primeira seção, os impactos da IA no mundo do trabalho. Na segunda, sistematizam-se as possibilidades de regulamentação, políticas públicas e papéis de empresas e sindicatos a fim de mitigar os



efeitos dessa tecnologia no mundo do trabalho. E, na terceira seção, discutem-se os possíveis caminhos de desenvolvimento da IA como complemento da atividade humana em contraposição ao caminho da automação das atividades humanas.

## OS IMPACTOS DA IA NO MUNDO DO TRABALHO

Apesar do potencial de criação de novos empregos e do aumento da produtividade, há preocupações com a substituição de tarefas humanas e as implicações sociais e econômicas dessa transição. Ou seja, a IA pode alterar papéis profissionais gerando risco de desemprego em massa.

Tem-se debatido muito na literatura especializada a tendência à polarização do emprego, em que os trabalhos de média qualificação tenderiam a ser mais suscetíveis à substituição por IA ou que os trabalhadores mais afetados seriam os com menor nível de escolaridade.

Na seleção de pessoal, desde a triagem dos candidatos a vagas de empregos, já é possível ter todo o processo automatizado, com verificação de antecedentes, recrutamento, análise de currículos até determinação dos níveis salariais. Os dados desse tipo de tecnologia podem conter discriminações de gênero, raça, idade, deficiência, entre outras. Por outro lado, a IA também poderia fornecer parâmetros para ações corretivas.<sup>3</sup>

## GESTÃO DO TRABALHO

Os funcionários contratados estão sujeitos à supervisão do chefe algorítmico, com a gestão diária do local de trabalho sendo monitorada e automatizada, incluindo instrumentos de trabalho vestíveis (*wearables*), equipados com sensores que permitem registrar movimentos, localização e medir ritmo de trabalho e pausas.<sup>4</sup>

Esse tipo de monitoramento ocorre não apenas no chão de fábrica, mas também no *e-mail* e no telefone, por meio de identificador de tom de voz e movimentos físicos, rastreamento de conteúdo de computador e tempos de uso, monitoramento de vídeo e rastreamento por GPS, entre outros. Os dados coletados podem ser usados como indicadores de produtividade e constituem a base do chamado “*People Analytics*”.<sup>5</sup> Trata-se de um método de gestão de recursos humanos baseado no uso de “*big data*” aplicado ao desempenho no trabalho. Conforme esse método, conjuntos de dados devem formar a base para a tomada de decisões objetivas sobre pessoal<sup>6</sup>, ao contrário de critérios considerados “subjetivos”. Mas a forma como os algoritmos operam e pontuam raramente é transparente.<sup>7</sup>

Uma das questões mais recorrentemente tratadas<sup>8</sup> em regulações versa sobre os limites éticos do uso de IA no ambiente de trabalho e até que

estavam dentro do contexto de interesse. Desses, foi possível obter acesso à 23, que foram integralmente lidos e sistematizados. O presente artigo teve como base essa sistematização realizada em uma etapa anterior, juntamente com referências adicionais que julgou-se dialogar ou exemplificar o conteúdo apresentado.

3. Wach, K., Duong, C.D., Ejdy, J., Kazlauskaitė, R., Korzynski, P., Mazurek, G., Paliszkiwicz, J., & Ziembra, E. The dark side of generative artificial intelligence: A critical analysis of controversies and risks of ChatGPT. *Entrepreneurial Business and Economics Review*. 2023, 11(2), 7-30.

von Braun, J., Archer, M.S., Reichberg, G.M., Sánchez Sorondo, M. (2021). *AI, Robotics, and Humanity: Opportunities, Risks, and Implications for Ethics and Policy*. In: von Braun, J., S. Archer, M., Reichberg, G.M., Sánchez Sorondo, M. (eds) *Robotics, AI, and Humanity*. Springer, Cham.

4. Adams-Prassl, J. (2024). Law and (R) evolution at Work: The Impact of Artificial Intelligence. In *Law and Revolution* (pp. 184-197). Routledge.

De Stefano, V. (2020). Algorithmic bosses and what to do about them: automation, artificial intelligence and labour protection. *Economic and policy implications of artificial intelligence*, 65-86.

5. De Stefano, V. (2020). Algorithmic bosses and what to do about them: automation, artificial intelligence and labour protection. *Economic and policy implications of artificial intelligence*, 65-86.

6. Bodie (2017), apud De Stefano, V. (2020). Algorithmic bosses and what to do about them: automation, artificial intelligence and labour protection. *Economic and policy implications of artificial intelligence*, 65-86.

7. De Stefano, V. (2020).

Algorithmic bosses and what to do about them: automation, artificial intelligence and labour protection. *Economic and policy implications of artificial intelligence*, 65-86.

8. Entre eles: Doellgast, V. (2023). Strengthening social regulation in the digital economy: comparative findings from the ICT industry. *Labour and Industry*, 33(1), 22-38. Jones, Colin Clemente. Systematizing discrimination: AI vendors & Title VII enforcement. *U. Pa. L. Rev.*, v. 171, p. 235, 2022.

9. Alguns autores consideram que essas ferramentas de vigilância não devem ser consideradas intrinsecamente negativas. Os instrumentos vestíveis, por exemplo, podem ajudar a reduzir os riscos de saúde e segurança e prevenir acidentes, uma vez que coletam informações sobre o condicionamento físico e estresse dos trabalhadores. No caso do monitoramento eletrônico, os trabalhadores também podem usar sistemas que os ajudem a manter o foco. Além disso, os indicadores de desempenho podem ajudar a gerenciar melhor a força de trabalho, eliminando preconceitos individuais de supervisores e substituindo-os por métricas mais objetivas e neutras.

10. Wach, K., Duong, C.D., Ejdy, J., Kazlauskaitė, R., Korzynski, P., Mazurek, G., Paliszkiwicz, J., & Ziembra, E. The dark side of generative artificial intelligence: A critical analysis of controversies and risks of ChatGPT. *Entrepreneurial Business and Economics Review*. 2023, 11(2), 7-30.

11. Thamik, H.; Wu, J. The Impact of Artificial Intelligence on Sustainable Development in Electronic Markets. *Sustainability* 2022, 14, 3568.

12. Wach, K., Duong, C.D., Ejdy, J., Kazlauskaitė, R., Korzynski, P., Mazurek, G., Paliszkiwicz,

ponto ela pode ser usada na tomada de decisões sobre pessoal, com base em métricas obtidas a partir da intensa vigilância com uso de IA. As tecnologias de reconhecimento facial elevaram o controle para um patamar que demanda inovações tanto na regulação trabalhista quanto nas leis de privacidade.<sup>9</sup>

## TECNOESTRESSE

Além da substituição da mão de obra por máquina e do aumento da vigilância, a “confiança” nos conselhos da IA também pode minar a reputação de especialistas humanos, ameaçando ainda mais empregos e ocupações.<sup>10</sup> Isso cria pressão e estresse psicológico nos indivíduos.<sup>11</sup>

O “tecnoestresse” é o aumento de ansiedade e esgotamento dos trabalhadores devido à adoção de novas tecnologias. Isso pode levá-los a se sentirem forçados a trabalhar mais rápido ou lidar com mais tarefas do que conseguem administrar. Além disso, a tecnocomplexidade faz com que alguns trabalhadores achem difícil usar novas tecnologias e sintam-se ameaçados por quem é mais habilidoso. As atualizações constantes podem causar tecnoincerteza, dificultando a adaptação às mudanças.<sup>12</sup>

## AMPLIAÇÃO DAS DESIGUALDADES SOCIOECONÔMICAS E DA POBREZA

Os avanços na automação e o aumento da oferta de mão de obra artificial podem reduzir o emprego em economias emergentes. Empregos de baixo custo na indústria podem ser cada vez mais realizados por robôs. Além disso, podem diminuir os incentivos para realocar atividades de produção para essas economias, levando-as a uma desindustrialização mais rápida.<sup>13</sup>

Grandes empresas, assim como países ricos, possuem mais recursos para introduzir inovações e proteger seus sistemas de informação. Isso gera uma concentração de desenvolvimento tecnológico em determinados países e empresas, com aumento das lacunas sociais entre estes e os demais.<sup>14</sup>

Há ainda outro aspecto da ampliação das desigualdades, que se relaciona com países que têm grandes proporções da população vivendo em áreas rurais que não têm acesso a tecnologias digitais. A certificação de propriedade de terras, por exemplo, por meio de *blockchain*, e a tecnologia de precisão em gestão de terras e culturas, também podem ser motivos de exclusão para essa população.<sup>15</sup>

Já no que diz respeito exclusivamente à IA generativa, como o ChatGPT, de acordo com Wach et. al.<sup>16</sup> ela pode perpetuar e exacerbar desigualdades em três níveis. O primeiro nível refere-se à questão de que países de baixa



renda ou regiões com infraestrutura limitada não têm acesso fácil a dispositivos eletrônicos ou à internet de alta velocidade, dificultando o uso de IA.

O segundo nível envolve a variação nas habilidades para usar a tecnologia de forma eficaz: mesmo que o acesso físico esteja disponível, pessoas em países com menor nível de escolaridade ou de treinamento podem utilizar ferramentas de IA generativa de maneira menos produtiva e segura.

O terceiro nível se relaciona aos benefícios que resultam do uso da tecnologia: aqueles que conseguem acessar e usar eficientemente podem obter mais vantagens, como melhorias em produtividade, inovação e competitividade; caso contrário, há perpetuação da desigualdade, com uma polarização de empregos concentrados nas ocupações de alta ou de baixa qualificação.<sup>17</sup>

Outra fonte de desigualdade se refere à concentração excessiva de poder de atores importantes no desenvolvimento de inovações tecnológicas, especialmente as *big techs* e os grandes investidores, que representam um monopólio capaz de determinar o futuro do desenvolvimento das tecnologias e seus usos<sup>18</sup>, mesmo porque muitas empresas de tecnologia têm estratégias agressivas<sup>19</sup> e não são neutras.

As desigualdades digitais, portanto, afetam a competitividade, o desenvolvimento econômico e a capacitação de indivíduos, empresas e países, aumentando, assim, as disparidades pré-existentes.

Por fim, trabalhadores em diferentes situações de poder (tanto em nível de conhecimento quanto de *status*) têm chances diferentes de conseguirem reverter danos causados por IA. Trabalhadores com pouco poder de barganha dependem mais de canais institucionais já existentes – como o acesso à Justiça.<sup>20</sup> Dessa forma, a criação de leis que compensem possíveis danos causados por IA é especialmente importante.

## REGULAMENTAÇÃO, POLÍTICAS PÚBLICAS, EMPRESAS E SÍNDICATOS

O debate público sobre a IA ainda está em seus estágios iniciais. Não há consenso sobre como ela irá evoluir e quais serão seus impactos. No entanto, as regulamentações deveriam conter diretrizes básicas que orientem as escolhas e direções da intervenção governamental, guiando-se por uma ideia concreta sobre o que seria ou não ético no uso dessas tecnologias.

O principal desafio em relação à IA é antecipar seus efeitos negativos para as pessoas. As principais preocupações devem se concentrar em segurança, privacidade e em tornar os sistemas os mais éticos possíveis e com controle humano. É preciso garantir transparência e responsabilidade, com equilíbrio entre inovação tecnológica e interesses humanos.<sup>21</sup> Profissionais em vários campos de implementação de tecnologia devem ser convidados e envolvidos na discussão de iniciativas legislativas para criar leis eficazes.<sup>22</sup>

J., & Ziemba, E. The dark side of generative artificial intelligence: A critical analysis of controversies and risks of ChatGPT. *Entrepreneurial Business and Economics Review*. 2023, 11(2), 7-30.

13. von Braun, J., Archer, M.S., Reichberg, G.M., Sánchez Sorondo, M. (2021). AI, Robotics, and Humanity: Opportunities, Risks, and Implications for Ethics and Policy. In: von Braun, J., S. Archer, M., Reichberg, G.M., Sánchez Sorondo, M. (eds) *Robotics, AI, and Humanity*. Springer, Cham.

14. Gutsu, S., Mkrtchyan, M., & Strielkina, A. (2020, October). Social and legal aspects of the transition to industry 4.0. In *Conference on Integrated Computer Technologies in Mechanical Engineering-Synergetic Engineering* (pp. 726-737). Cham: Springer International Publishing.

15. von Braun, J., Archer, M.S., Reichberg, G.M., Sánchez Sorondo, M. (2021). AI, Robotics, and Humanity: Opportunities, Risks, and Implications for Ethics and Policy. In: von Braun, J., S. Archer, M., Reichberg, G.M., Sánchez Sorondo, M. (eds) *Robotics, AI, and Humanity*. Springer, Cham.

16. Wach, K., Duong, C.D., Ejdy, J., Kazlauskaitė, R., Korzynski, P., Mazurek, G., Paliszkievicz, J., & Ziemba, E. The dark side of generative artificial intelligence: A critical analysis of controversies and risks of ChatGPT. *Entrepreneurial Business and Economics Review*. 2023, 11(2), 7-30.

17. Loong, Z., Ai, X., Huang, T., & Xiang, S. (2021). The impact of AI on employment and the corresponding response of PRC labor law. *J Chin Hum Resour Manag*, 12(2), 69-94.

18. Doellgast, V. (2023). Strengthening social regulation in the digital economy: comparative findings from the ICT industry. *Labour and Industry*, 33(1), 22-38.

19. Makó, C., Illéssy, M., Pap,

J., & Nosratabadi, S. (2022). Emerging platform work in the context of the regulatory loophole (The Uber Fiasco in Hungary). *Journal of Labor and Society*, 26(4), 533-554.

20. Nedzhvetskaya, N., & Tan, J. S. (2024, June). No Simple Fix: How AI Harms Reflect Power and Jurisdiction in the Workplace. In *Proceedings of the 2024 ACM Conference on Fairness, Accountability, and Transparency* (pp. 422-432).

21. Wach, K., Duong, C.D., Ejdy, J., Kazlauskaitė, R., Korzynski, P., Mazurek, G., Paliszkievicz, J., & Ziemba, E. The dark side of generative artificial intelligence: A critical analysis of controversies and risks of ChatGPT. *Entrepreneurial Business and Economics Review*. 2023, 11(2), 7-30

22. Gutsu, S., Mkrtchyan, M., & Strielkina, A. (2020, October). Social and legal aspects of the transition to industry 4.0. In *Conference on Integrated Computer Technologies in Mechanical Engineering-Synergetic Engineering* (pp. 726-737). Cham: Springer International Publishing.

23. Findlay, M., Seah, J., & Wong, W. (2023). *AI and Big Data: Disruptive Regulation*. Edward Elgar Publishing.

24. Thamik e Wu (2022) exemplificam com o caso do acidente do piloto automático da Tesla em 2016, no qual Joshua Brown, de 40 anos, morreu por causa do sistema de IA.

Putilo, N. V., Volkova, N. S., & Antonova, N. V. (2020, February). Robotization in the area of labor and employment: On the verge of the fourth industrial revolution. In *13th International Scientific and Practical Conference-Artificial Intelligence Anthropogenic nature Vs. Social Origin* (pp. 60-75). Cham: Springer International Publishing.

25. Doellgast, V. (2023). Strengthening social regulation in the digital economy:

De acordo com Findlay et al.,<sup>23</sup> é importante criar uma regulamentação que estimule a auto-regulação eficiente; o poder público e o setor privado têm maior capacidade de criar regras de fiscalização e orientações de boas práticas se trabalharem juntos, e essa eficiência aumentaria se a sociedade civil e a mídia também participassem. A regulamentação deve se preocupar, inclusive, em inibir qualquer incentivo à cooptação desses atores sociais pelas empresas.

No âmbito da proteção ao trabalhador, é necessário desenvolver regulamentações especialmente para controlar o desemprego, reter os direitos e suas garantias sociais, fornecendo-lhes oportunidades de reeducação e treinamento<sup>24</sup> sobretudo em competências demandadas pela IA.

Há a necessidade de adequar a capacitação dos trabalhadores frente às inovações tecnológicas, para dar assistência aos trabalhadores mais suscetíveis a serem substituídos por máquinas<sup>25</sup> e para a melhoria de sua especialização em funções relacionadas à IA.<sup>26</sup> As empresas devem oferecer treinamentos para apoiar seus funcionários nessa transição<sup>27</sup> e esses precisam abranger diversos níveis, para incentivar os trabalhadores a adquirirem habilidades que não serão substituídas pela IA e, mais do que isso, que lhes permitam coexistir com suas ferramentas.<sup>28</sup> e <sup>29</sup> Outros autores sugerem programas de apoio para empregadores que treinem trabalhadores com novas habilidades, fornecendo benefícios fiscais ou compensando alguns dos custos.<sup>30</sup>

Também é importante criar meios de informar os trabalhadores sobre quais habilidades são mais suscetíveis a serem substituídas, para que eles também consigam tomar decisões sobre o treinamento que farão.<sup>31</sup> Deve-se entender que informar, formar e treinar trabalhadores para uso da IA é uma tarefa a ser realizada por meio da cooperação entre Estado, trabalhadores e empresas.<sup>32</sup>

Já para minimizar o tecnoestresse, as empresas devem promover um equilíbrio entre vida pessoal e profissional e criar uma cultura organizacional de apoio. Isso inclui programas de suporte contínuo e políticas que incentivem os funcionários a se desconectarem.<sup>33</sup> O poder público também deve ser responsável por prover acompanhamento psicológico, especialmente para os trabalhadores em ocupações mais suscetíveis à substituição por máquinas.<sup>34</sup>

A criação de um ambiente nacional de inovação tecnológica requer investimentos em educação básica, com formação sólida em ciências. Também demandará incentivos para retenção da mão de obra especializada no país, de natureza financeira, ou pela criação de infraestrutura adequada para a pesquisa e o desenvolvimento de novas tecnologias<sup>35</sup>.

A ideia de se introduzir uma Renda Básica Universal é bastante discutida.<sup>36</sup> Mas, em particular, De Estefano<sup>37</sup> alerta para os riscos de se substituir

a proteção trabalhista no local de trabalho pela garantia da estabilidade da renda, negligenciando aspectos fundamentais da proteção no local de trabalho. Nesse sentido, o autor ressalta o papel de representantes dos trabalhadores na governança das novas tecnologias para garantir que a intensidade do monitoramento por inteligência artificial não leve a abusos que atentem contra os direitos dos trabalhadores. De acordo com o autor:

A regulamentação é necessária para governar a quantidade de dados coletados sobre desempenhos de trabalho e características pessoais dos trabalhadores, bem como a maneira como os dados são coletados e tratados. E isso não é apenas uma questão de proteção de privacidade. A maneira como o trabalho é direcionado por meio do uso de novas tecnologias, incluindo wearables e co-bots, entre outras coisas, deve ser regulamentada para garantir que a busca por maior produtividade não resulte em riscos ocupacionais e maior estresse para os trabalhadores envolvidos. Mecanismos disciplinares facilitados pela tecnologia são outro item fundamental a ser regulamentado. Mesmo que fosse possível ter inteligência artificial decidindo sobre questões como aumentar o ritmo de trabalho ou intensificar a produção, essas decisões sempre devem ser implementadas após uma revisão humana. Isso vale para qualquer medida disciplinar tomada à luz de dados coletados por meio de sistemas de monitoramento mecânico ou processos algorítmicos. A avaliação baseada em algoritmos do desempenho do trabalho também deve ser disciplinada, para tornar os critérios de avaliação transparentes e conhecidos pelos trabalhadores e para garantir a prevenção de resultados arbitrários ou discriminatórios. Para tanto, ainda que fosse possível haver alterações e atualizações automáticas no funcionamento dos algoritmos por meio de inteligência artificial autodidata, a decisão final de alteração dos critérios pelos quais o desempenho no trabalho é avaliado deveria ser tomada por humanos, tornada transparente e conhecida pelos trabalhadores e sujeita a negociação.<sup>38</sup>

Os instrumentos coletivos devem abordar o uso da tecnologia, coleta de dados e algoritmos que direcionam e disciplinam a força de trabalho, garantindo transparência, sustentabilidade social e conformidade das práticas com a regulamentação.<sup>39</sup> O fortalecimento desses instrumentos de negociação é fundamental para os trabalhadores frente às mudanças ocasionadas pela IA.

Na Alemanha<sup>40</sup>, por exemplo, os sindicatos fizeram acordos em que cortes de pessoal devido a automação deviam ser precedidos por redução da terceirização, reduzindo o impacto das dispensas em massa de suas bases de trabalhadores. Também conseguiram criar e participar de conse-

comparative findings from the ICT industry. *Labour and Industry*, 33(1), 22-38.

26. Waring, P., Bali, A., & Vas, C. (2020). The fourth industrial revolution and labour market regulation in Singapore. *The Economic and Labour Relations Review*, 31(3), 347-363.

Cui, J., Qian, A., & Yu, F. (2020). Influence of Artificial Intelligence Development on Employment in Beijing. In *Big Data Analytics for Cyber-Physical System in Smart City: BDCPS 2019, 28-29 December 2019, Shenyang, China* (pp. 590-597). Springer Singapore.

27. Wach, K., Duong, C.D., Ejdy, J., Kazlauskaitė, R., Korzynski, P., Mazurek, G., Paliszkievicz, J., & Ziemba, E. The dark side of generative artificial intelligence: A critical analysis of controversies and risks of ChatGPT. *Entrepreneurial Business and Economics Review*. 2023, 11(2), 7-30.

28. Disponível em: <<https://www.project-syndicate.org/onpoint/ai-and-agi-designed-to-replace-workers-worst-of-all-possible-worlds-by-daron-acemoglu-2024-11>> Acesso: 18/03/2025.

29. Agarwal, N., Moehring, A., Rajpurkar, P., & Salz, T. (2023). *Combining human expertise with artificial intelligence: Experimental evidence from radiology* (No. w31422). National Bureau of Economic Research.

30. Gutsu, S., Mkrtchyan, M., & Strielkina, A. (2020, October). Social and legal aspects of the transition to industry 4.0. In *Conference on Integrated Computer Technologies in Mechanical Engineering-Synergetic Engineering* (pp. 726-737). Cham: Springer International Publishing.

31. Loong, Z., Ai, X., Huang, T., & Xiang, S. (2021). The impact of AI on employment and the corresponding response of PRC labor law. *J Chin Hum Resour Manag*, 12(2), 69-94.

32. Loong, Z., Ai, X., Huang, T., & Xiang, S. (2021). The impact of AI on employment and the corresponding response of PRC labor law. *J Chin Hum Resour Manag*, 12(2), 69-94.

33. Wach, K., Duong, C.D., Ejdy, J., Kazlauskaitė, R., Korzynski, P., Mazurek, G., Paliszkievicz, J., & Ziemba, E. The dark side of generative artificial intelligence: A critical analysis of controversies and risks of ChatGPT. *Entrepreneurial Business and Economics Review*. 2023, 11(2), 7-30.

34. Cui, J., Qian, A., & Yu, F. (2020). Influence of Artificial Intelligence Development on Employment in Beijing. In *Big Data Analytics for Cyber-Physical System in Smart City: BDCPS 2019, 28-29 December 2019, Shenyang, China* (pp. 590-597). Springer Singapore.

35. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/blogs/ciencia-fundamental/2025/02/o-brasil-tambem-e-capaz-de-um-feito-como-o-deepseek-shtml>> Acesso em: 18/03/2025.

36. Jordan, B. (2020). *Automation and human solidarity*. Springer International Publishing.

Weber, E. (2024, June). Digitalisierung und Regulierung am Arbeitsmarkt. In *List Forum für Wirtschafts-und Finanzpolitik* (Vol. 50, No. 1, pp. 107-117). Berlin/Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.

37. De Stefano, V. (2020). Algorithmic bosses and what to do about them: automation, artificial intelligence and labour protection. *Economic and policy implications of artificial intelligence*, 65-86.

38. De Stefano, V. (2020). Algorithmic bosses and what to do about them: automation, artificial intelligence and labour protection. *Economic and policy implications of artificial intelligence*, 65-86.

39. De Stefano, V. (2020). Algorithmic bosses and what to do about them: automation, artificial intelligence and labour

lhos em que tivessem voz para interferir nas decisões de adoção de novas tecnologias por parte das empresas e na hora de criar regras para o uso ético da IA. Sem estratégias e intervenções que vão além de sua base imediata de membros, os avanços tecnológicos têm potencial para causar o crescimento do trabalho precário e a deterioração das condições de todos os trabalhadores no futuro.<sup>41</sup>

Há um entendimento de que as políticas públicas de proteção aos desempregados deveriam passar a incorporar questões relacionadas ao desemprego tecnológico.<sup>42</sup> Empresas que mais substituam trabalhadores deveriam custear uma parcela maior do seguro-desemprego? Os humanos que não forem substituídos ficarão cada vez mais em ocupações de maior complexidade e isso deveria alterar a forma como elas são descritas e remuneradas? Essas são (algumas) questões que podem ser focadas ao se pensar em medidas de regulação e políticas públicas.<sup>43</sup> O Estado, por exemplo, pode considerar redistribuir os lucros obtidos com o trabalho realizado por robôs para pagar pela requalificação de trabalhadores ou os empregadores poderiam ser diretamente tributados para evitar distorções onde houver desfavorecimento de trabalhadores humanos.<sup>44</sup> As políticas adotadas para reduzir as desigualdades geradas por essas novas tecnologias devem fornecer seguridade social aos trabalhadores afetados e também gerar investimentos para o desenvolvimento de habilidades necessárias para os novos empregos criados.<sup>45</sup>

As mudanças que a IA pode trazer significam um reajuste nas relações de poder, tanto no mercado de trabalho (relação capital-trabalho) quanto na sociedade. O desenvolvimento da IA não está determinado e os seus rumos podem ser influenciados por diferentes visões de mundo. As relações de poder na sociedade vão determinar quais visões vão prevalecer. Os sindicatos têm papel importante em construir uma agenda pró-trabalhador para o desenvolvimento da IA, que envolva questões pertinentes não só às suas bases diretas, mas aos trabalhadores de todos os setores.<sup>46</sup>

Por fim, para enfrentar o surgimento das desigualdades é essencial cooperação financeira e técnica internacional. Instrumentos macroeconômicos e fiscais podem ser necessários em países pobres para promover o uso da IA para que seus benefícios sejam distribuídos de maneira mais igualitária. É importante, também, a adoção de políticas sociais, legais e econômicas que reequilibrem as relações de poder entre as empresas e os trabalhadores.<sup>47</sup>



OUTRA IA É POSSÍVEL?

A forma como a IA pode ser desenvolvida – como ela funcionará e para quais fins – não é algo definido *a priori*. É uma decisão influenciada por ideologias e que podem, inclusive, fazer com que as inovações tecnológicas sejam feitas de maneira desigual.

Acemoglu<sup>48</sup> defende que as regulamentações incentivem o desenvolvimento de IA para complementar o trabalho humano, aumentando sua produtividade. É um desenvolvimento virtuoso de “utilidade de máquina”, em oposição ao “caminho da automação”.

Alguns exemplos de uso de IA como complemento ao trabalho humano já foram testados. Peng, Kalliamvakou, Cihon & Demirer<sup>49</sup> mostraram que o uso de uma IA generativa permitiu que programadores criassem códigos 56% mais rápido. Noy and Zhang<sup>50</sup> conduziram um estudo em que participantes reduziram em 40% o tempo gasto para escrever um texto, além de melhorarem a qualidade geral de sua escrita. Brynjolfsson, Li & Raymond<sup>51</sup> avaliaram o uso em serviços de atendimento ao cliente, com aumento de 14% no número de atendimentos por hora. Além disso, os ganhos se concentraram nos trabalhadores com menos experiência, ajudando os “menos talentosos” a atingirem resultados melhores e em menos tempo, e reduzindo os pedidos de demissão entre eles.

Um campo promissor de desenvolvimento de IA é o fornecimento de informação útil para a execução de trabalhos. Uma série de profissões poderiam se beneficiar de uma IA que fornecesse informação útil e específica para realizar tarefas. Por exemplo, dando orientação sobre quais as melhores ferramentas e materiais para usar em uma situação específica ou, ainda, dando treinamento rápido sobre os passos a serem tomados para executar uma tarefa pela primeira vez.

Outros modelos de desenvolvimento de IA poderiam ser mais transparentes sobre o modo como são treinados, ter código aberto (o que permite adaptação para necessidades específicas) e ser mais baratos e acessíveis, com modelos de negócios diferentes do das *big techs* tradicionais e potencial para alterar os rumos da evolução da IA.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A ascensão da IA representa uma das transformações mais profundas no mundo do trabalho desde a Revolução Industrial. No entanto, sem uma estrutura regulatória clara e eficaz, o caminho mais provável a ser seguido pelas empresas será o da automação em larga escala, voltada para a substituição de tarefas humanas. Essa tendência, embora possa ser teori-

protection. Economic and policy implications of artificial intelligence, 65-86.

40. Doellgast, V. (2023). Strengthening social regulation in the digital economy: comparative findings from the ICT industry. *Labour and Industry*, 33(1), 22-38.

41. Hilstob, K., & Massie, A. (2022). Artificial intelligence and labour: perspectives from organized labour in Canada. *Labour*, 90, 223-253. Jones, C. C. (2022). Systematizing discrimination: AI vendors & Title VII enforcement. *U. Pa. L. Rev.*, 171, 235.

42. Cui, J., Qian, A., & Yu, F. (2020). Influence of Artificial Intelligence Development on Employment in Beijing. In *Big Data Analytics for Cyber-Physical System in Smart City: BDCPS 2019, 28-29 December 2019, Shenyang, China* (pp. 590-597). Springer Singapore.

43. Doellgast, V. (2023). Strengthening social regulation in the digital economy: comparative findings from the ICT industry. *Labour and Industry*, 33(1), 22-38.

44. von Braun, J., Archer, M.S., Reichberg, G.M., Sánchez Sorondo, M. (2021). AI, Robotics, and Humanity: Opportunities, Risks, and Implications for Ethics and Policy. In: von Braun, J., S. Archer, M., Reichberg, G.M., Sánchez Sorondo, M. (eds) *Robotics, AI, and Humanity*. Springer, Cham.

Weber, E. (2024, June). Digitalisierung und Regulierung am Arbeitsmarkt. In *List Forum für Wirtschafts-und Finanzpolitik* (Vol. 50, No. 1, pp. 107-117). Berlin/Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.

45. von Braun, J., Archer, M.S., Reichberg, G.M., Sánchez Sorondo, M. (2021). AI, Robotics, and Humanity: Opportunities, Risks, and Implications for Ethics and Policy. In: von Braun, J., S. Archer, M., Reichberg, G.M., Sánchez Sorondo, M. (eds) *Robotics, AI, and Humanity*. Springer, Cham.

46. Hilstob, K., & Massie, A. (2022). Artificial intelligence and labour: perspectives from organized labour in Canada. *Labour*, 90, 223-253. Jones, C. C. (2022). Systematizing discrimination: AI vendors & Title VII enforcement. *U. Pa. L. Rev.*, 171, 235.

47. Wach, K., Duong, C.D., Ejdy, J., Kazlauskaitė, R., Korzynski, P., Mazurek, G., Paliszkiwicz, J., & Ziembra, E. The dark side of generative artificial intelligence: A critical analysis of controversies and risks of ChatGPT. *Entrepreneurial Business and Economics Review*. 2023, 11(2), 7-30.

Waring, P., Bali, A., & Vas, C. (2020). The fourth industrial revolution and labour market regulation in Singapore. *The Economic and Labour Relations Review*, 31(3), 347-363.

48. Acemoglu, D. & Johnson, S. (2023). *Poder e Progresso: Uma luta de mil anos entre a tecnologia e a prosperidade*. Rio de Janeiro: Zahar, 2023.

49. Peng, S., Kalliamvakou, E., Cihon, P., & Demirer, M. (2023). The impact of ai on developer productivity: Evidence from github copilot. *arXiv preprint arXiv:2302.06590*.

50. Noy, S., & Zhang, W. (2023). Experimental evidence on the productivity effects of generative artificial intelligence. *Science*, 381(6654), 187-192.

51. Brynjolfsson, E., Li, D., & Raymond, L. (2025). Generative AI at work. *The Quarterly Journal of Economics*, qjae044.

52. É importante garantir que a regulação brasileira acompanhe os avanços regulatórios de países que são referência, respeitando-se as características intrínsecas de cada localidade. Em um âmbito mais geral, no Brasil, o PL 2.338/23 é a principal proposta para a criação de um marco regulatório da IA no país e segue as referências internacionais. No âmbito da regulação no mundo do trabalho, no entanto, ainda não houve avanço.

camente promissora em termos de eficiência operacional, carrega consigo riscos sociais e econômicos significativos.

Em um cenário desregulado a IA tende a levar a um aumento expressivo da desigualdade. A concentração de riqueza nas mãos de poucos, somada à estagnação dos salários e à precarização das condições de trabalho, pode comprometer a coesão social e gerar tensões políticas duradouras.

Diante desse panorama, torna-se urgente a criação de marcos regulatórios que orientem o desenvolvimento e a aplicação da IA no mundo do trabalho.<sup>52</sup> Uma regulação inteligente deve incentivar o uso da IA em tarefas que complementem as capacidades humanas, ampliando a produtividade e valorização dos trabalhadores, um modelo mais justo.

A regulamentação deve garantir que os ganhos gerados pela IA sejam compartilhados com toda a sociedade, por meio de políticas de redistribuição de renda, capacitação profissional e proteção social. Também é essencial que os trabalhadores participem ativamente do debate sobre o futuro da IA, contribuindo para decisões que afetarão diretamente suas vidas.

Por fim, a regulação da IA no mundo do trabalho deve ser vista não como um entrave à inovação, mas, sim, como um instrumento para garantir que o progresso tecnológico esteja alinhado aos valores democráticos, à dignidade humana e à justiça social. O futuro do trabalho depende da nossa capacidade de moldar a tecnologia de forma ética, inclusiva e sustentável.



# USO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL GENERATIVA EM ATIVIDADES DE TRABALHO: UM PANORAMA COM EGRESSOS OCUPADOS DO SENAC

ANTÔNIO ETEVALDO TEIXEIRA JÚNIOR  
ANDRÉ LUIZ GOMES SOARES  
GABRIELA DE BRITO CARUSO  
HYAGO SOUZA NASCIMENTO  
INÊS FILIPA MARQUES JANARDO PEREIRA

## RESUMO

Este artigo apresenta os resultados de um suplemento da Pesquisa Nacional de Avaliação dos Egressos do Senac (PNAES<sup>1</sup>), que teve como objetivo compreender o uso da inteligência artificial generativa (IAG), principalmente em atividades laborais. A investigação buscou identificar padrões de adoção, fatores influenciadores e desigualdades de acesso e uso da tecnologia. Os dados revelam que o uso da IAG ainda é incipiente, marcado por desigualdades de gênero, raça e escolaridade, e que a iniciativa pessoal tem sido o principal vetor de aprendizagem e incorporação da ferramenta no cotidiano profissional.

## INTRODUÇÃO

O avanço da inteligência artificial (IA) tem gerado múltiplas reações na sociedade: desde preocupações com a substituição de empregos até entusiasmo com seu potencial transformador. Diante desse cenário, diversas instituições têm se mobilizado para estudar os impactos da IA no mundo do trabalho, com abordagens que variam entre a análise das ocupações, o uso empresarial da tecnologia e a percepção dos usuários. No entanto, apesar da crescente relevância do tema, ainda são incipientes os estudos, principalmente a partir da perspectiva do usuário, voltados a compreender como as pessoas vêm incorporando a inteligência artificial generativa (IAG).

**ANTÔNIO ETEVALDO  
TEIXEIRA JÚNIOR**  
Estatístico do DN Senac,  
doutor em População,  
Território e Estatísticas  
Públicas pela ENCE-IBGE.

**ANDRÉ LUIZ GOMES  
SOARES**  
Sociólogo do DN Senac,  
doutor em Sociologia pelo  
PPGSA-UFRJ.

**GABRIELA DE BRITO  
CARUSO**  
Socióloga do DN Senac,  
doutora em Sociologia pelo  
IESP-UERJ.

**HYAGO SOUZA  
NASCIMENTO**  
Estatístico do DN Senac,  
mestre em População,  
Território e Estatísticas  
Públicas pela ENCE-IBGE.

**INÊS FILIPA MARQUES  
JANARDO PEREIRA**  
Economista do DN Senac,  
MFEE e MBA em economia  
pela FGV e mestre em  
Avaliação Educacional pela  
Cesgranrio.

1. Para mais informações sobre a metodologia de pesquisa, consultar [https://www.gov.br/mec/pt-br/assuntos/ept/acordo-de-gratuidade/pnaes\\_egressos\\_2023.pdf](https://www.gov.br/mec/pt-br/assuntos/ept/acordo-de-gratuidade/pnaes_egressos_2023.pdf)



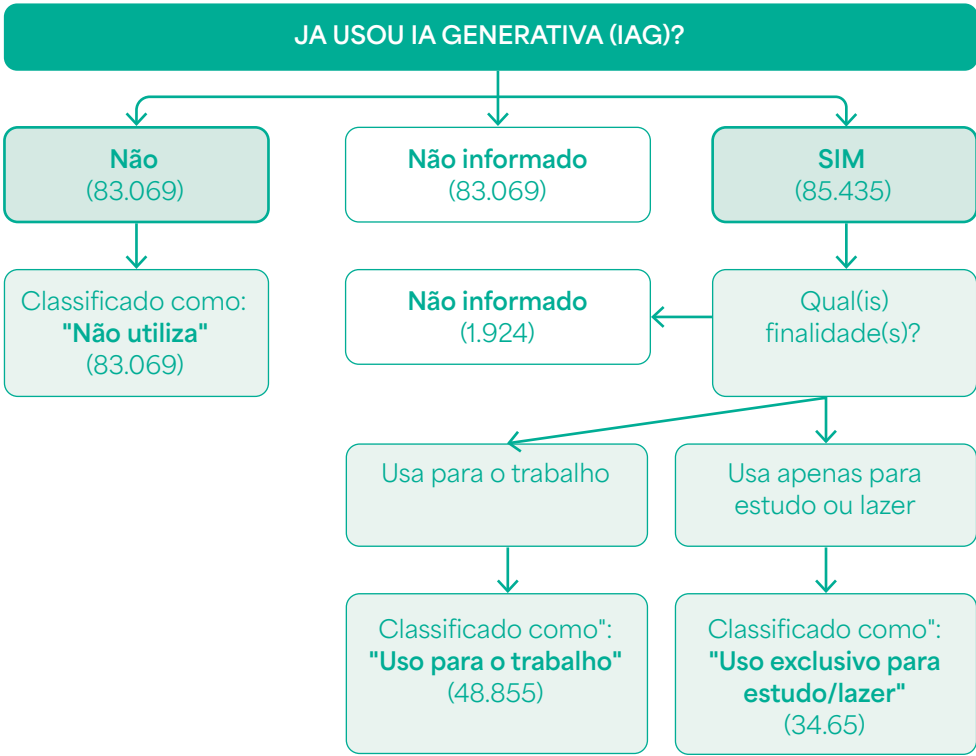
Para instituições de ensino profissional, esse tema se torna ainda mais relevante. A formação de trabalhadores precisa levar em conta as competências tradicionais das áreas de atuação, mas também a incorporação da IAG como ferramenta no mundo do trabalho. O desafio não é apenas ensinar seu uso, mas preparar profissionais para compreender seus limites e aplicá-la de forma ética, estratégica e segura, desenvolvendo habilidades que assegurem sua relevância em um mercado em constante transformação.

Este estudo insere-se nesse contexto, focando no uso da IAG por egressos ocupados do Senac, com o intuito de compreender como essa tecnologia tem sido incorporada às práticas profissionais e quais barreiras e desigualdades estão associadas ao seu uso. Investigamos o modo como aplicam IAG nas atividades de trabalho e os padrões observados em diferentes áreas de formação. Entendendo o uso laboral de novas ferramentas tecnológicas não apenas como desafio, mas também como oportunidade, contemplamos os motivos apresentados pelos egressos que ainda não utilizam essa tecnologia.

O suplemento sobre o uso de Inteligência Artificial Generativa foi aplicado junto à Pesquisa Nacional de Avaliação dos Egressos do Senac (PNAES53), realizada em 2024 com egressos que concluíram cursos no segundo semestre de 2023, em operação censitária. Participaram egressos classificados como ocupados, conforme critério da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) do IBGE, dado o foco da pesquisa em compreender o uso da IA nas rotinas de trabalho. Os ocupados correspondem a 61,2% dos egressos do Senac no segundo semestre de 2023, contingente para o qual as perguntas sobre o uso de IAG foram direcionadas.

ADOÇÃO E FINALIDADES DE USO

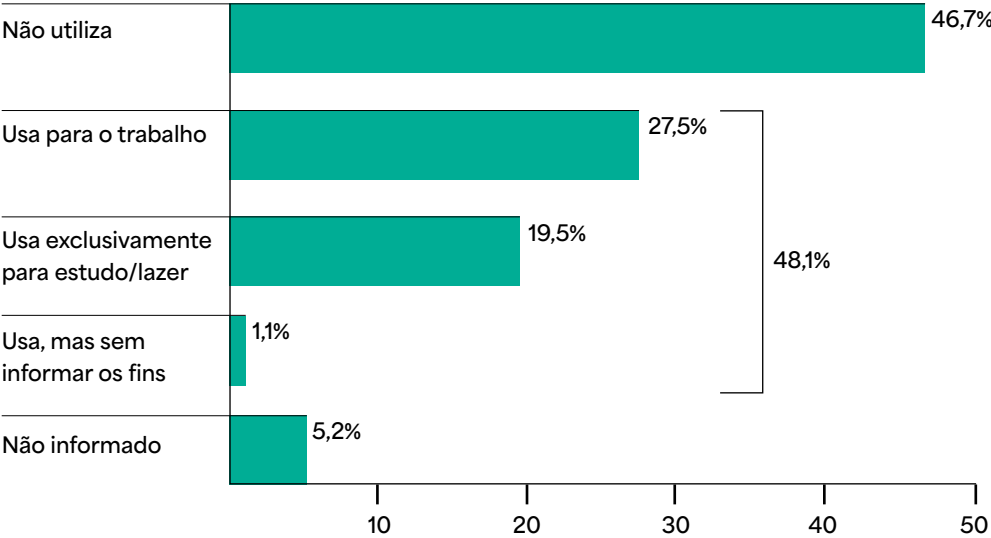
FIGURA 1  
FLUXOGRAMA DE CLASSIFICAÇÃO DO PERFIL DE USO DE IAG, 2024



Fonte: Senac, DN. PNAES, edição 2023, Suplemento de Inteligência Artificial Generativa.

A distribuição de egressos ocupados segundo o uso de IAG revela proporções similares entre aqueles que já utilizaram essas ferramentas e os que ainda não as utilizaram.

GRÁFICO 1  
DISTRIBUIÇÃO DE EGRESSOS OCUPADOS,  
SEGUNDO TIPO DE USO DE IA GENERATIVA, 2024



Fonte: Senac, DN. PNAES, edição 2023, Suplemento de Inteligência Artificial Generativa.

FERRAMENTAS E TAREFAS

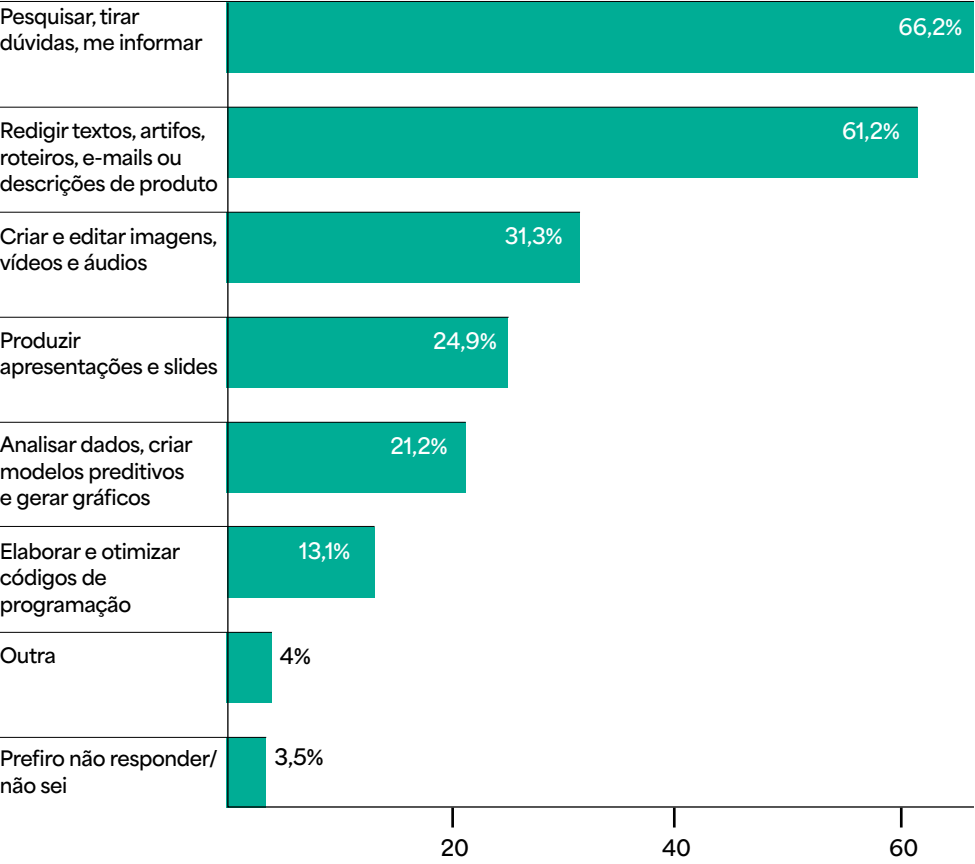
TABELA 1  
PROPORÇÃO DE EGRESSOS OCUPADOS QUE JÁ  
USARAM FERRAMENTAS DE IAG PARA TRABALHO,  
SEGUNDO FERRAMENTAS UTILIZADAS, 2024

FERRAMENTAS IA GENERATIVAS PARA TRABALHO	ESTIMATIVA (%)
CHATGPT	79,8
GOOGLE GEMINI	30,0
MICROSOFT COPILOT	29,0
DALL-E	4,9
OUTRA	11,1

A ferramenta de IAG escolhida pode variar conforme o campo profissional, já que diferentes áreas demandam soluções específicas. Apesar disso, o uso predominante do ChatGPT entre os egressos indica um padrão ainda generalista e exploratório, mais do que por especialização técnica. Compreender quais tarefas estão sendo realizadas com essas ferramentas permite entendermos de que forma sua adoção se traduz em aplicações concretas no trabalho.

Fonte: Senac, DN. PNAES, edição 2023, Suplemento de Inteligência Artificial Generativa.

GRÁFICO 2  
PROPORÇÃO DE EGRESSOS OCUPADOS QUE USARAM FERRAMENTAS  
DE IAG PARA TRABALHO, SEGUNDO TAREFAS NAS QUAIS  
FIZERAM USO, 2024



Fonte: Senac, DN. PNAES, edição 2023, Suplemento de Inteligência Artificial Generativa.

Os resultados sugerem que, no ambiente profissional, a IAG tem sido amplamente utilizada como suporte à comunicação e à busca rápida por informações relevantes. Tarefas relacionadas à criação de conteúdo multimídia também aparecem com presença significativa, indicando adoção expressiva da IAG em atividades de apoio à produção visual, à organização de ideias e a tarefas mais técnicas, voltadas à tomada de decisão baseada em dados. Já **elaborar e otimizar códigos de programação** é uma atividade desempenhada por 13,1% dos respondentes, sugerindo que o uso da IA para fins de automação e desenvolvimento ainda é mais concentrado em perfis técnicos específicos.



FREQUÊNCIA E INICIATIVA

A frequência com que os trabalhadores integram a IAG em suas rotinas de trabalho é um indicativo que nos permite diferenciar os usuários mais habituais dos esporádicos, ajudando a entender como a tecnologia está sendo incorporada.

TABELA 2  
PROPORÇÃO DE EGRESSOS OCUPADOS QUE USARAM FERRAMENTAS DE IAG PARA TRABALHO, SEGUNDO FREQUÊNCIA DO USO DE IAG, 2024

USO DE FERRAMENTAS DE IAG PARA TRABALHO	ESTIMATIVA (%)
MENOS DE UMA VEZ POR MÊS	17,3
PELO MENOS UMA VEZ AO MÊS	19,5
PELO MENOS UMA VEZ POR SEMANA	32,2
DIARIAMENTE	26,9
NÃO INFORMADO	4,0

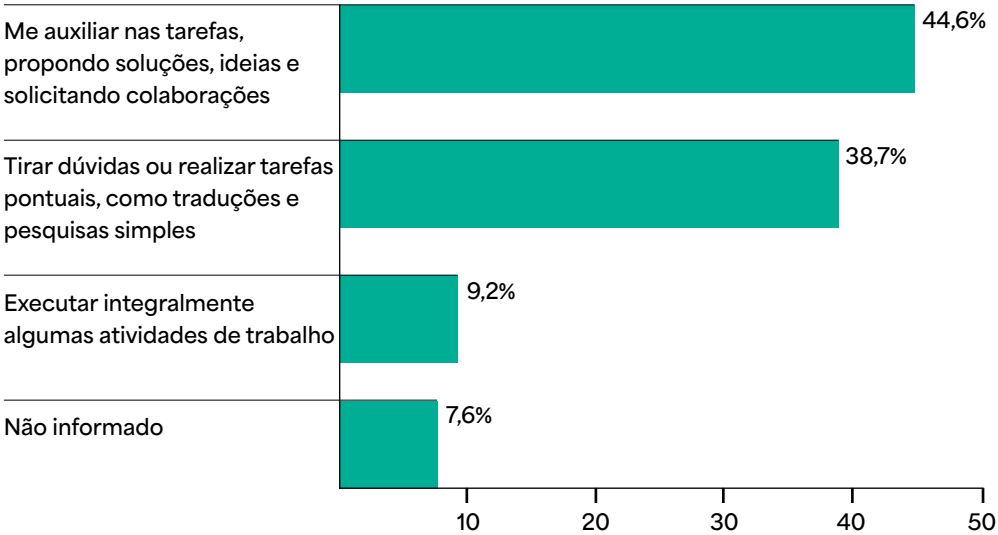
Somando os egressos que utilizam **pelo menos uma vez por semana** (32,1%) com aqueles que utilizam **diariamente** (26,9%), percebemos que quase 60% dos egressos ocupados do Senac que usam IAG para atividades do trabalho a utilizam com certa frequência.

Em relação aos diferentes graus de interação com a IAG no ambiente de trabalho, perguntou-se aos egressos como, na maioria das vezes, eles costumam utilizar a IA no trabalho.

Fonte: Senac, DN. PNAES, edição 2023, Suplemento de Inteligência Artificial Generativa.

Fonte: Senac, DN. PNAES, edição 2023, Suplemento de Inteligência Artificial Generativa.

GRÁFICO 3  
PROPORÇÃO DE EGRESSOS OCUPADOS QUE USARAM FERRAMENTAS DE IAG PARA TRABALHO, SEGUNDO MODO DE USO, 2024



APRENDIZADO E INTERESSE

A incorporação da IAG ao trabalho exige tempo e adaptação, já que o profissional precisa testar, aprender e avaliar o valor da tecnologia em meio às demandas do dia a dia. A adoção varia conforme a autonomia, a cultura organizacional e os incentivos institucionais, podendo ser proibida, estimulada ou surgir por iniciativa individual. Para autônomos e informais, os desafios são maiores: além de identificar por conta própria como a IA pode ser útil, precisam equilibrar a experimentação com a produtividade, muitas vezes sem apoio técnico ou institucional.

TABELA 3  
PROPORÇÃO DE EGRESSOS OCUPADOS QUE UTILIZARAM FERRAMENTAS DE IAG NO TRABALHO, SEGUNDO ORIGEM DA INICIATIVA PARA ADOÇÃO, 2024

ORIGEM DA INICIATIVA	ESTIMATIVA (%)
INICIATIVA PESSOAL	61,9
RECOMENDAÇÃO DE COLEGAS OU OUTROS PROFISSIONAIS DA MINHA ÁREA DE TRABALHO	24,8
ORIENTAÇÃO DA EMPRESA/DE UM SUPERIOR	7,0
NÃO INFORMADO	6,4

Fonte: Senac, DN. PNAES, edição 2023, Suplemento de Inteligência Artificial Generativa.

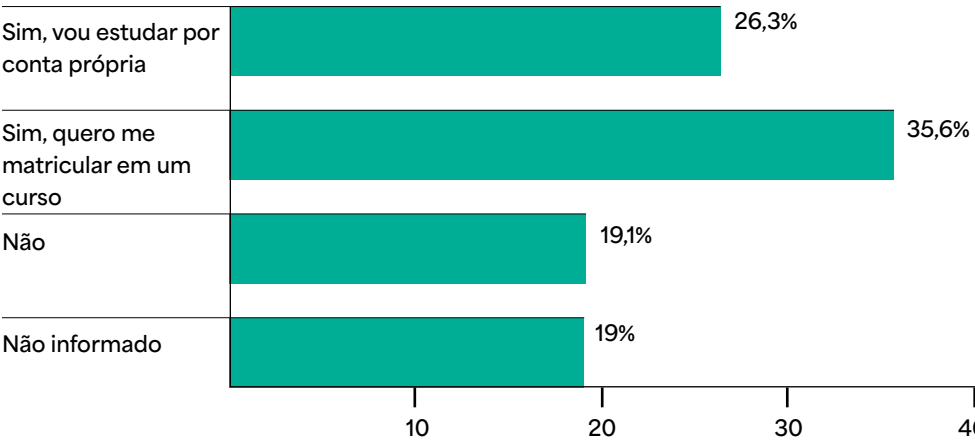
Mais do que observar o uso da IA generativa pelos egressos, é fundamental compreender seus processos de aprendizagem e o interesse em aprofundar-se nesse campo. Por isso, investigamos como aprenderam a utilizar as ferramentas e o seu interesse em aprender.

TABELA 4  
DISTRIBUIÇÃO DE EGRESSOS OCUPADOS QUE JÁ UTILIZARAM IAG, SEGUNDO FORMA DE APRENDIZADO, 2024

FORMA DE APRENDIZADO	ESTIMATIVA (%)
POR CONTA PRÓPRIA	81,6
EM TREINAMENTO(S) DA EMPRESA	3,1
EM CURSOS(S)	8,6
NÃO INFORMADO	6,7

Embora a maioria dos egressos esteja aprendendo a usar IAG por conta própria, isso não significa que desejem continuar assim. Por isso, perguntou-se a todos – usuários ou não – se tinham interesse em aprender ou aprimorar o uso da tecnologia, e de que forma prefeririam fazê-lo.

GRÁFICO 4  
DISTRIBUIÇÃO DE EGRESSOS OCUPADOS, SEGUNDO PRETENSÃO DE APRENDER/APRIMORAR O USO DE FERRAMENTAS EM IAG NOS PRÓXIMOS 12 MESES, 2024.



Dentre esses resultados, chama atenção o alto percentual de **não informado**, o que pode sugerir que essa reflexão ainda não ocorreu para um contingente significativo de trabalhadores.

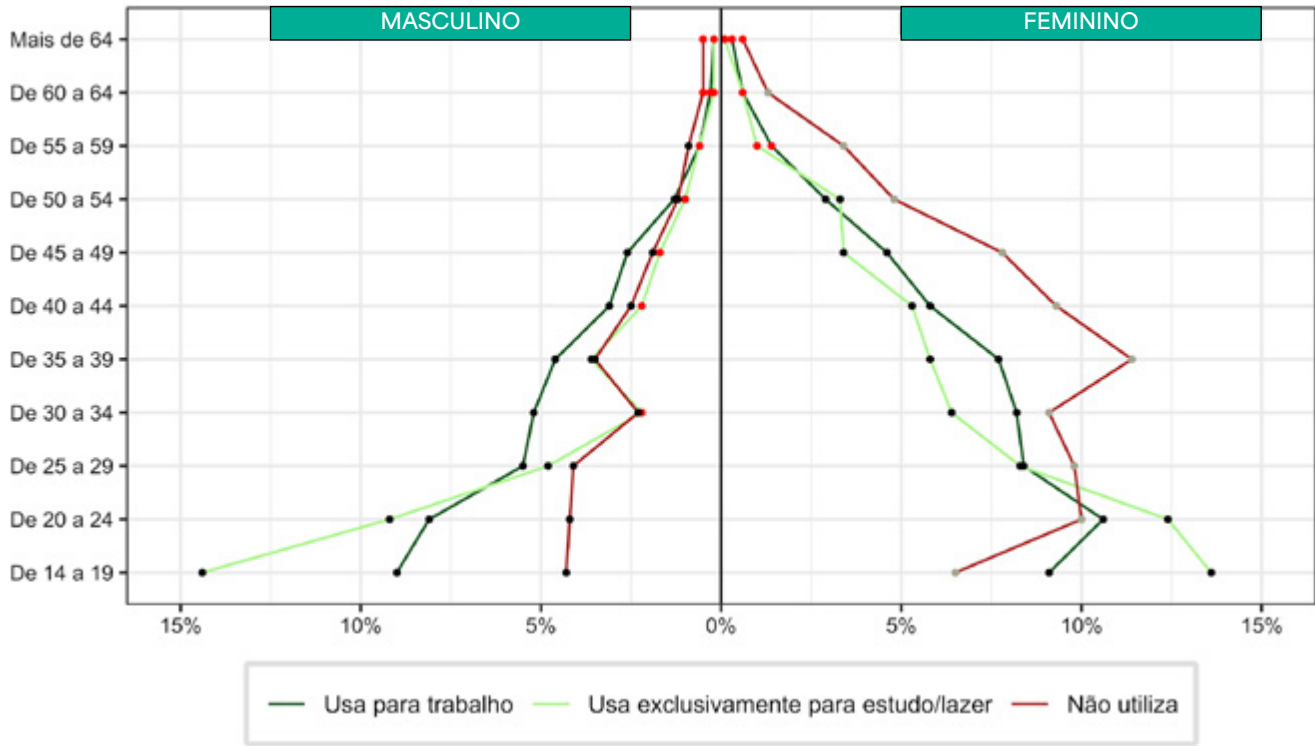
Fonte: Senac, DN. PNAES, edição 2023, Suplemento de Inteligência Artificial Generativa.

Fonte: Senac, DN. PNAES, edição 2023, Suplemento de Inteligência Artificial Generativa.

DESIGUALDADES NO USO DA IAG

Os dados indicam um padrão relevante: homens egressos usam mais IAG que mulheres. Essa diferença, porém, não se explica apenas pelo sexo, sendo influenciada também pela área de formação, já que a distribuição entre os eixos tecnológicos mostra que mulheres se concentram em áreas com menor uso da tecnologia.

GRÁFICO 5  
DISTRIBUIÇÃO DE EGRESSOS OCUPADOS, POR TIPO DE USO DE FERRAMENTAS DE IAG, SEGUNDO SEXO E FAIXA ETÁRIA, 2024



Fonte: Senac, DN. PNAES, edição 2023, Suplemento de Inteligência Artificial Generativa.

Na Tabela 5, observa-se que homens brancos apresentam os maiores percentuais de uso da IAG, seguidos por homens negros. Entre as mulheres, as brancas usam mais que as negras, embora em níveis inferiores aos homens. As diferenças relacionadas à raça/cor são mais acentuadas entre as mulheres, evidenciando que o sexo é o principal marcador nas desigualdades de uso da tecnologia, embora raça/cor atue como fator amplificador, especialmente no caso das mulheres. Essa análise aponta para a existência de barreiras interseccionais de gênero e raça que dificultam o acesso de mulheres negras à IAG.

TABELA 5  
DISTRIBUIÇÃO DE EGRESSOS OCUPADOS, SEGUNDO TIPO DE USO DE FERRAMENTAS DE IAG, POR RAÇA/COR E SEXO, 2024

USO DE FERRAMENTAS DE IA GENERATIVA	FEMININO		MASCULINO	
	BRANCA	NEGRA	BRANCO	NEGRO
NÃO UTILIZA	47,3	54,7	36,1	38,7
USA PARA TRABALHO	29,0	20,7	36,8	32,2
USA EXCLUSIVAMENTE PARA ESTUDO/LAZER	18,4	17,1	23,8	23,9
USA, MAS SEM INFORMAR OS FINS	0,6	0,8	0,6	1,8
NÃO INFORMADO	4,7	6,8	2,6	3,3

A análise dos dados por sexo, idade, raça/cor, escolaridade e renda revela que o uso da IA generativa entre egressos ocupados do Senac reflete desigualdades socioeconômicas presentes no Brasil. Homens, pessoas brancas, com maior escolaridade e renda tendem a utilizar mais essa tecnologia, especialmente em atividades profissionais.

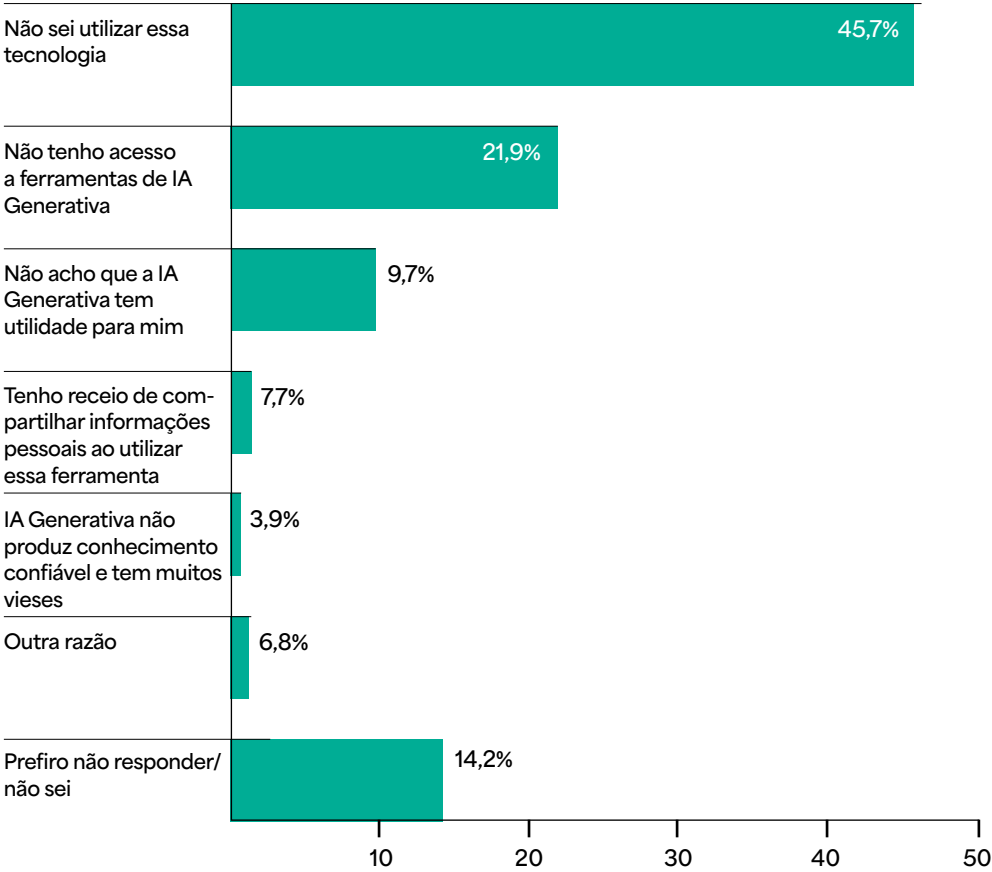
Nesse sentido, é importante notar que as novas ferramentas tecnológicas não são igualmente acessíveis para todos os trabalhadores, e que alguns grupos estão mais propensos a se beneficiar do seu uso no trabalho. Essa realidade sugere que o advento da IA generativa tem o potencial de aprofundar algumas desigualdades já existentes entre os trabalhadores, mas também se coloca como uma oportunidade para a instituição atuar como agente mitigador dessas desigualdades.

BARREIRAS AO USO

Apesar do crescente uso de ferramentas de IAG no ambiente de trabalho, parcela significativa dos egressos ocupados ainda não utilizam esse tipo de tecnologia. Compreender os motivos que as levam a não adotar a IAG é essencial para orientar estratégias de inclusão digital e qualificação profissional mais efetivas.

Fonte: Senac, DN. PNAES, edição 2023, Suplemento de Inteligência Artificial Generativa.

GRÁFICO 6  
DISTRIBUIÇÃO DE EGRESSOS OCUPADOS QUE NÃO USAM IAG, SEGUNDO MOTIVO, 2024




Fonte: Senac, DN. PNAES, edição 2023, Suplemento de Inteligência Artificial Generativa.

Em síntese, os resultados revelam que a principal barreira ao uso da IAG entre egressos do Senac não reside na desconfiança da tecnologia, mas sim na limitação de acesso e na capacitação para utilizá-la. A adoção da IAG ocorre, em grande parte, por iniciativa individual, refletindo desigualdades históricas do mercado de trabalho brasileiro e evidenciando a ausência de diretrizes institucionais claras.

Para que o potencial transformador da IAG se concretize na qualificação profissional e na inclusão digital, é imprescindível enfrentar essas barreiras estruturais. A incorporação da IA aos currículos, como vem sendo discutido pelo Senac, deve ocorrer de forma transversal, acessível e alinhada ao desenvolvimento de competências relevantes para o mundo do trabalho. Somente assim será possível ampliar o alcance e os benefícios da tecnologia, promovendo uma formação mais equitativa e conectada às demandas contemporâneas.





## O DISCURSO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: DESAFIOS, OPORTUNIDADES E O IMPERATIVO ÉTICO NO CENÁRIO EDUCACIONAL E PROFISSIONAL

**LUIZ EDUARDO LEÃO**  
Gerente de Tecnologias  
Educacionais do SENAI -  
Departamento Nacional,  
atuando em projetos nas  
áreas de inovação para  
educação e indústria 4.0.

LUIZ EDUARDO LEÃO

A ascensão da inteligência artificial (IA) tem reconfigurado o cenário tecnológico e social, suscitando debates cruciais sobre seu impacto no futuro do trabalho e da educação. Este artigo, fundamentado em uma reflexão inicial do SENAI, visa analisar as complexas implicações da IA, ponderando suas oportunidades e desafios sob uma perspectiva crítica. A discussão se baseia na premissa de que a tecnologia, por si só, não é inerentemente benéfica ou prejudicial; seu valor é determinado pelo **uso** que a humanidade lhe confere.

A velocidade exponencial com que a IA se desenvolve é um dos fatores mais disruptivos, distinguindo-a das revoluções tecnológicas anteriores. Diferentemente da automação, que afetou principalmente a base da pirâmide laboral, a IA demonstra a capacidade de impactar todos os níveis hierárquicos, da gestão estratégica (C-level) à execução operacional. A possível eliminação de posições de gerência intermediária e a automação de tarefas intelectuais levantam preocupações sobre a substituição de capital humano em setores estratégicos. No âmbito da educação, a IA já se manifesta como uma ferramenta de alta eficiência na produção de conteúdo, podendo gerar materiais de cursos em uma fração do tempo que seria necessário para um profissional humano.

Contudo, é imperativo que a discussão sobre IA seja conduzida sob um **imperativo moral e ético**. Embora a tecnologia tenha o potencial de substituir humanos, a reflexão proposta é que a humanidade deve se ater a valores de **generosidade** e **valorização da vida humana**. Nesse sentido, a educação deve preparar as novas gerações não apenas para o uso técnico da IA, mas também para o seu uso ético e consciente.

O potencial transformador da IA, quando alocado para fins benéficos, é notável. Exemplos práticos demonstram como a tecnologia pode servir à **acessibilidade**, empoderando pessoas com deficiência. O uso da IA para



auxiliar indivíduos com deficiência visual a navegar em seu ambiente é um testemunho de como a tecnologia pode ampliar as capacidades humanas em vez de substituí-las. Este é o cerne da questão: a decisão não é mais **usar ou não usar** a IA, mas **como** usá-la de forma construtiva.

A nova realidade tecnológica exige uma reconfiguração da educação e dos perfis profissionais. O docente, por exemplo, deve transitar de um papel de mero transmissor de conteúdo para o de **mentor e curador**. Sua função passa a ser a de orientar os alunos na construção de competências, na seleção de recursos digitais e no fomento do **pensamento crítico**. O tempo em sala de aula, libertado da simples exposição de conteúdo (tarefa que a IA pode desempenhar eficientemente), deve ser dedicado à **interação colaborativa** e ao desenvolvimento de habilidades interpessoais.

Adicionalmente, a IA e a análise de dados emergem como ferramentas cruciais para a personalização do ensino. A capacidade de analisar o desempenho e as lacunas de conhecimento de cada aluno permite a criação de **planos de desenvolvimento individualizados**, tornando o processo de aprendizagem mais eficaz e motivador.

Em conclusão, a inteligência artificial deve ser vista não como uma força apocalíptica, mas como uma **ferramenta disruptiva** que demanda uma resposta estratégica e ética. A qualificação profissional emerge como o pilar central para navegar neste novo cenário. Instituições de ensino técnico e profissionalizante, como o SENAI, assumem um papel ainda mais relevante, pois a demanda por profissionais competentes e capazes de atuar em um ambiente mediado pela IA continuará sendo uma constante. O futuro do trabalho, longe de ser obsoleto, exige um profissional mais adaptável, crítico e tecnicamente habilitado, reafirmando que a **inteligência humana** e a ética serão as bússolas para guiar a sociedade através desta nova era tecnológica.





## OS DESAFIOS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL PARA A QUALIFICAÇÃO DIGITAL E PROFISSIONAL

HENRIQUE EDUARDO MEDEIROS AQUINO, Chefe de Gabinete e Secretário Nacional de Qualificação, Emprego e Juventude - Substituto, Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

HENRIQUE AQUINO

### RESUMO

O avanço da digitalização da economia e a incorporação acelerada da inteligência artificial (IA) vêm reconfigurando o mundo do trabalho e a forma de conceber as políticas de qualificação profissional. O artigo discute os impactos dessa transformação sobre as competências demandadas, os riscos de exclusão social decorrentes da falta de letramento digital, a reconfiguração de profissões e a criação de novas ocupações, além de apresentar as respostas institucionais do Ministério do Trabalho e Emprego, com destaque para o Programa Manoel Querino de Qualificação Social e Profissional e para a Escola do Trabalhador 4.0. A reflexão parte do debate realizado no 2º Encontro Nacional da Rede de Observatórios do Mercado de Trabalho, em agosto de 2025, em Brasília, e busca contribuir para a agenda pública de enfrentamento dos desafios da economia digital.

### INTRODUÇÃO

A difusão da inteligência artificial (IA) e a digitalização crescente da economia estão provocando mudanças estruturais no mundo do trabalho. Não se trata apenas da substituição de tarefas repetitivas por sistemas automatizados, mas de uma transformação ampla, que abrange a criação de novas ocupações, a redefinição das profissões tradicionais e a alteração do perfil de competências demandadas pelo mercado. O Brasil enfrenta esse processo em condições específicas, marcadas por desigualdades históricas e por uma significativa parcela da população ainda sem letramento digital<sup>1</sup> adequado. Esse cenário coloca em evidência a necessidade de repensar a política de qualificação profissional como política estruturante, contínua e inclusiva, capaz de transformar os riscos da inovação tecnológica em oportunidades de inserção produtiva.

1. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. Pesquisa TIC Domicílios 2024.



## MUDANÇA NO PERFIL DE COMPETÊNCIAS

O perfil profissional exigido pelo mercado de trabalho passa por um processo de transformação acelerado. As qualificações tradicionais já não são suficientes para atender às novas exigências, e cresce a valorização de competências digitais, que vão desde o letramento básico até conhecimentos avançados em análise de dados, automação e interação com sistemas inteligentes. Além das habilidades técnicas, as chamadas competências transversais – como adaptabilidade, pensamento crítico, criatividade e capacidade de aprender continuamente – passam a ser fundamentais para a permanência dos trabalhadores em um mercado em constante mutação.

A integração entre trabalho humano e inteligência artificial constitui, talvez, o maior desafio contemporâneo. Não basta formar profissionais capazes de utilizar ferramentas digitais: é necessário capacitá-los para atuar em complementaridade com as máquinas, assumindo funções que agreguem valor humano, como a resolução de problemas complexos, a mediação de relações sociais e a tomada de decisões éticas em ambientes cada vez mais automatizados.

## RECONFIGURAÇÃO DAS PROFISSÕES E NOVAS OCUPAÇÕES

A inteligência artificial reconfigura profissões tradicionais e, ao mesmo tempo, cria novas ocupações. No setor da saúde, por exemplo, a incorporação de sistemas inteligentes modifica práticas médicas e de enfermagem; na educação, professores e gestores passam a lidar com plataformas digitais e algoritmos de acompanhamento de desempenho; no comércio, a automação de processos logísticos altera as funções operacionais. Paralelamente, emergem ocupações inéditas, como especialistas em ética digital, engenheiros de IA e curadores de dados, que demandam formação específica e de alto nível.

Essa dupla transformação – a adaptação das profissões já consolidadas e a emergência de novas funções – impõe à política de qualificação o desafio de atuar em duas frentes simultâneas: requalificar trabalhadores ameaçados pela automação e preparar novas gerações para empregos que ainda estão em processo de consolidação.

## NOVOS FORMATOS DE QUALIFICAÇÃO

O modelo tradicional de educação e qualificação, baseado em formações longas e episódicas, não acompanha a velocidade da inovação tecnológica. O que se exige, no contexto atual, é a consolidação de um paradigma de educação continuada, no qual o processo de aprendizagem ocorra ao longo de toda a vida laboral. Nesse sentido, novos formatos vêm ganhando espaço, como a aprendizagem híbrida e online, as microcertificações de curta e média duração e as trilhas personalizadas de formação.

Esses formatos apresentam a vantagem de responder rapidamente às demandas emergentes do mercado e possibilitam maior inclusão, já que podem ser adaptados às realidades locais e às condições de diferentes perfis de trabalhadores. Contudo, permanecem desafios, como a necessidade de reconhecimento formal dessas certificações e a integração efetiva dos currículos com as demandas dos setores produtivos.

## INCLUSÃO DIGITAL E DESIGUALDADES

O Brasil enfrenta um obstáculo estrutural: grande parte da população ainda não tem letramento digital adequado. Estimativas apontam que pelo menos um terço da população não domina plenamente as ferramentas digitais, o que compromete seu acesso a oportunidades de trabalho na economia digital. Esse déficit não se distribui de forma homogênea: atinge com maior intensidade trabalhadores de baixa escolaridade, mulheres, jovens, pessoas negras e populações periféricas, ampliando desigualdades históricas no mercado de trabalho.

Nesse contexto, políticas públicas voltadas para a qualificação precisam estar necessariamente articuladas a ações de inclusão digital. Isso implica garantir acesso universal à internet de qualidade, a equipamentos tecnológicos e a cursos básicos de letramento digital, de modo a assegurar que todos os trabalhadores possam se beneficiar das oportunidades geradas pela nova economia.

## A RESPOSTA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

O Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Secretaria de Qualificação, Emprego e Renda (SEMP), tem buscado construir respostas institucionais a esses desafios. Um exemplo emblemático é o **Programa Manoel Querino de Qualificação Social e Profissional**, que estabeleceu, desde sua concepção, o letramento digital como requisito obrigatório em todas as formações. O programa é também inclusivo em sua essência, ao incorporar recortes de gênero, raça e juventude como diretrizes centrais, garantindo que a política de qualificação contribua para reduzir desigualdades sociais.

Outro eixo de atuação relevante é a **Escola do Trabalhador 4.0**, fruto da parceria entre o MTE e a Microsoft<sup>2</sup>. A plataforma disponibiliza cursos gratuitos em áreas como informática básica, produtividade e tecnologia aplicada, contribuindo especialmente para o letramento digital da população brasileira. Por meio desse projeto, milhões de trabalhadores têm acesso a formações flexíveis e acessíveis, que vão desde a iniciação digital até competências de maior complexidade, representando uma iniciativa essencial para democratizar o conhecimento e reduzir as barreiras de entrada no mercado de trabalho digital.

Além dessas iniciativas, o MTE tem promovido parcerias com empresas, instituições de ensino e entidades do Sistema S, de modo a alinhar a oferta de cursos às demandas reais do mercado de trabalho. Essa estratégia fortalece a atualização curricular, estimula a capacitação de instrutores e assegura a certificação de competências. Há, ainda, a compreensão de que a qualificação deve integrar habilidades digitais com competências socioemocionais, preparando o trabalhador para enfrentar não apenas mudanças tecnológicas, mas também os desafios sociais e culturais do mundo do trabalho contemporâneo.


<sup>2</sup> Ministério do Trabalho e Emprego. Escola do Trabalhador 4.0. Disponível em: <https://ead.escoladotrabalhador40.com.br/>

## CONCLUSÃO

Os desafios impostos pela inteligência artificial à qualificação digital e profissional no Brasil são múltiplos e complexos. Não se trata apenas de formar especialistas em tecnologia, mas de garantir que todos os trabalhadores e trabalhadoras, independentemente de sua origem social, tenham condições de participar da nova economia. O futuro do trabalho pode ser inclusivo ou excludente, dependendo da capacidade de formular políticas públicas que assegurem acesso equitativo ao conhecimento e às oportunidades.

A experiência acumulada pela Secretaria de Qualificação, Emprego e Renda, aliada à execução de programas como o Manoel Querino e à parceria com a Microsoft na Escola do Trabalhador 4.0, demonstra que existem caminhos possíveis. No entanto, o ritmo acelerado das transformações digitais impõe que a qualificação seja tratada como política pública estruturante e permanente, capaz de transformar riscos em oportunidades e preparar o país para um futuro no qual humanos e máquinas caminhem lado a lado.





## BALANÇO DO MERCADO DE TRABALHO 2024–2025: EVIDÊNCIAS A PARTIR DA PNAD CONTÍNUA

JOÃO HALLAK NETO

**JOÃO HALLAK NETO**  
Economista e Doutor  
em Economia pela  
Universidade Federal  
do Rio de Janeiro (UFRJ).  
É pesquisador do IBGE  
onde exerceu o cargo  
de Diretor Adjunto de  
Pesquisas.

### RESUMO

Este artigo analisa a evolução recente do mercado de trabalho brasileiro a partir dos resultados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), realizada pelo IBGE. São analisados alguns dos principais indicadores do mercado de trabalho, como nível de ocupação, taxa de desocupação, taxa de informalidade, e taxa composta de subutilização da força de trabalho, bem como os rendimentos oriundos do trabalho. Procura-se também destacar as desigualdades regionais, de gênero e cor ou raça. Embora o Brasil tenha apresentado avanços consistentes na redução da desocupação, da subutilização da força de trabalho e no aumento dos rendimentos, persistem desafios estruturais que demandam políticas públicas específicas.

### INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho é um dos principais termômetros do desenvolvimento econômico e social de um país. A análise das condições de ocupação, renda e inserção produtiva permite compreender não apenas a dinâmica econômica, mas também as desigualdades sociais e regionais que marcam a sociedade brasileira. Para tanto, historicamente, o Brasil contou com diferentes instrumentos de mensuração da ocupação. Até 2012, o IBGE realizava a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), com frequência anual, e, para análises conjunturais fundamentadas em um conjunto restrito de regiões metropolitanas, a Pesquisa Mensal de Emprego (PME). A implantação da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) representou um salto metodológico, ao permitir acompanhamento trimestral, com abrangência nacional e comparabilidade internacional a partir das mais recentes recomendações internacionais referendadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).



Os resultados analisados no período recente revelam melhoria gradual no mercado de trabalho brasileiro desde meados de 2022. O aquecimento da economia nos anos 2023 e 2024 influenciou favoravelmente os indicadores fundamentais, tais como nível de ocupação, taxa de desocupação, taxa composta de subutilização e os rendimentos médios do trabalho. Embora tenha havido avanço disseminado nas regiões do País, as históricas desigualdades territoriais permaneceram presentes.

BASE DE DADOS

A PNADC é conduzida pelo IBGE desde 2012 e tornou-se referência na pesquisa sobre o mercado de trabalho brasileiro. Sua amostra é composta por aproximadamente 211 mil domicílios visitados por trimestre, abrangendo mais de 3.500 municípios espalhados pelo País. O plano amostral é probabilístico e rotativo, de modo que cada domicílio é visitado cinco vezes ao longo de cinco trimestres consecutivos. Em relação ao mercado de trabalho, a pesquisa investiga regularmente variáveis socioeconômicas fundamentais, como situação de ocupação, posição na ocupação, setor de atividade econômica, rendimento e informalidade. Sua metodologia permite a construção de indicadores comparáveis internacionalmente, de acordo com as recomendações da OIT<sup>1</sup>.

A periodicidade trimestral possibilita ao poder público e à sociedade civil instrumentos mais ágeis para o monitoramento das condições de trabalho. A série de resultados anuais, também fornecida pela pesquisa, permite a análise estrutural da temática e comparações de prazo mais longo. Além disso, a PNADC substituiu pesquisas anteriores, consolidando em um único levantamento informações que antes estavam dispersas. Essa característica ampliou a transparência e a consistência dos indicadores, permitindo análises de curto e de longo prazo. Sua amostra é planejada para produzir resultados para Brasil, Grande Região, Unidade da Federação, Regiões Metropolitanas, Região Integrada de Desenvolvimento e Municípios das Capitais.

A PNADC utiliza conceitos internacionais que distinguem a população em idade de trabalhar, considerada a partir de 14 anos ou mais, a força de trabalho (ocupados e desocupados) e a população fora da força de trabalho, bem como suas subdivisões.

1. Organização Internacional do Trabalho (OIT). Resolutions Concerning Statistics of Work, Employment and Labour Underutilization. Geneva: ILO, 2013.

2. O consumo das famílias cresceu 4,8% e 8,2%, em 2024 e no biênio 2023-2024, respectivamente. Resultados do Sistema de Contas Nacionais Trimestrais - IBGE. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/contas-nacionais/9300-contas-nacionais-trimestrais.html?edicao=42769>. Acesso em: out/2025.

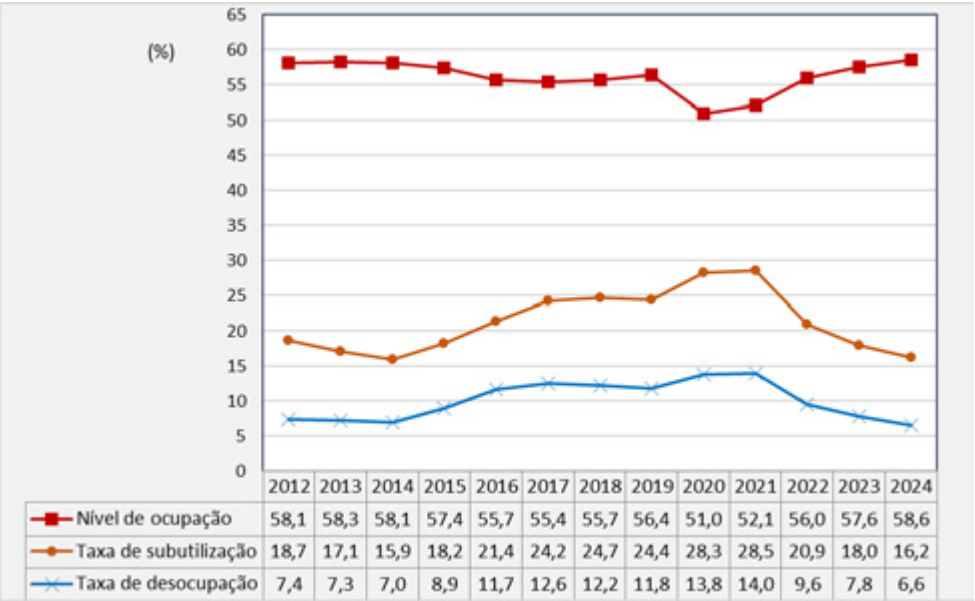
Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012-2024. In: IBGE. Sidra: Sistema IBGE de recuperação automática. Rio de Janeiro, [2025]. tab. 4363, 4562. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/pnadca/tabelas>. Acesso em: out. 2025.

RESULTADOS

O aquecimento da economia brasileira observado com a expansão do PIB e do consumo das famílias, em 2024, refletiu-se positivamente no mercado de trabalho brasileiro. O crescimento do PIB atingiu 3,4%, em 2024, e acumulou 6,7% no biênio 2023-2024<sup>2</sup>. Esse desempenho repercutiu diretamente sobre os indicadores ocupacionais.

O nível de ocupação, definido como a proporção da população em idade de trabalhar que está efetivamente ocupada, alcançou 58,6%, evidenciando uma ampliação da participação produtiva da população. A população ocupada alcançou 103,3 milhões de pessoas em 2024, um crescimento de 2,6% em relação ao ano anterior. Já a população desocupada totalizou 7,4 milhões de pessoas em 2024, o que indica redução significativa de 13,2% em relação a 2023. Em 2024, a taxa de desocupação foi estimada em 6,6% e atingiu o menor nível da série histórica anual, sendo 1,2 ponto percentual (p.p.) menor que o valor observado em 2023 (7,8%). A taxa composta de subutilização, percentual de pessoas desocupadas, subocupadas por insuficiência de horas e na força de trabalho potencial sobre o total da força de trabalho ampliada, que chegou a ultrapassar 28% durante a pandemia de covid-19, caiu para 16,2% em 2024, refletindo maior aproveitamento da força de trabalho. A manutenção do aquecimento do mercado de trabalho produziu resultados próximos aos do biênio 2013-2014, até então o período com indicadores mais favoráveis aos trabalhadores (Gráfico 1).

GRÁFICO 1  
NÍVEL DE OCUPAÇÃO, TAXA DE DESOCUPAÇÃO E TAXA COMPOSTA DE SUBUTILIZAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO – BRASIL – 2012-2024





Em relação à estrutura das ocupações segundo a posição na ocupação e categoria do emprego, verificou-se que, no período 2020 e 2021, o número de empregados no setor privado com carteira de trabalho assinada registrou forte queda em relação ao período da pandemia de covid-19. A partir de 2022, o contingente de empregados no setor privado com carteira de trabalho assinada passou a crescer, consolidando-se nessa trajetória em 2024, quando atingiu 38,7 milhões de pessoas. Os empregados no setor privado sem carteira de trabalho assinada também apresentaram aumento em 2024, atingindo 14,2 milhões de pessoas. Os trabalhadores domésticos, com e sem carteira assinada, permaneceram ao redor de 6,0 milhões.

O número de empregadores no Brasil foi de 4,4 milhões de pessoas em 2024, um crescimento de 1,9% em relação a 2023. Entre eles, 3,5 milhões possuíam registro no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ. O trabalho por conta própria totalizou 26,1 milhões de pessoas. Entre os trabalhadores por conta própria, cerca de ¾ deles não tinham registro no CNPJ.

A taxa de informalidade, definida como a soma de empregados no setor privado sem carteira assinada, de trabalhadores domésticos sem carteira assinada, de empregadores e trabalhadores por conta própria, ambos sem registro no CNPJ, e de trabalhadores familiares auxiliares em relação ao total de pessoas ocupadas, passou de 39,2%, em 2023, para 39,0%, em 2024.<sup>3</sup>

O rendimento médio mensal efetivamente recebido em todos os trabalhos, após quatro anos consecutivos de queda, voltou a crescer e registrou expansão em 2023 e, também, em 2024, atingindo o ponto mais alto da série (R\$ 3.344). A massa de rendimento mensal, em 2024, foi estimada em R\$ 340,7 bilhões, sendo a mais alta do período. Houve elevação, em termos reais, de 6,4% em relação a 2023, e seu crescimento foi impulsionado tanto pelo aumento da população ocupada, como pela alta do rendimento médio (Tabela 1).

3. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2016-2024. In: IBGE. Sidra: Sistema IBGE de recuperação automática. Rio de Janeiro, [2025]. tab. 4361. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/pnadca/tabelas>. Acesso em: out. 2025.

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012-2024. In: IBGE. Sidra: Sistema IBGE de recuperação automática. Rio de Janeiro, [2025]. tab. 4566, 4665. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/pnadca/tabelas>. Acesso em: out. 2025.

TABELA 1  
RENDIMENTO MÉDIO REAL EFETIVAMENTE RECEBIDO E MASSA DE RENDIMENTO MÉDIO MENSAL REAL EFETIVAMENTE RECEBIDO EM TODOS OS TRABALHOS – BRASIL – 2012–2024

ANO	rendimento médio real efetivamente recebido em todos os trabalhos		massa de rendimento real efetivamente recebido em todos os trabalhos	
	(R\$)	(var. anual %)	(R\$(milhões))	(var. anual %)
2012	2.960		256.479	
2013	3.052	3,1	269.526	5,1
2014	3.142	2,9	280.769	4,2
2015	3.040	-3,2	272.678	-2,9
2016	3.137	3,2	277.592	1,8
2017	3.102	-1,1	275.920	-0,6
2018	3.185	2,7	288.558	4,6
2019	3.171	-0,4	294.275	2
2020	3.132	-1,2	265.427	-9,8
2021	3.027	-3,4	264.814	-0,2
2022	3.015	-0,4	287.016	8,4
2023	3.227	7	320.148	11,5
2024	3.344	3,6	340.728	6,4

DESIGUALDADES TERRITORIAIS E SOCIAIS

O aquecimento do mercado de trabalho brasileiro e a permanência da melhoria dos indicadores observados em 2024 mantiveram-se no primeiro semestre de 2025. Os movimentos de aumento do nível de ocupação e dos rendimentos médios do trabalho, e de redução das taxas de desocupação e de subutilização seguiram em tendência favorável aos trabalhadores. Entretanto, os resultados continuaram evidenciando as persistentes desigualdades territoriais e sociais que existem no País.

De forma geral, as unidades da federação situadas nas Grandes Regiões Sul, Sudeste e Centro-Oeste apresentam os melhores indicadores, enquanto as localizadas no Norte e Nordeste concentraram resultados mais desfavoráveis.

No segundo trimestre de 2025, os menores níveis de ocupação foram no Maranhão (48,0%), e em Alagoas (48,2%), enquanto Mato Grosso (67,8%) e Santa Catarina (66,1%) apresentaram resultados mais elevados. Pernambuco (10,4%) e Bahia (9,1%) registraram as maiores taxas de desocupação,

enquanto Santa Catarina (2,2%) e Rondônia (2,3%), apresentaram as mais baixas. O indicador de subutilização da força de trabalho, mais abrangente que a taxa de desocupação, mostra ainda mais nitidamente as disparidades territoriais. Enquanto Piauí (30,2%) e Bahia (27,0%) apresentaram quase um terço de sua força de trabalho em situação de subutilização, Santa Catarina (4,4%) e Mato Grosso (6,8%) registraram taxas muito inferiores<sup>4</sup>.

Em relação ao rendimento médio efetivamente recebido de todos os trabalhos, Maranhão (R\$2.143) e Bahia (R\$2.174) foram as duas unidades da federação com valores mensais mais baixos. Por outro lado, Distrito Federal (R\$6.004), Rio de Janeiro (R\$4.242) e São Paulo (R\$4.221), situaram-se como as três de rendimentos mensais do trabalho mais altos no segundo trimestre de 2015<sup>5</sup>.

O mercado de trabalho brasileiro também é marcado por profundas desigualdades de sexo e cor ou raça. No segundo trimestre de 2025, o nível de ocupação entre os homens chegou a 69%, enquanto entre as mulheres permaneceu abaixo de 50%. Além disso, o rendimento médio feminino foi cerca de 20% inferior ao masculino. O recorte por nível de instrução não modifica essa disparidade, uma vez que os homens aparecem recebendo mais do que as mulheres em todos os níveis de instrução pesquisados. Na categoria de mais alto rendimento, superior completo, essa diferenciação atinge seu ápice, com as pessoas ocupadas masculinas recebendo 60% mais que as mulheres<sup>6</sup>.

O mesmo pode ser percebido quando se analisam as diferenças de inserção laboral por cor ou raça. Em relação aos rendimentos, a população de cor ou raça branca recebe em torno de 65% a mais do que as pessoas pretas ou pardas.

As desigualdades raciais são ainda mais significativas, pois extrapolam para outros indicadores do mercado de trabalho, como a existência de vínculo formal de trabalho. A taxa de informalidade entre pretos e pardos supera 40%, contra aproximadamente 30% entre os trabalhadores brancos. Isso se traduz em menor proteção social e maiores níveis de vulnerabilidade, revelando a necessidade de políticas específicas de inclusão e combate à discriminação de forma estrutural<sup>7</sup>.

Sem dúvidas, o crescimento do PIB, aliado à política de valorização do salário-mínimo, contribuiu para reduzir a desocupação e ampliar a renda das pessoas ocupadas e das famílias. Entretanto, os avanços não foram suficientes para eliminar desigualdades históricas.

4. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral. In: IBGE. Sidra: Sistema IBGE de recuperação automática. Rio de Janeiro, [2025]. tab. 6466, 4099. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/pnadct/tabelas>. Acesso em: out. 2025.

5. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral. In: IBGE. Sidra: Sistema IBGE de recuperação automática. Rio de Janeiro, [2025]. tab. 5436. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/pnadct/tabelas>. Acesso em: out. 2025.

6. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral. In: IBGE. Sidra: Sistema IBGE de recuperação automática. Rio de Janeiro, [2025]. tab. 5436. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/pnadct/tabelas>. Acesso em: out. 2025.


7. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral. In: IBGE. Sidra: Sistema IBGE de recuperação automática. Rio de Janeiro, [2025]. tab. 6405. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/pnadct/tabelas>. Acesso em: out. 2025.

## CONCLUSÃO

A análise da PNADC no período recente demonstra avanços significativos no mercado de trabalho brasileiro. O aumento do nível de ocupação e dos rendimentos do trabalho, aliado à queda da desocupação e da subutilização, em um contexto de recuperação econômica com acréscimo do PIB e do consumo das famílias, constitui resultado a ser destacado. Contudo, a persistência da informalidade e das desigualdades territoriais, de sexo e de cor ou raça mostra que há ainda um caminho longo a ser percorrido.

Políticas públicas de longo prazo seguem sendo necessárias para promover a formalização do emprego, estimular setores de maior produtividade e reduzir disparidades históricas. Assim, o acompanhamento sistemático do mercado de trabalho brasileiro mantém-se fundamental para a formulação de estratégias de desenvolvimento que fomentem o desenvolvimento com justiça social em todo o território nacional.





## PANORAMA DA SITUAÇÃO DOS JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO E IMPLICAÇÕES SOBRE A SAÚDE DOS JOVENS TRABALHADORES<sup>1</sup>

HELENA ABRAMO

**HELENA ABRAMO**  
Socióloga e servidora pública aposentada. Tem participado da realização de pesquisas e formulação de políticas públicas sobre juventude desde 1996.

<sup>1</sup>. Texto elaborado a partir de participação na mesa de debate sobre “Juventudes Trabalhadoras e o Papel das Políticas Públicas de Emprego” no X Seminário da Rede de Observatórios do Mercado de Trabalho em maio de 2024.

Quando refletimos sobre as desigualdades que atravessam o mercado de trabalho, precisamos lembrar que são várias as diferenças que as constituem: gênero, raça, escolaridade, território, classe social e, também, idade. Ser jovem, estar vivendo a etapa juvenil, constitui uma dessas diferenças que montam situações de desvantagem e vulnerabilidades no mercado de trabalho, que precisam ser compreendidas e enfrentadas no plano das políticas públicas.

Temos acúmulo e reflexão sobre os problemas vividos no mercado de trabalho por outras faixas etárias: sobre os idosos, principalmente agora com a percepção do envelhecimento da população brasileira e os problemas relacionados às capacidades da nossa estrutura previdenciária; e sobre crianças e adolescentes, essas objeto de uma luta antiga e importante pela erradicação do trabalho infantil, que tem obtido avanços significativos, nos últimos anos, no Brasil. Mas, em relação aos problemas vividos pelos jovens no mercado de trabalho, principalmente aqueles maiores de 18 anos, não há muito debate, nem conhecimento aprofundado e muito menos ações públicas significativas. É estranha essa falta de atenção e interesse, pois a maior parte dos jovens participa do mercado de trabalho e enfrenta, aí, condições precárias que deveriam ser foco de atenção e gerar ações nas agendas de políticas públicas.

### A SINGULARIDADE DA JUVENTUDE

Para compreender a situação dos jovens no mercado de trabalho temos de partir da identificação do que compõe a singularidade da juventude como um segmento social; estamos nos referindo, aqui, à condição de uma determinada etapa do ciclo de vida, quando vários processos e percursos se desenvolvem simultaneamente, entre



eles, a finalização da formação escolar básica (e para um número cada vez maior de pessoas, a continuidade dos estudos de terceiro grau), e também o início e desenvolvimento do percurso no mercado de trabalho. Além disso, é fundamental situar a posição que esses jovens ocupam na configuração familiar, pois esta é uma etapa da vida onde também se processam mudanças nas atribuições e responsabilidades para com o orçamento e cuidado com a família.

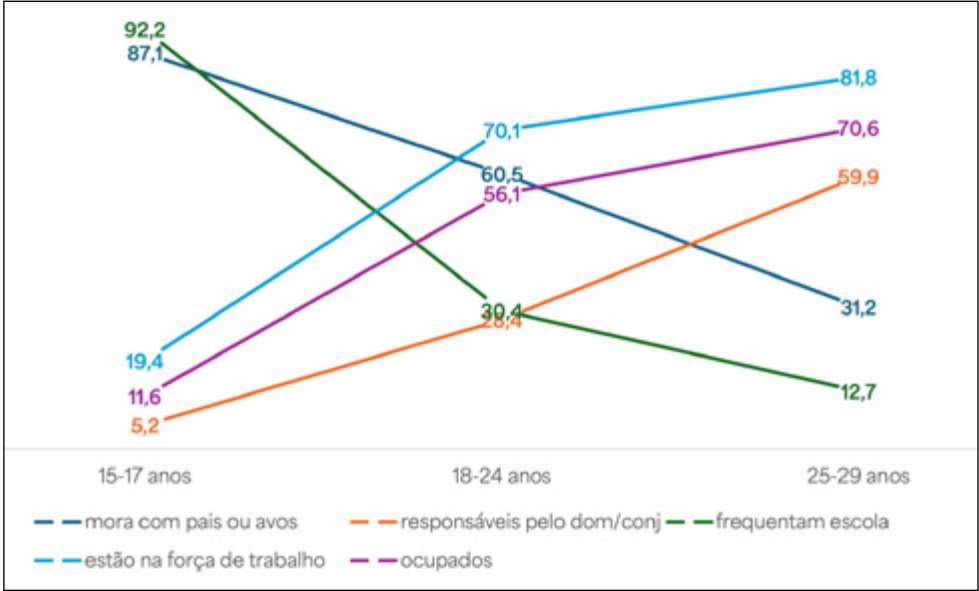
De acordo com o Estatuto da Juventude, marco legal no nosso país desde 2013, são jovens as pessoas que estão entre os 15 e os 29 anos, período em que esses processos se desenvolvem e vários pontos de inflexão costumam ocorrer. É importante lembrar que as diferenças, para cada início, termo e modo de desenvolvimento da juventude, assim como as maneiras como se vive cada uma de suas situações e eventos, são profundamente condicionadas pelas desigualdades de gênero, raça, território e classe social, além das culturais, religiosas etc. Neste texto, contudo, não vamos examinar essas diferenças, mas sim aquelas que se estabelecem em função da idade, a partir do exame da singularidade da condição juvenil, que se manifesta por meio de todos os demais marcadores de diferença e desigualdade.

Como é uma etapa longa, é importante atentar para as diferenças dos momentos que a constituem: a adolescência, quando esses processos têm início, que podemos, para fins estatísticos, localizar, entre os 15 e 17 anos; o trecho do meio, dos 18 aos 24 anos, quando a maior parte dos pontos de inflexão nos percursos citados acontece; e o trecho final, dos 25 aos 29 anos, quando esses processos tendem a finalizar-se.

O gráfico abaixo permite visualizar melhor a incidência dessas situações em cada um dos trechos que compõem a etapa da juventude, em relação a estudo, trabalho, e posição na família, e compreender a importância de olhar os dados através dessa segmentação. Cada uma das colunas se refere a uma dessas três faixas de idade.

Fonte: PNADC 2021, exceto situação familiar (IBGE 2007). Obs: os dados são todos de 2021, da PNADC, exceto os dados sobre a situação da família, que são de 2007, porque foram os últimos divulgados com o recorte para os jovens.

GRÁFICO 1  
PERCURSOS ESTUDO TRABALHO FAMÍLIA



Por esse gráfico, podemos ver que estar morando com os pais (ou um dos pais, ou com avós) e estar na escola são situações características da adolescência, daqueles que têm entre 15 e 17 anos: 92% frequentavam a escola em 2021, e 88% moravam com familiares adultos. A participação no mercado de trabalho acontece para cerca de 1/5 (20%) dos que têm entre 15 e 17 anos, enquanto os que estão efetivamente ocupados são cerca de metade desses, representando uma parcela de 11% de todos os adolescentes. Na outra ponta, para o grupo dos que têm entre 25 e 29 anos, menos de 1/3 mora com sua família de origem, e 60% já são responsáveis pelo próprio domicílio; uma pequena parcela ainda está na escola (apenas 13%), e a grande maioria já está no mercado de trabalho (82%), sendo que 71% estavam ocupados em 2021.

Vale a pena observar que, na coluna do meio, onde estão os dados daqueles que tinham entre 18 e 24 anos em 2021, todas essas situações são mais diversificadas, pois é o trecho em que a maior parte das inflexões ocorrem. Em contraste com a adolescência, a proporção dos que estão em formação escolar cai para 30% e a presença no mercado de trabalho sobe para 70%, sendo que mais da metade (56%) estavam ocupados, ou seja, trabalhando na semana da pesquisa. A maioria (60%) ainda mora com os pais, mas mais de um quarto (28%) já é responsável pelo seu domicílio. Isso significa que, nesse trecho da vida, além de ocorrer a maior parte das inflexões em importantes percursos, há uma grande sobreposição de



atividades. O emaranhado de linhas do gráfico dá um pouco a ideia da complexidade desse trecho da vida.

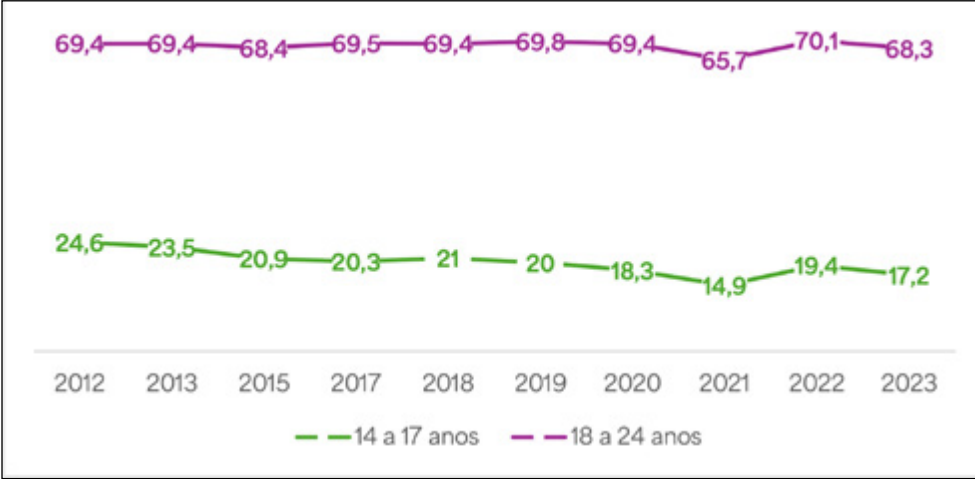
Neste texto, privilegiam-se os dados relativos a essa fase do meio da etapa juvenil, entre os 18 e 24 anos, porque é, ao mesmo tempo, uma das mais complexas e uma das mais invisibilizadas e desprotegidas. É importante, nesse sentido, diferenciar a situação desses jovens tanto com relação aos adolescentes (porque o peso e o significado do trabalho mudam intensamente e, portanto, mudam também as questões que precisam ser enfrentadas na agenda pública), como com relação aos trabalhadores adultos, porque sua situação é muito mais afetada pela precariedade e ausência de proteção.

ADOLESCENTES E JOVENS

A primeira questão que queremos ressaltar, aqui, é o peso da dimensão do trabalho na vida dos jovens que têm mais de 18 anos de idade. Essa não é uma dimensão marginal, ou pouco significativa de suas vidas. Nessa fase da vida, eles não estão apenas se preparando para se profissionalizar e entrar no mercado de trabalho: 7 em 10 jovens com idade entre 18 e 24 anos já participam intensamente do mercado de trabalho, trabalhando ou procurando emprego. Em 2023 havia mais de 12,5 milhões de jovens entre 18 e 24 anos ocupados; e mais de 2 milhões procurando emprego (número que corresponde aos 11,5% de desempregados nessa faixa etária).

E, ao contrário do que ocorre com os adolescentes, não se verifica tendência de diminuição dessa participação, conforme podemos verificar no gráfico abaixo.

GRÁFICO 2  
PERCursos ESTUDO TRABALHO FAMÍLIA



Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral 2023 tabela 4094

2. A frequência escolar líquida para o grupo de 18 a 24 anos, isto é, a porcentagem de jovens dessa idade frequentando o ensino superior, subiu de cerca de 10% em 2005 para 27% em 2023. IBGE, PNADC, 2023, 2º trimestre.

3. Houve alguma oscilação na taxa de participação desse grupo de jovens no mercado de trabalho ao longo desses anos, mas a ordem de grandeza quase não mudou, mantendo-se sempre em torno dos 70% (a maior variação foi durante a pandemia de covid 19, quando caiu para 67%, mas logo depois voltou ao mesmo patamar). Podemos ver que, inclusive, nos anos dos governos Lula e Dilma, quando houve valorização do salário-mínimo, queda da taxa de desemprego, e a democratização do acesso ao Ensino Superior, não se verificou um movimento decrescente da participação dos jovens no mercado de trabalho. Pelo contrário, houve até um discreto aumento.

Fonte: IBGE, PNADC, 2º trimestre.

A taxa de participação dos adolescentes caiu significativamente nas últimas décadas, o que certamente se deve às políticas de combate ao trabalho infantil e à melhoria dos indicadores de inclusão e permanência na educação básica, assim como a outras políticas de proteção social, como o Bolsa Família. Para os jovens maiores de 18 anos também houve um aumento significativo de inserção na escola, de conclusão da educação básica e, principalmente, de acesso ao ensino superior, embora a taxa de frequência ainda não tenha alcançado a meta estabelecida no PNE<sup>2</sup>. Contudo, o aumento da inclusão escolar não foi acompanhado por uma diminuição da participação no mercado de trabalho, uma das decorrências esperadas da garantia do direito à educação para os jovens. Para o segmento de jovens maiores de 18 anos, a maior permanência na escola não implicou adiamento ou retirada do mercado de trabalho<sup>3</sup>.

Isso nos leva a prestar atenção ao fenômeno da sobreposição de atividades entre trabalho e estudo; e esse é mais um elemento que diferencia a situação dos jovens da dos adolescentes. Na tabela abaixo, podemos verificar que, entre 2016 e 2023, a parcela de adolescentes que estudam e estão ocupados caiu, mas a dos jovens aumentou, o que significa que quase metade de todos os estudantes na faixa dos 18 a 24 anos (48,1%) acumula essa atividade com o trabalho. São mais de 3 milhões de jovens nessa condição (e, se acrescentássemos os que estão procurando trabalho, esse número aumentaria significativamente).

TABELA 1  
PERCursos ESTUDO TRABALHO FAMÍLIA

Ano		Grupo de idade		
Total		15 a 17 anos	18 a 24 anos	
2016	(mil pessoas)	8.509	1.217	3.213
	% sobre segmento etário	38,4%	13,4%	42,9%
2023	(mil pessoas)	9.679	1.019	3.273
	% sobre segmento etário	43,7%	12,1%	48,1%

O TRABALHO DOS JOVENS

O debate sobre a situação dos jovens no mercado de trabalho costuma centrar o foco nas dificuldades de ingresso e permanência, ou seja, nas taxas de desemprego, no “desalento”, na porcentagem dos

“nem nem” (aqueles que não estudam e não trabalham), sempre maiores que as verificadas entre os adultos, e tematizadas, muitas vezes, através de teses relacionadas ao “desengajamento” dos jovens ou ao “fim do emprego” produzido pelas mudanças no mundo do trabalho. Evidentemente, são questões importantes de serem iluminadas e enfrentadas; mas o foco excessivo nessa direção pode estar dificultando o diagnóstico e o enfrentamento das condições vividas pelos jovens no mercado de trabalho, a necessidade de enfrentar os problemas e desafios que se colocam de modo ainda mais agudo para esse segmento etário do que para o conjunto da população trabalhadora do nosso país.

Essa geração é muito mais escolarizada do que as anteriores; os jovens têm um nível de escolaridade maior do que a população com mais de 30 anos. Em 2023, a proporção da população adulta que tinha 12 anos ou mais de escolaridade (o que corresponde a pelo menos o Ensino Médio completo) era pouco mais que metade (54,5%); já no segmento dos jovens (entre 18 e 29 anos de idade) quase três quartos (73,1%) tinham 12 anos ou mais de estudo. Mas, mesmo assim, os seus salários são significativamente menores e eles enfrentam as piores condições de trabalho, segundo todos os indicadores normalmente usados para medir essas condições, conforme podemos ver no quadro abaixo:

TABELA 2  
INDICADORES MERCADO DE TRABALHO 2023  
COMPARATIVO JOVENS E POPULAÇÃO EM IDADE DE TRABALHAR

	PIA TOTAL (14 anos e +)	JOVENS (18 a 24 anos)
PIA (mil)	17.6081	21.892
TAXA DE PARTICIPAÇÃO	62,1%	69%
TAXA INFORMALIDADE	40,7%	45,9%
JORNADA DE 40 HORAS OU + SEMANAL	70,4%	69,8%
RENDIMENTO MÉDIO TRABALHO PRINCIPAL	R\$ 2.890,00	R\$ 1.643,00
RENDA ATÉ 1 SM no trabalho principal	35%	51,4%

Os jovens, a partir dos 18 anos, trabalham tanto e tão intensamente quanto o conjunto dos trabalhadores, mas em condições piores: a porcentagem que está na informalidade, que é de cerca de 41% para

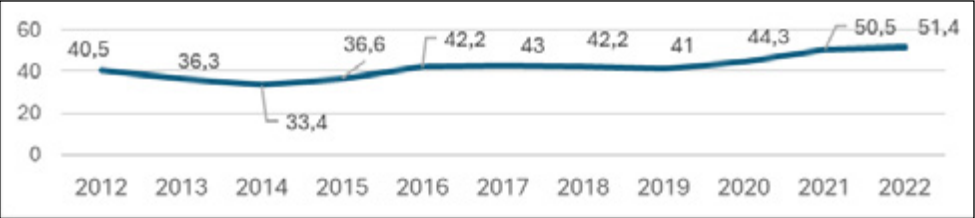
Fonte: IBGE, PNADC, 2023, 2º trimestre.

o conjunto dos trabalhadores, chega a 46% entre os jovens; e o salário muito menor: os jovens recebem, na média, quase metade do que os adultos recebem, por uma jornada de trabalho praticamente igual.

Um dado que é bastante revelador do tipo de trabalho encontrado pelos jovens é aquele que nos mostra a porcentagem de ocupados que recebem até 1 salário-mínimo, condição que em 2023, correspondia a cerca de metade (51,4%) dos jovens ocupados. Uma proporção bem maior que para o conjunto dos trabalhadores que, naquele ano, segundo o IBGE, ficava em torno de um terço (35%).

A observação da evolução desse dado, ao longo dos últimos anos, mostra que nesse caso houve variação significativa: caiu, de um patamar de 40% no início dos anos 2000, para 33,4% em 2014, depois voltou a subir, ultrapassando a marca de 50% em 2021; estamos hoje, nesse aspecto, em situação bem pior do que há vinte anos atrás.

GRÁFICO 3  
JOVENS 18 A 24 ANOS OCUPADOS QUE RECEBEM  
ATÉ 1 SM COMO RENDA DO TRABALHO PRINCIPAL



Fonte: dados da PNADC retirados dos site do IMDS (instituto de mobilidade e desenvolvimento social). Gráfico de elaboração própria

O indicador mais utilizado para apontar a precariedade do trabalho é a informalidade, que sabemos que tem aumentado nos últimos anos, e ainda em maior proporção para os jovens. Mas há, hoje em dia, muitas situações distintas de precariedade, inclusive no trabalho formal. As “novas formas de trabalho”, como as que são mediadas por plataformas, as que envolvem terceirização, os processos de pejetização, contratos por tempo determinado, e os contratos por tarefas, acrescentam dificuldades a mais na compreensão das condições de trabalho enfrentadas, principalmente pelas novas gerações. Apesar de muitas dessas novas caracterizações não aparecerem nos dados colhidos pelo IBGE, é importante recuperar a informação sobre a posição na ocupação, porque ela pode nos ajudar a visualizar essa complexidade e, também, a desfazer algumas impressões muito disseminadas, como a que postula que “os jovens hoje não têm mais a experiência do trabalho assalariado”, de que são todos autônomos, empreendedores (ou aspiram a ser).



No quadro abaixo, com dados da PNADC de 2023, podemos visualizar a distribuição das pessoas ocupadas pela posição na ocupação (o regime de trabalho da sua ocupação):

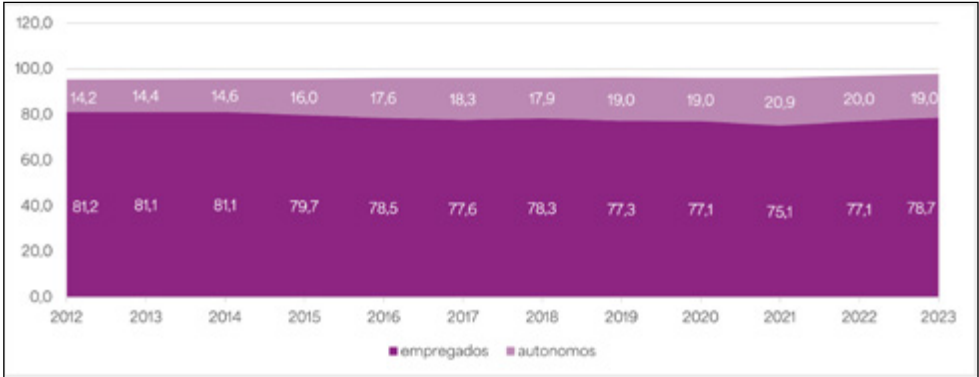
TABELA 3  
PESSOAS DE 14 ANOS OU MAIS DE IDADE, OCUPADAS NA SEMANA DE REFERÊNCIA, TOTAL E RESPECTIVA DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL, POR POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO, SEGUNDO CARACTERÍSTICAS SELECIONADAS – BRASIL – 2023

	Total (1000 pessoas)	Distribuição percentual, por posição na ocupação (%) 2023						
		Empregado		Trabalhador doméstico		Militar e servidor estatutário	Conta própria	Empregador
		Com carteira de trabalho assinada	Sem carteira de trabalho assinada	Com carteira de trabalho assinada	Sem carteira de trabalho assinada			
total ocupados		38,9	16,4	1,5	4,6	7,6	25,4	4,3
14 a 29 anos	27.189	47,4	25,7	0,5	2,8	2,3	17,5	1,6
30 a 59 anos	65.851	37,9	13,2	1,8	5,1	9,5	26,5	5,0
60 anos e mais	7.650	16,3	11,2	1,6	6,7	9,9	44,4	7,9

Se considerarmos todas as posições colhidas pelo IBGE que implicam relação de trabalho assalariado (empregados e trabalhadores domésticos, com ou sem carteira, e militares e servidores estatutários) veremos que a situação de trabalho assalariado é a dominante na população em geral (69,7%) e ainda mais entre os jovens trabalhadores, abrangendo **78,7% dos ocupados**. As categorias “conta-própria” e “empregadores”, nas quais poderiam situar-se os autônomos e os empreendedores, não somam 20% dos jovens ocupados. Observa-se um crescimento da proporção de autônomos nos últimos anos, mas a ordem de grandeza da predominância dos assalariados não muda; temos, em 2023, como tínhamos em 2012, a relação de oito assalariados para cada dez jovens ocupados.

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2023 (acumulado de primeiras visitas).

GRÁFICO 4  
POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO DOS JOVENS DE 14 A 29 ANOS  
BRASIL, EVOLUÇÃO DE 2012 A 2023

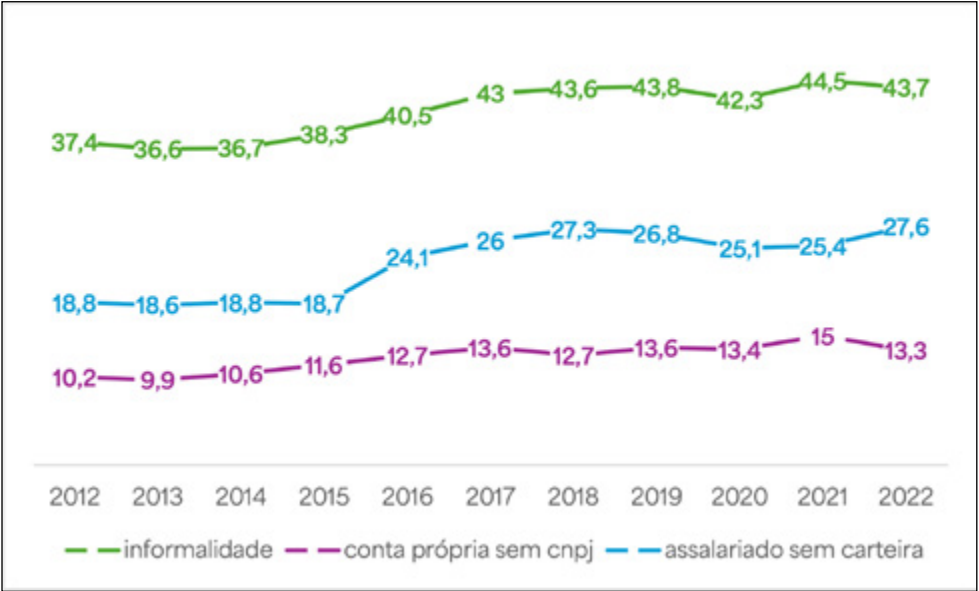


Fonte: IBGE. Estatísticas de Indicadores Sociais. Gráfico de elaboração própria

É possível observar uma espécie de confusão, presente no debate, entre a situação de informalidade e a posição de conta-própria, ou autônomo, como se todos os trabalhadores informais fossem autônomos; ignorando a existência da situação de empregados assalariados sem carteira de trabalho, que não é pequena, uma vez que reúne um quarto dos jovens ocupados (25,7% em 2023), o que deveria ser objeto de atenção. Se a informalidade do trabalho dos jovens preocupa, temos de ter consciência que a informalidade do trabalho assalariado tem um peso maior do que a dos conta própria: há uma parcela maior de jovens empregados sem carteira (cerca de 26%) do que jovens autônomos sem CNPJ (cerca de 13%).

No gráfico abaixo, podemos ver que a tendência de crescimento da informalidade da ocupação dos jovens se deu principalmente pelo crescimento dos ocupados como assalariados sem carteira assinada (de 18,8% em 2012 para 27,6% em 2022).

GRÁFICO 5  
EVOLUÇÃO INFORMALIDADE PARA JOVENS DE 18 A 24 ANOS



Temos de lembrar, também, que a precariedade não se restringe à situação do trabalho informal. Há muitas situações de precariedade no trabalho formal, com perda de direitos e piora das condições de trabalho, que também deveriam ser objeto de atenção e intervenção. Ressaltam-se aqui esses dados sobre as relações de trabalho porque parece imperioso recuperar a atenção dirigida à questão dos direitos do trabalho para os jovens. O combate à informalidade precisa ser dirigido para as diferentes situações de trabalho disponíveis para os jovens, a fim de ampliar a sua proteção e valência de direitos. As proposições relacionadas ao empreendedorismo nem de longe podem ser vistas como solução para os desafios vividos pela maioria dos jovens trabalhadores do nosso país.

A SAÚDE DOS JOVENS AFETADA PELO TRABALHO PRECÁRIO

No exame das condições de trabalho dos jovens, temos de estar também atentos a outros fatores além da informalidade e dos baixos salários: a questão das jornadas é uma das mais importantes. Vimos que a grande maioria dos jovens ocupados trabalha 40 horas ou mais por semana. É uma carga grande de trabalho, ainda mais para quem está envolvido em outras atividades, como os estudos e o trabalho dos cuidados da casa e com membros das famílias, como é o caso de grande parcela das jovens mulheres.

4. A Agenda Jovem, junto com a Escola Politécnica, ambas da Fiocruz, organizou um estudo sobre a saúde dos jovens trabalhadores, publicado em 2024, com dados do sistema de saúde em que é possível discriminar a incidência de doenças e mortalidades dos jovens que trabalham, nas suas diferentes faixas etárias. LEANDRO, B.; SOBRINHO, A.; ABRAMO, H. (Orgs). Panorama da situação de saúde de jovens brasileiros. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2024.

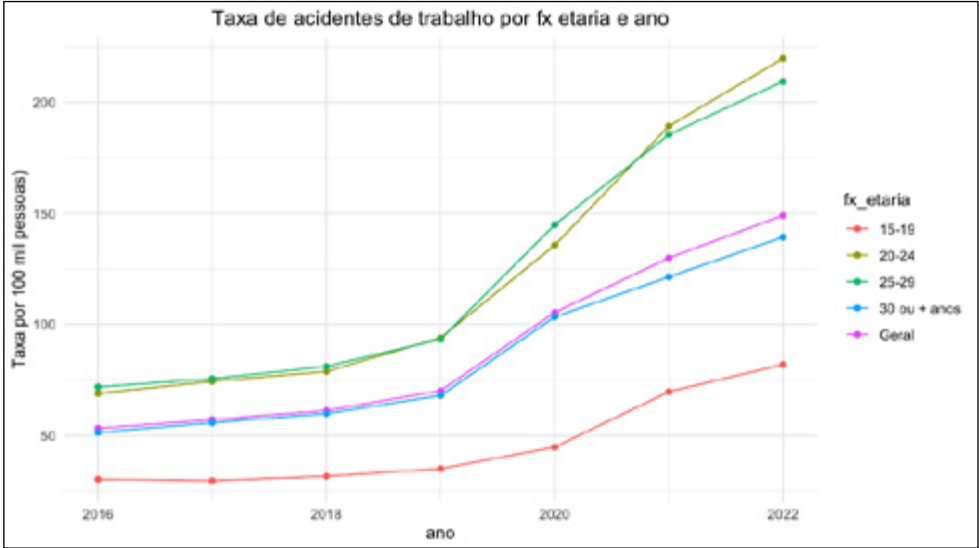
5. Gráfico extraído da publicação da Fiocruz citada na nota anterior.

Fonte: Elaboração pela equipe com base nos dados do Sinan - Data de acesso à base de dado: 15/04/2023

Como apontamos no início deste texto, uma das questões mais prementes da condição juvenil, hoje, é a sobreposição de diferentes situações de atividade, as muitas obrigações de que os jovens (e especialmente as jovens mulheres) têm de dar conta nessa fase da vida: trabalho de jornada cheia, estudo, participação ou responsabilização principal nos cuidados com a família. A equação necessária para conciliar todas as atividades exigidas é uma das principais dificuldades dessa etapa da vida e se não houver um olhar atento e a disponibilização de apoios, por meio das políticas públicas e regulamentações no mercado de trabalho, para que as jornadas sejam conciliáveis em cada uma dessas atividades, as decorrências podem ser muito duras para os jovens, forçando-os a excluir ou precarizar uma, ou duas, ou todas essas atividades, e com consequências graves para sua saúde, física e mental.

A informação mais contundente do Dossiê publicado pela Fiocruz em 2023<sup>4</sup> é a que mostra que os jovens são os mais afetados por **acidentes de trabalho**. Durante o período de 2016 a 2022, foram notificados 1.045.790 acidentes de trabalho em todo o Brasil, sendo 33% destes (345.441) em jovens de 15 a 29 anos. Os grupos etários jovens de 20 a 24 anos e de 25 a 29 anos têm os mais altos coeficientes (por 100 mil pessoas) de acidentes de trabalho ao longo da série histórica. O gráfico abaixo, presente na publicação do Panorama, evidencia essa triste predominância dos acidentes de trabalho entre os jovens<sup>5</sup>.

GRÁFICO 6  
COEFICIENTE DE INCIDÊNCIA DOS CASOS NOTIFICADOS DE ACIDENTE DE TRABALHO POR FAIXAS ETÁRIAS E GERAL - 2016 A 2022, BRASIL





As informações sobre a situação ocupacional das vítimas de acidente de trabalho que constam nas notificações do SINAN mostram uma concentração nas ocupações relacionadas ao trabalho manual, com manuseio de máquinas e instrumentos perigosos e em segmentos com baixo grau de formalidade e/ou atravessados por contratos atípicos, com pouca proteção e fiscalização das condições de trabalho. No caso dos jovens, os grupos profissionais mais afetados são os de bens e serviços industriais e os de comércio e serviços. Quanto às características do acidente, 77% (247.156) foram acidentes considerados típicos, ou seja, relacionados ao trabalho, enquanto 19% (62.311) foram acidentes no trajeto para o trabalho. Vale observar que 8,3% de todos os acidentes de trabalho com jovens se referem a acidentes de motocicleta, o que levanta a pista de como a ocupação de motofretistas e de entregadores de aplicativos entre os jovens se apresenta como uma das mais sujeitas a acidentes.

Sobre **acidentes de trânsito**, há um dado importante da Pesquisa Nacional de Saúde (PNS). Sabemos que os jovens são vítimas de acidentes de trânsito em maior proporção do que as outras faixas da população, mas, em geral, isso tem sido associado à questão do comportamento dos jovens, que se colocam em situações de risco, a partir de uma postura de excessos no lazer, com uso de álcool e drogas. Os dados, contudo, exigem a observação de que parte significativa desses acidentes acontecem em situações relacionadas ao trabalho: esse é o contexto de 35,2% dos acidentes ocorridos com jovens entre 20 e 24 anos, e de 43% dos que ocorreram com jovens entre 25 e 29 anos. Isso nos obriga a pensar sobre as condições de trabalho a que esses jovens estão submetidos, e à velocidade que precisam imprimir para ter um retorno mínimo de rendimento, ou para conseguir conciliar suas diferentes jornadas de atividade.

Outra situação que merece destaque é a dos **transtornos mentais relacionados ao trabalho**<sup>6</sup>, que têm crescido muito e atingido fortemente os jovens trabalhadores. Entre 2016 e 2022, foram notificados 10.350 casos de transtorno mental relacionado ao trabalho, sendo 1.908 em pessoas na faixa etária dos 15 aos 29 anos (18,43% do total de casos notificados). A observação dos tipos de transtorno indica uma predominância de diferentes tipos e graus de ansiedade (que reúnem 22% dos casos), depressão (17%), estresse (16%), dificuldades de adaptação (6%) e esgotamento (3%). Quanto às ocupações, encontramos uma predominância de postos de trabalho de contato e/ou interação direta com a população, lidando com situações que envolvem metas e prazos: telemarketing, vendedores,

6. São notificados no SINAN os casos de sofrimento emocional, em suas diversas formas de manifestação, que tenham como elementos causais fatores de risco relacionados ao trabalho, sejam resultantes da sua organização e gestão ou por exposição a determinados agentes tóxicos, identificadas pelos CIDS correspondentes.

atendentes e recepcionistas e postos de trabalho que lidam diretamente com a assistência à saúde, tais como agentes comunitários de saúde e enfermeiros.

Para quem trabalha com o tema da juventude é muito importante registrar o peso do trabalho como fonte de sofrimento mental, porque isso é pouco visível e pouco tematizado; predominam as interpretações que situam a raiz desse tipo de sofrimento no isolamento e nas tensões produzidas pelas redes sociais e outros espaços de vivência como a escola e a família. Uma observação muito importante nesse sentido é a de que o pico de notificações de transtornos mentais relacionados ao trabalho entre jovens ocorreu em 2019, antes da pandemia de covid 19, o que pode revelar o quanto isso já se conformava como um problema de saúde importante para a juventude.

A junção desses dados de saúde com o exame dos indicadores de qualidade do trabalho encontrado pelos jovens pode ser um modo importante de compreender uma parte significativa dos problemas atuais colocados para essa geração, que podem tanto estar relacionados à maior precariedade das ocupações destinadas aos trabalhadores jovens, quanto às sobreposições de atividades, com o acúmulo de jornadas e responsabilidades que os jovens muitas vezes enfrentam (trabalho e estudo ou trabalho e tarefas de cuidados com pessoas da família), sobretudo os que têm mais de 18 anos.

Uma vez que temos a maioria dos jovens brasileiros trabalhando, torna-se imperioso compreender de que modo eles estão no mercado de trabalho, que condições enfrentam, que demandas surgem disso, que problemas devem ser objeto de debate e intervenção pública.

A relevância e urgência dessas questões têm sido atestadas pelo surgimento de atores e movimentos protagonizados por jovens trabalhadores nos últimos anos no nosso país, como as mobilizações dos entregadores de aplicativos, pondo em pauta a situação de desproteção a que os trabalhadores ficam submetidos nessa modalidade de trabalho, e as que exigem o fim da escala 6X1, puxadas pelo VAT (Vida Além do Trabalho), que denunciam o esgotamento produzido por tal regime de trabalho, com sérias implicações sobre a saúde, e impedimento do desenvolvimento de outras dimensões importantes da vida.

O aprofundamento da compreensão do que ocorre com os jovens no mercado de trabalho é fundamental para a identificação dos desafios que precisam ser enfrentados no plano das políticas públicas. É preciso também analisar o modo como se busca enfren-

tar essas questões através de políticas públicas: a abordagem mais comum é a aposta na educação e na qualificação, ou seja, na preparação dos jovens como trabalhadores qualificados, na formação para que encontrem ocupações mais qualificadas e, teoricamente, menos precárias e mais protegidas. É claro que isso é importante e deve mesmo haver a estruturação de sempre mais e melhores políticas educacionais com esse objetivo, mas sabemos que não é suficiente para o enfrentamento das condições precárias de trabalho que, mesmo com a melhoria dos índices de escolarização e qualificação das novas gerações, continuam a imperar nessa faixa etária. É preciso haver, paralelamente, ações dirigidas ao combate à precariedade e à promoção do trabalho decente para a juventude, com regulação, fiscalização e mecanismos de proteção e garantia dos direitos trabalhistas para os jovens, além de um enfrentamento multidisciplinar para criar suportes que possibilitem uma conciliação não doentia das atividades imperiosas dessa etapa da vida.

O tema do trabalho dos jovens deve entrar na pauta dos que defendem os direitos dos jovens, bem como dos que defendem os direitos dos trabalhadores e, de modo mais amplo, dos que estejam comprometidos com a superação das desigualdades e a promoção da justiça social no país. É imperativo que haja uma mudança de postura, que se aprofunde o diagnóstico sobre as condições de trabalho dos jovens e que a perspectiva dos direitos e de proteção dos jovens no trabalho volte a ser colocada na agenda, que as diretrizes de garantia de trabalho decente, ou digno, para a juventude, seja retomada.





**LUCIA GARCIA**  
Economista, Técnica do  
DIEESE e Conselheira  
Federal de Economia.

## PEJOTIZAÇÃO: O NOVO ROSTO DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

LÚCIA GARCIA

Os últimos 50 anos demarcam a ultrapassagem de um percurso centrado na erosão do objetivo social do emprego, entendido como trabalho suficiente, acessível e estável para amplos contingentes de trabalhadores. Com isso, a própria institucionalidade construída para sustentar o objetivo sociocultural de harmonização dos interesses das classes envolvidas no processo produtivo vem sendo profundamente ressignificada. O aparato regulatório do trabalho, que durante o ciclo keynesiano-fordista se caracterizou pela proteção ao trabalhador e pela sustentação da renda de grandes coletivos, inverteu gradualmente seus propósitos. Hoje, é reorientado pelos interesses imediatos da firma, imersa em um ambiente competitivo e volátil, marcado pela mundialização financeira.

Nesse novo cenário, as relações laborais passam a ser regidas pela busca de estratégias de adaptação rápida, muitas vezes, desprovida de salvaguardas da força de trabalho às oscilações qualitativas e quantitativas da demanda ocupacional. Ao mesmo tempo, multiplicam-se mecanismos voltados ao aumento direto da produtividade individual. Como reflexo dessa nova racionalidade, o mercado vem assumindo o papel de regulador do grau de utilização e da valoração do trabalho, de forma direta e praticamente sem limites, promovendo a transferência dos custos sociais e dos riscos produtivos para os próprios trabalhadores. A pejotização é uma das alternativas constituídas para institucionalizar, por meio da formalização contratual, e legitimar, socioculturalmente, esses novos objetivos.

Este breve ensaio procura articular as noções gerais sobre o fenômeno da pejotização, especialmente aquelas que se encontram em processo de consolidação no debate público, buscando contribuir para a disseminação e o alinhamento de informações dentre o grupo que pensa e operacionaliza as políticas públicas do trabalho. Nesse sentido, é importante ressaltar que o termo “pejotização” há



tempos circula entre sindicalistas e estudiosos, traduzindo uma mutação profunda na forma como o trabalho é organizado e remunerado no país, mas, neste momento, o assunto requer prioridade.

A urgência relaciona-se à chegada da questão às instâncias superiores do Judiciário brasileiro. Sob o denominado **Tema 1389**, o Supremo Tribunal Federal (STF) discute a possibilidade de reconhecimento da validade irrestrita do trabalho por pessoa jurídica em qualquer setor produtivo e/ou situação. Caso essa tese seja confirmada, haverá uma legalização ampla da pejetização, com potencial de desmonte das fronteiras entre trabalho e empresa e, consequentemente, de inflexão nas relações de trabalho, deslocando o Brasil de um modelo de regulação social do emprego para um regime de mercantilização plena da força de trabalho.

### **DA CLT AO CNPJ: O DESLOCAMENTO FIRME E RESOLUTO**

Pejetização é um termo originado nos debates sindicais e populares do Brasil, um neologismo cunhado para designar um processo mais amplo e complexo: a substituição gradual do contrato de trabalho assalariado, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por vínculos de natureza comercial formalizados por meio de inscrição como pessoa jurídica (CNPJ).

Embora a divisão do processo produtivo entre empreendimentos de diferentes portes e graus de capitalização acompanhe historicamente a formação do perfil liberal da economia brasileira, a pejetização expressa um movimento específico, que recentemente se consolidou como tendência. Longe de representar a abertura de novos horizontes organizacionais, trata-se, na realidade, da conversão de postos de trabalho assalariados em vínculos comerciais unipessoais, nos quais permanecem os elementos característicos da relação de emprego – como a subordinação jurídica, a onerosidade e a habitualidade –, ainda que desfigurados sob a aparência de autonomia contratual. Assim, a formalidade que sustentava as obrigações de proteção ao trabalhador é esvaziada, resultando, de modo quase inevitável, em rebaixamento econômico e supressão de direitos. Esse processo emergiu em um contexto de fragilidade política e institucional da classe trabalhadora, que limitou sua capacidade de resistência às novas formas de precarização.

Essa transição, que se acelerou nas duas últimas décadas, esteve inserida em um contexto internacional de reestruturação produtiva,

avanço da financeirização, datificação do trabalho e flexibilização das relações laborais. Acompanhando as tendências de esgotamento do fordismo e as transformações do trabalho nos países centrais do capitalismo, o processo de degradação das condições laborais ganhou destaque na agenda brasileira em três momentos mais nítidos. Essa trajetória foi inaugurada no período militar, que previu a interrupção dos contratos assalariados, instituindo a indenização pecuniária do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), (Lei nº 5.107/1966), e introduziu a externalização do emprego, através da legalização do trabalho temporário (Lei nº 6.019/1974). O segundo momento ocorreu na década de 1990, quando as promessas de universalização dos direitos sociais previstas na Constituição de 1988 alcançaram resultados limitados, em meio a disputas marcadas pelo confronto entre retrocessos laborais e resistência sindical. O terceiro, consolidou-se com a Reforma Trabalhista e Previdenciária de 2017, que aprofundou a liberalização do mercado de trabalho e redefiniu o papel do Estado na regulação das relações laborais (DIEESE, 2000; 2017).

Em uma marcha direcionada e firme, as duas últimas dessas ondas liberalizantes introduziram a terceirização irrestrita, a remuneração variável vinculada a resultados e metas, o banco de horas, as contratações intermitentes ou de “zero hora”, e criaram condições para o avanço de formas contratuais de natureza comercial em substituição aos vínculos de emprego típicos. Nesse contexto, a pejetização se consolidou como um dos mecanismos centrais desse processo de reestruturação, ao transformar relações assalariadas em vínculos empresariais unipessoais e ao esvaziar as garantias históricas de proteção ao trabalhador.

A consolidação desse movimento encontrou um marco institucional relevante na criação do Programa Microempreendedor Individual (MEI), que se inseriu nas políticas de formalização do trabalho por conta própria e de ampliação da cobertura previdenciária. O debate em torno dessa medida iniciou-se entre 2006 e 2008, no contexto das discussões sobre a Lei Geral da Micro e Pequena Empresa. O marco legal definitivo foi estabelecido com a Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008, que alterou a Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, instituindo a figura do microempreendedor individual.

O programa entrou em vigor em 1º de julho de 2009, quando o Governo Federal lançou o Portal do Empreendedor, plataforma que permitiu o registro simplificado e gratuito desses trabalhadores. O



modelo passou a oferecer CNPJ, inscrição na Previdência Social e acesso a benefícios previdenciários, mediante o recolhimento de uma contribuição mensal reduzida e unificada no âmbito do Simples Nacional.

Embora o MEI tenha sido concebido como instrumento de formalização e inclusão previdenciária, sua implementação acabou por abrir uma via institucional de substituição de vínculos assalariados por formas de contratação empresarial individual. Em pouco mais de uma década, o número de registros saltou de aproximadamente 400 mil em 2009 para mais de 16 milhões em 2023, tornando-se um dos indicadores mais expressivos do avanço da pejetização no país. O que inicialmente fora proposto como mecanismo de cidadania e estímulo à pequena produção passou, em larga medida, a funcionar como porta de entrada para a precarização e a transferência de riscos aos trabalhadores.

DADOS DE UM MERCADO DE TRABALHO EM TRANSFORMAÇÃO

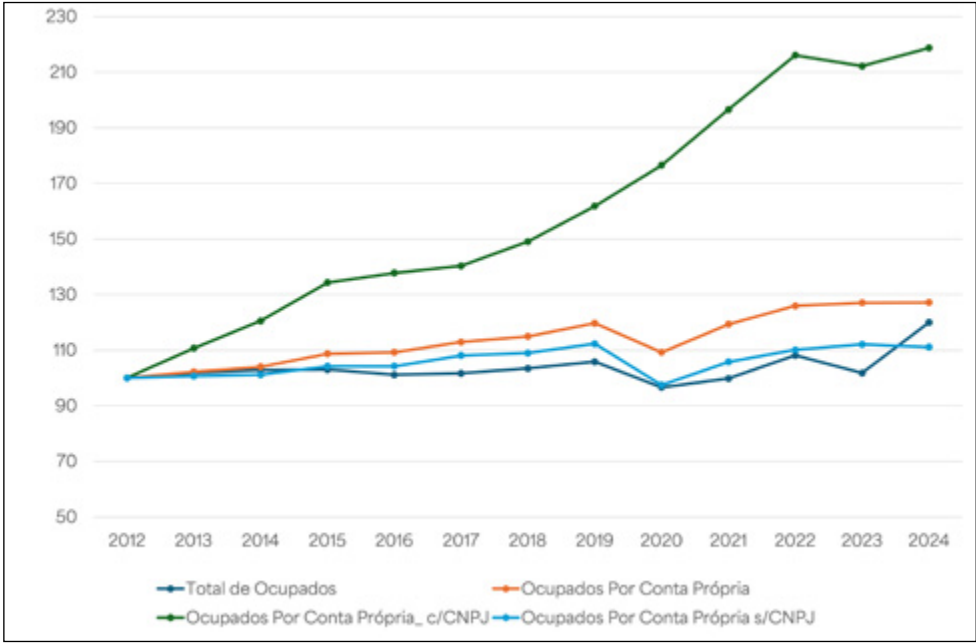
Entre 2012 e 2024, a evolução do número de autônomos com e sem CNPJ no mercado de trabalho nacional apresentou nuances importantes e que tendem a ilustrar, coerentemente, o quadro de avanço da pejetização que preocupa trabalhadores, estudiosos e gestores.

No período compreendido entre 2012 e 2015, anterior à crise econômica e, ainda, sob os resquícios de iniciativas governamentais anticíclicas utilizadas para salvaguardar o Brasil da bolha financeira de 2008, o número geral de trabalhadores por conta própria recuou. Uma retração que, sobretudo, refletiu severa diminuição de autônomos com CNPJ. Entre 2015 e 2017, anos de descenso da atividade, desemprego e dos conflitos que caracterizaram a véspera da Reforma Trabalhista, houve relativa estabilidade dos contingentes de trabalhadores por conta própria, mas com novo viés - reduzida ascensão daqueles cujos empreendimentos estavam registrados no CNPJ e ligeiro declínio do grupo sem CNPJ. Entre 2017 e 2024, com a aprovação e vigência das Leis que generalizaram a terceirização (Lei nº 13.429/2017) e alteraram a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), (Lei nº 13.467/2017, Reforma Trabalhista), a ocupação autônoma para os que tinham CNPJ ganhou ritmo para não mais recuar, enquanto o volume dos trabalhadores por conta própria sem regularização manteve-se estagnado (gráfico 1).

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, acumulado de primeiras visitas (2013, 2014 e 2023); 2024 (média de resultados trimestrais). Elaboração DIEESE.

1. Para este desenvolvimento foi utilizada a técnica de análise de clusters, adequada às investigações exploratórias de problemas multivariados em que não há clareza de relacionamento determinístico entre as dimensões em foco. Além disso, dada a natureza heterogênea das variáveis selecionadas para compor o estudo nesta etapa, sendo algumas apresentadas em dimensão contínua e numérica (idade, horas trabalhadas e remunerações) e as demais de forma categórica, utilizou-se a técnica de segmentação conhecida como conglomerado em dois estágios (Two Step Cluster).

GRÁFICO 1  
ÍNDICE DO NÚMERO DE OCUPADOS E DOS TRABALHADORES POR CONTA PRÓPRIA COM E SEM CNPJ. BRASIL, 2012 A 2024  
BASE 100 = 2012



Desde o período pandêmico, por fim, a tendência de elevação da ocupação por conta própria formalizada (com CNPJ) adquiriu nova cadência. Essa evolução sugere que as mudanças legais e o novo marco institucional do trabalho foram impactados por pesos e contrapesos da conjuntura econômica, política e pelos eventos sanitários para reforçar um quadro de permanência de uma vulnerabilidade conhecida, para um largo segmento desses ocupados, e para dar expressividade a um novo conjunto de autônomos organizados, do ponto de vista fiscal. Em síntese, entre 2012 e 2024, foram acrescidas 3.567 mil pessoas ao contingente que desenvolvia atividades por conta própria registrado no CNPJ (218,7%), totalizando, ao final do período, 6.571 mil trabalhadores.

Ainda, para incorporar a reconhecida heterogeneidade de arranjos produtivos do tipo por conta própria às interpretações das magnitudes e trajetórias observadas nos últimos anos, procurou-se construir uma tipologia para esses trabalhadores. Com a intencionalidade de identificar características que destacassem os autônomos registrados no CNPJ, buscaram-se similaridades ou padrões proporcionados por uma multiplicidade de características sociodemográficas e das inserções produtivas<sup>1</sup> dos ocupados por conta própria em 2024. O exercício resultou no reconhecimento global de impressionantes

sete núcleos ou agrupamentos de trabalhadores por conta própria no país, dentre os quais foram identificados dois perfis urbanos caracterizados pela formalização previdenciária e inclusão fiscal, um voltado a atividades de *comércio e reparação associado a outros serviços* e outro ao segmento das atividades de *informação, comunicação, financeiras, administrativas e educação* (quadro 1).

QUADRO 1  
GRUPOS DE OCUPADOS POR CONTA PRÓPRIA. BRASIL, 2024

GRUPO	Características					
	Área	Setor Atividade (CNAE)	CNPJ	Previdência	Rendimento Médio (R\$)	Jornada Semanal
1	Rural	Agropecuária	Não	Não (60,2%)	1.821,00	36h
2	Urbano	Construção	Não	Não (80%)	1.999,00	38h
3		Comércio - Outros Serviços	Não	Não (93,7%)	1.400,00	34h
4		Indústria Geral	Não	Não (80,1%)	1.622,00	35h
5		Comércio - Outros Serviços	Sim	Sim (84,6%)	3.368,00	44h
6		Serviços de Informação, Educação	Sim	Não (50,6%)	5.238,00	36h
7		Transporte, armazenagem, correios	Não	Não (79,3%)	2.758,00	44h

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, acumulado de primeiras visitas. Elaboração DIEESE.

Com resultados que reafirmaram a relevante heterogeneidade existente no grupo de contapropriistas do país, o exercício destacou a existência de relevante diferencial dos níveis de remuneração dos autônomos que contavam com o registro no CNPJ em relação aos que pertenciam a demais grupos, assim como indicativos de despachonização de jornadas dentre os vários tipos de trabalhadores que se auto ocupam. Já a associação entre rendimentos mais elevados e volume mais restrito de horas trabalhadas, que sugere maior valorização do trabalho, indica a necessidade de uma agenda de estudos sobre a prestação dos serviços urbanos mais densos na exigência de conhecimento e a inserção de PJs.

Em outro caminho, que vem buscando o delineamento de perfil do estoque anual de inscritos no MEI, situam-se as estatísticas experimentais do IBGE. Esse esforço se baseia na constituição de uma base de informações a partir de cruzamentos de registros administrativos da Receita Federal, especificamente obtidos a partir do Portal do Empreendedor em associação com a Relação Anual

de Informações Sociais (RAIS), que descrevem não apenas o crescimento do número de trabalhadores que se engajam produtivamente como MEIs, como suas trajetórias ocupacionais. Os resultados dessa experiência indicam, majoritariamente, trânsitos do assalariamento para a condição de pejetizados. A mesma constatação, mas baseada em levantamento de maior precisão de bases fiscais e administrativas, foi apresentada em recente Nota Técnica do Ministério do Trabalho (SEI nº 6009/2025/MTE).

Nesse documento, com base nos estudos realizados por auditores-fiscais do trabalho para subsidiar a manifestação sobre o Tema 1389 do STF, estima-se que o número de trabalhadores<sup>2</sup> que migraram do regime celetista (assalariado) para a contratação como Pessoa Jurídica (PJ) no Brasil, entre janeiro de 2022 e julho de 2025, foi de 5,5 milhões de trabalhadores. O levantamento utilizou dados do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) e do Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ) da Receita Federal do Brasil.

De todo modo, independentemente da natureza das informações, obtidas de registros administrativos ou de pesquisa domiciliar, referidas a processos ou à inserção ocupacional no mercado de trabalho, os estudos estatísticos não deixam dúvidas sobre o sentido e a celeridade da pejetização. Estamos diante de uma transformação acelerada, que reorganiza o mercado de trabalho e desafia a eficácia das políticas públicas tradicionais.

### O IMPACTO DA PEJOTIZAÇÃO

As implicações da pejetização transcendem o campo laboral, âmbito em que promove diretamente a derrogação da legislação trabalhista e proteção social, limitando-as a contratos celetistas residuais, assim como desconstitui os direitos fundamentais do trabalho.

Do ponto de vista econômico, a pejetização pode desencadear queda na qualificação produtiva e enfraquecimento da capacidade de inovação, uma vez que a ausência de vínculos duradouros desestimula o investimento em formação profissional e o desenvolvimento.

No plano social, a pejetização fragmenta a classe trabalhadora, enfraquecendo as organizações sindicais e dificultando a ação coletiva. A dispersão contratual e a multiplicidade de regimes de contribuição comprometem a solidariedade que sustentava a lógica dos direitos trabalhistas. Do ponto de vista institucional, há efeitos diretos sobre a sustentabilidade dos fundos públicos – previdência,

2. Dentre os quais mais de 80% se registraram como MEIs.



seguro-desemprego e FGTS – e sobre a capacidade de fiscalização do Estado. O enfraquecimento da base contributiva ameaça a própria estrutura do Estado Social construído a partir da Constituição de 1988, e, em suma, desmobiliza a arquitetura institucional que vem garantindo coesão social ao país desde então.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A pejotização constitui um dos fenômenos mais expressivos da reestruturação produtiva contemporânea. No Brasil, ela sintetiza a combinação entre flexibilização normativa, fragilidade institucional e desigualdade estrutural. Sua expansão revela não apenas a crise do emprego, mas também o esgotamento de um modelo de proteção social centrado na figura do assalariado.

Compreender o fenômeno, portanto, exige um esforço mais amplo de entendimento da reorganização produtiva e de suas repercussões sobre o trabalho. Assim, o enfrentamento dos efeitos da pejotização exige disponibilidade para reconstruir as bases das políticas públicas de trabalho e proteção social, incorporando novas formas de vínculo e de representação.

Mais do que uma questão terminológica, jurídica ou estatística, a pejotização é uma questão de projeto de sociedade – e nossas atitudes de contenção no curto prazo e, na sequência, de busca de sua regulação determinarão os contornos do futuro do trabalho no Brasil.

- DIEESE. *Análises sobre o mercado de trabalho e o fenômeno da pejotização*. São Paulo: DIEESE, 2023.
- IBGE. *Estatísticas experimentais de microempreendedores individuais (MEIs)*. Brasília: IBGE, 2022.
- Constituição Federal de 1988. Brasília: Senado Federal.
- Reforma Trabalhista. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. MTE. Nota Técnica SEI nº 6009/2025/MTE





## RECONSTRUÇÃO DA POLÍTICA NACIONAL DE ECONOMIA POPULAR E SOLIDÁRIA: AVANÇOS, DESAFIOS E PERSPECTIVAS

**FERNANDO ZAMBAN**  
Diretor de Parcerias e Fomento e Secretário na Secretaria Nacional de Economia Popular e Solidária - SENAES/TEM.

FERNANDO ZAMBAN

Após um longo período de descontinuidade, o Brasil vivencia um momento de reconstrução da política pública de economia popular e solidária, sob a coordenação da Secretaria Nacional de Economia Popular e Solidária (SENAES) do Ministério do Trabalho e Emprego. Trata-se de um processo complexo, mas essencial para reconstituir as bases de uma estratégia de desenvolvimento que valoriza o trabalho coletivo, o associativismo e o cooperativismo como caminhos para a inclusão produtiva e a redução das desigualdades.

Os primeiros anos dessa retomada foram marcados pela reestruturação institucional e pela tentativa de recomposição orçamentária da SENAES. Agora, no terceiro ano de governo, começa-se a observar a consolidação de políticas e programas que se traduzem em ações concretas nos territórios. Um exemplo disso é a consolidação do Programa Paul Singer de Agentes de Formação em Economia Solidária. São mais de 500 agentes espalhados em mais de 300 municípios com a tarefa fundamental de reavivar e rearticular as forças vivas da economia popular e solidária que resistiram ao longo período de ausência efetiva de políticas públicas, fruto do desmonte democrático vivenciado no País. Outro exemplo é a retomada do Cadastro Nacional de Empreendimentos Econômicos Solidários (CadSol) que permitirá o reconhecimento das iniciativas coletivas autogestionárias perante as diversas políticas públicas que se desenham em vários ministérios do Governo Federal.



## A CONAES COMO INSTRUMENTO MOBILIZADOR DA RECONSTRUÇÃO

O ano de 2024 foi particularmente simbólico, pois marcou a convocação da 4ª Conferência Nacional de Economia Popular e Solidária, após onze anos de interrupção da participação social na construção das políticas públicas de economia solidária.

A conferência representou um marco de mobilização e reconstrução da política pública de economia solidária. Foram realizadas 183 conferências locais, 27 estaduais e distrital, além de 14 conferências temáticas e livres, mobilizando aproximadamente 1.600 municípios e cerca de 17 mil participantes, o que demonstra a vitalidade do movimento de economia solidária e o anseio, novamente, pela retomada de políticas públicas para esse segmento. Pela primeira vez, todas as unidades federativas participaram do processo, resultado de um esforço coletivo de rearticulação entre empreendimentos, redes e poder público.

A etapa nacional, realizada em Luziânia (GO), contou com mais de mil delegados e delegadas, e teve sua abertura no Palácio do Planalto, em cerimônia com participação do Presidente da República. O gesto simbolizou o reconhecimento da economia solidária como uma política de Estado. Na ocasião, o presidente reforçou o compromisso com a regulamentação da Lei Geral da Economia Solidária (Lei nº 15.068/2024), que estabelece um marco legal estruturante e duradouro para o setor.

## PRINCIPAIS EIXOS E PROPOSIÇÕES DA CONAES PARA O NOVO PLANO NACIONAL DE ECONOMIA SOLIDÁRIA

O processo preparatório da conferência produziu mais de setecentas propostas oriundas de todos os estados e do Distrito Federal, que foram sistematizadas em 243 propostas consolidadas para a etapa nacional. Ao final da etapa nacional, foram aprovadas 80 propostas que subsidiarão a elaboração do 2º Plano Nacional de Economia Popular e Solidária, organizado em quatro eixos centrais:

**1. Produção, comercialização e consumo** - Neste eixo, as propostas aprovadas indicam a criação de um Programa Nacional de Feiras, apoio aos Centros Públicos de Economia Solidária e criação de uma Política Nacional de Compras Públicas, assegurando cotas obrigatórias e apoio logístico aos empreendimentos. Destacam-se, ainda, a certificação solidária, o fortalecimento do artesanato de identidade, o incentivo a cooperativas de catadores, o fomento a tecnologias sociais sustentáveis e o desenvolvimento de plataformas digitais de comercialização.

**2. Financiamento: crédito e finanças solidárias** - As propostas aprovadas indicam a criação de um Sistema Nacional de Finanças Solidárias integrando experiências de bancos comunitários, fundos solidários e cooperativas populares de crédito, com marco regulatório próprio, linhas de crédito diferenciadas e moedas sociais como instrumentos de inclusão produtiva. Além disso, outras propostas reforçam a necessidade de criação de fundos específicos e aprovação de leis estruturantes que fortaleçam bancos comunitários e plataformas digitais de financiamento coletivo, assegurando crédito acessível e fortalecimento das economias locais.

**3. Educação, formação e assessoramento técnico** - As propostas deste eixo priorizam a formação permanente e descentralizada por meio da retomada e ampliação de programas como o PRONINC e o fortalecimento do Programa Paul Singer, além da criação de uma Escola Nacional de Economia Solidária e Feminista. Propõem-se editais e fundos públicos para incubadoras, assessorias técnicas e redes de educadores populares, bem como a inclusão da economia solidária nas diretrizes curriculares nacionais.

**4. Ambiente institucional** - As propostas neste eixo reforçam a institucionalização da economia solidária como política de Estado, com destaque para a criação do Ministério da Economia Popular e Solidária, o fortalecimento da SENAES e a criação de um Fundo Nacional da Economia Solidária. Diversas propostas indicam a necessidade de integração da economia solidária às políticas de meio ambiente, saúde mental, cultura e direitos territoriais, o reconhecimento da agroecologia e do turismo comunitário como estratégias de desenvolvimento sustentável e a valorização dos catadores e povos tradicionais na transição ecológica e na justiça socioambiental.

Essas diretrizes refletem o amadurecimento do campo e a necessidade de institucionalizar políticas que articulem geração de trabalho, renda e desenvolvimento territorial.

## **DESAFIOS EMERGENTES: TRABALHO EM PLATAFORMAS E ECONOMIA SOLIDÁRIA DIGITAL**

A digitalização da economia apresenta novos desafios para o mundo do trabalho e exige a modernização das políticas públicas para que as trabalhadoras e trabalhadores não tenham suas vidas precarizadas. Neste sentido, o Ministério do Trabalho atua na moderação da negociação entre trabalhadores de aplicativos e grandes plataformas, visando à criação de um marco regulatório que reconheça direitos e garanta condições dignas para os trabalhadores/as.

Nesse viés, cabe dizer que, em junho de 2025, a Conferência Internacional do Trabalho da OIT aprovou a elaboração de uma convenção internacional e uma recomendação sobre o trabalho em plataformas digitais, a serem concluídas em 2026, marco histórico que reforça a urgência de regulação frente às novas formas de intermediação laboral. Com a adesão de 65 países, consolida-se o consenso global pela proteção dos trabalhadores de aplicativos, em linha com o posicionamento do Brasil, assegurando direitos fundamentais, proteção social, condições dignas de trabalho, segurança jurídica e fortalecimento da negociação coletiva, em consonância com a agenda do trabalho decente da OIT.

Paralelamente, avança a agenda de economia solidária digital e cooperativismo em plataformas, com iniciativas que incluem o fomento a cooperativas de motoristas e de plataformas digitais de software livre destinadas a empreendimentos coletivos.

Em parceria com o Ministério da Justiça, a SENAES/MTE desenvolverá até meados de 2026 uma solução digital, incluindo plataforma e aplicativo, para motoristas cooperados que sigam os princípios da economia solidária, estimulando, com esse projeto, o surgimento de novas iniciativas e melhores condições de trabalho e renda para esse segmento. Do mesmo modo, em outro projeto, também em parceria com o Ministério da Justiça, será desenvolvida uma plataforma capaz de modular-se a diversas iniciativas coletivas baseadas em plataforma, servindo para entregadores, diaristas, cuidadores, entre outros, desde que organizados sob a forma de autogestão e economia solidária.


Essas ações representam passos concretos para democratizar o acesso à tecnologia e evitar a concentração de dados e renda nas mãos de grandes corporações digitais, promovendo alternativas cooperadas e sustentáveis no ambiente digital.

## **AINDA HÁ MUITO O QUE RECONSTRUIR, MAS COM ESPERANÇA NO HORIZONTE**

A reconstrução da política de economia popular e solidária reafirma o compromisso do Estado brasileiro com um modelo de desenvolvimento centrado nas pessoas, no trabalho e na cooperação. O processo de escuta e mobilização que culminou na 4ª Conferência Nacional mostra que há energia social e capacidade organizativa para sustentar um novo ciclo de fortalecimento da economia solidária no País. Com algum esforço adicional e orçamentário, é possível ampliar as ações de fortalecimento das iniciativas locais e mostrar que outro mundo é possível, mas justo e solidário.

O papel dos Observatórios do Trabalho será fundamental nesse contexto, produzindo diagnósticos, estudos e indicadores que subsidiem a formulação de políticas públicas voltadas ao trabalho coletivo e associado. É com base em conhecimento, participação e inovação que se consolida uma economia verdadeiramente solidária e democrática.





## O DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E A TRANSIÇÃO JUSTA NO BRASIL: DESAFIOS DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL E O FOMENTO AO DIÁLOGO SOCIAL

**RAFAELE RODRIGUES  
MASCARENHAS MENEZES**  
Coordenadora Geral de  
Relações de Trabalho da  
Secretaria de Relações do  
Trabalho do Ministério do  
Trabalho e Emprego.

RAFAELE RODRIGUES MASCARENHAS MENEZES

### RESUMO

O direito do trabalho não se origina apenas do Poder Legislativo, mas emerge fundamentalmente das negociações coletivas, com as entidades sindicais atuando como negociadoras garantidas pela Constituição. No contexto das transformações atuais, a transição justa é um conceito chave, abrangendo não apenas a mudança para um ambiente mais limpo e sustentável, mas também a proteção dos trabalhadores afetados por essas mudanças, garantindo que “não sejam deixados para trás”. Este artigo explora o papel central da negociação coletiva neste processo, analisa os desafios atuais enfrentados pela representação sindical – como a dispersão dos trabalhadores e a necessidade de legitimidade perante o Ministério do Trabalho e Emprego – e destaca a função da Secretaria de Relações do Trabalho (SRT) na mediação e na publicização de dados, nomeadamente através do Sistema Mediador. Por fim, aborda a importância da II Conferência Nacional do Trabalho como um espaço tripartite e democrático para a construção de direitos e promoção do trabalho decente.

### A NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO FONTE DE DIREITO E PILAR DA TRANSIÇÃO JUSTA

O direito coletivo do trabalho é uma fonte iminente de criação de direitos, assegurada constitucionalmente e por meio de instrumentos normativos como a Consolidação das Leis do Trabalho e legislações especiais que regem a matéria. No Brasil, a representação e a negociação coletiva dos trabalhadores são formalmente legitimadas pelas entidades sindicais. Embora a Reforma Trabalhista de 2017 tenha introduzido a figura do traba-



lhador capaz de negociar individualmente, “hipersuficiente”, essa prática não garante de forma legítima a negociação laboral, reforçando o papel essencial das entidades sindicais.

O diálogo social e as negociações coletivas são cruciais para assegurar o emprego produtivo, com qualidade, proteção social e justiça social. Observa-se que o campo legislativo frequentemente demonstra atraso em relação à rápida evolução do mundo real do trabalho, cuja situação muda constantemente, e decisões do Supremo Tribunal Federal e entendimentos do Tribunal Superior do Trabalho surgem com grande frequência, dando dinamicidade às relações de trabalho.

Nesse contexto dinâmico, o conceito de transição justa adquire relevância. A transição justa é entendida como o movimento para um ambiente mais limpo e sustentável (por exemplo, com a substituição do uso do carvão por tecnologias mais limpas). No campo trabalhista, essa transição deve acontecer de tal modo que se garanta justiça social nas relações de trabalho, sem que os trabalhadores envolvidos no processo sejam esquecidos ou “descartados”.

Um dos pilares fundamentais para que a transição ocorra de forma eficaz, a exemplo de países como Alemanha, Canadá e Espanha, é através do diálogo social e via negociação coletiva. A transição justa não é um debate para o futuro; as transformações digitais e ecológicas já estão presentes e demandam ação imediata no mundo do trabalho e no mundo real.

## **DESAFIOS DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL NO CONTEXTO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO**

Apesar da importância constitucional e da legitimidade das entidades sindicais, elas enfrentam desafios significativos na atualidade.

Um dos maiores desafios reside na necessidade de atrair e organizar os trabalhadores para as discussões e pautas do mundo do trabalho, especialmente num cenário em que a sindicalização não é majoritária.

Além disso, a estrutura de negociação coletiva baseada em categorias e a quantidade de entidades sindicais registradas (mais de 12 mil no Ministério do Trabalho e Emprego) enfrentam obstáculos logísticos e de representatividade. A Constituição garante que os sindicatos são legítimos para negociar; contudo, a unicidade sindical, princípio da organização sindical, proíbe a criação de mais de um sindicato para representar a mesma categoria profissional ou econômica dentro da mesma base territorial, que é, no mínimo, um município. Adicionalmente, a legitimidade sindical é confirmada mediante o registro oficial no Ministério do Trabalho e Emprego<sup>1</sup>. Sindicatos podem existir no “mundo real”, atuam como associações, mas,

<sup>1</sup>. A consulta das entidades sindicais registradas no MTE pode ser realizada por meio do acesso ao link <https://cnes.trabalho.gov.br/app/publico/consultas>.

sem o registro no MTE, carecem da legitimidade sindical para representar a categoria, inclusive judicialmente.

Outro desafio premente é alcançar e organizar trabalhadores dispersos (teletrabalhadores, trabalhadores remotos ou plataformizados), que não tenham local físico comum de trabalho. Dirigentes sindicais, por exemplo, podem encontrar dificuldade para contatar representantes de bancos virtuais e para obter dados consolidados sobre a localização e organização desses trabalhadores. Essa dispersão dificulta a recepção dos trabalhadores e a garantia de sua representação pelas entidades sindicais.

## **O PAPEL ESTRATÉGICO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO E O SISTEMA MEDIADOR**

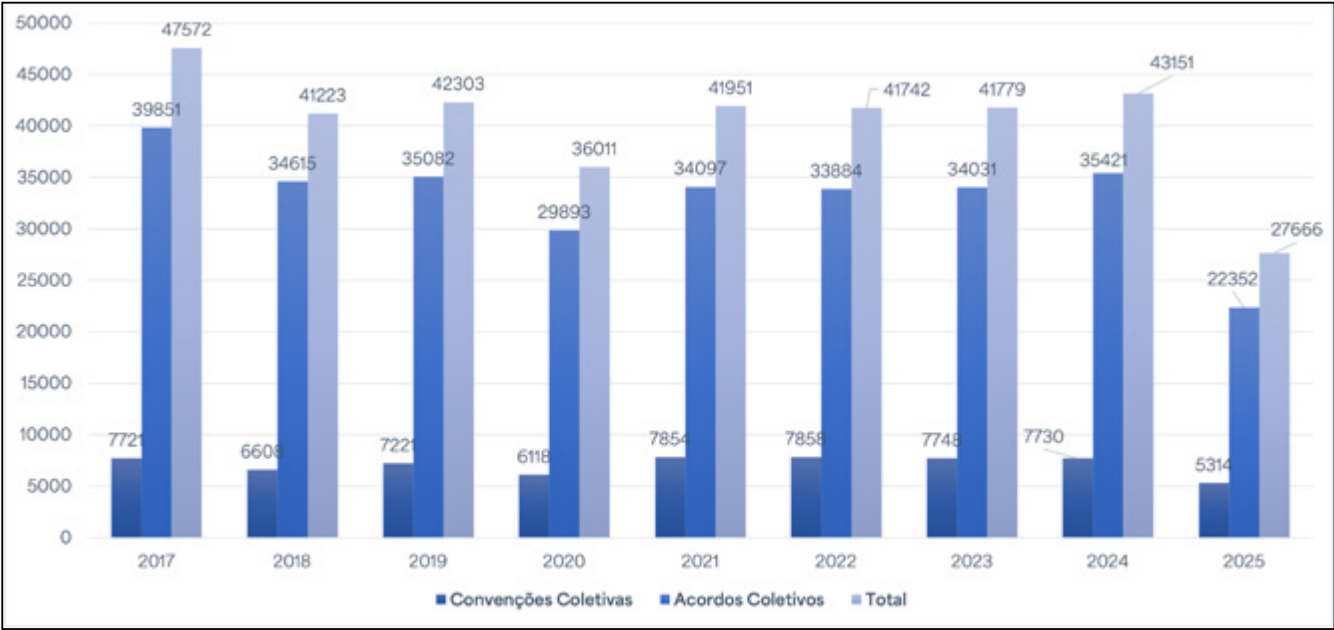
O Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Secretaria de Relações de Trabalho (SRT), é um ator essencial, sendo responsável pelo registro das entidades sindicais. Mais crucialmente, a SRT assume o papel de interlocutora do diálogo social, analisando projetos de lei, acompanhando e realizando o registro dos instrumentos coletivos de trabalho e das mediações coletivas trabalhistas. Existem unidades da SRT em cada estado e no Distrito Federal, que executam o papel de acompanhamento das negociações coletivas e mediação de conflitos de trabalho.

O Sistema Mediador (Sistema Nacional de Negociações Coletivas de Trabalho) é a plataforma exclusiva do Ministério do Trabalho e Emprego para o registro dos instrumentos coletivos. O Brasil mantém essa atividade de registro há muitos anos, tornando o Mediador uma referência mundial, pois nem todos os países detêm um banco de dados oficial em que se publicam as negociações coletivas de trabalho.

Anualmente, o sistema registra em média 40 mil instrumentos coletivos de trabalho e armazena todas as negociações – acordos entre empresas e sindicatos, e convenções entre sindicatos laborais e patronais –, permitindo a consulta pública por qualquer interessado.



GRÁFICO 1  
REGISTROS DE INSTRUMENTOS COLETIVOS DE TRABALHO  
NO BRASIL, DE 2017 A JULHO DE 2025



O banco de dados do Sistema Mediador é amplamente utilizado por institutos de pesquisa, como o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), que extrai dados para análises sobre aumentos salariais, e a Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (FIPE), que realiza publicações como o “Salariômetro”, disponibilizando relatórios com extrações de dados das negociações coletivas. Recentemente, o sistema implementou a seção de **Boas Práticas Trabalhistas**<sup>2</sup>, em parceria com o DIEESE, para identificar e publicar cláusulas benéficas nos instrumentos coletivos, servindo como modelo para outras entidades sindicais em suas negociações.

### INOVAÇÃO TECNOLÓGICA, AUTOMAÇÃO E A CULTURA PREVENTIVA NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

O acompanhamento dos dados extraídos do Sistema Mediador revela que ainda estamos em fase inicial na discussão de temas cruciais para o futuro do trabalho. Uma análise realizada em parceria com o DIEESE indicou que apenas 5% das negociações coletivas de 2023 abordaram o tema da inovação tecnológica.

É necessário aprofundar a discussão e desenvolver uma cultura preventiva nas negociações coletivas, pois esse é um dos principais instrumentos para atuar diretamente na transição justa.

Fonte: Sistema Mediador/MTE.

2. Acesso à seção “Boas Práticas Trabalhistas” por meio do link: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/boletim-boas-praticas/boletim-boas-praticas/>.

Contudo, merece destaque que, mesmo sem regulamentação constitucional completa sobre a proteção do trabalho em face da automação no Brasil, a negociação coletiva demonstra seu alcance ao resguardar direitos dos trabalhadores. Por exemplo, cláusulas podem garantir qualificação profissional, ressarcimento ou realocação dentro da empresa ou no mercado de trabalho, no caso de os processos produtivos da empresa sofrerem automação. Isso evidencia a capacidade da negociação coletiva de atuar como um mecanismo de proteção eficaz e imediato, atendendo à demanda social.

### A II CONFERÊNCIA NACIONAL DO TRABALHO: CONSTRUÇÃO DE DIREITOS POR MEIO DO DIÁLOGO

Em esforço de fomento à construção de direitos e ao diálogo social, será promovida a II Conferência Nacional do Trabalho, após mais de dez anos da realização da primeira edição do evento.

A Conferência é estruturada no âmbito tripartite, envolvendo representações do governo, dos trabalhadores e dos empregadores. O objetivo central é que qualquer alteração nos direitos do trabalho seja construída de forma consensuada – participativa e democrática – e não imposta de cima para baixo. Esse espaço democrático visa gerar propostas que se traduzam em alterações legislativas e novas políticas públicas.

Os eixos temáticos da Conferência abrangem as transformações do mundo do trabalho, incluindo as transições tecnológicas, digitais, ecológica, ambiental e demográfica, além de políticas públicas para a promoção do emprego, trabalho decente e, especificamente, a transição justa.

O processo da Conferência envolve etapas estaduais, que começaram em setembro e se estendem até dezembro, com a participação das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego. Essas discussões regionais, organizadas em parceria com governos estaduais e representações sindicais (patronais e laborais), são cruciais para que a etapa nacional, marcada para março de 2026, traga frutos significativos e possivelmente mude as relações de trabalho no Brasil, de forma colaborativa e opinativa.

**Informações adicionais a respeito da Conferência Nacional do Trabalho podem ser obtidas por meio do acesso ao link: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/conferencia-nacional-do-trabalho>**

