

MUNDO DO TRABALHO NA ERA DIGITAL: pequeno glossário das novas formas de contratação

THE WORLD OF WORK IN THE DIGITAL ERA: a short glossary of new forms of employment

Karine Vaz de Melo Mattos Abreu¹

Resumo: a sociedade da informação e os avanços da tecnologia têm promovido uma ruptura nas relações laborais, dando origem a novas formas de contratação, como *cloudworking* e uberização. Embora tragam flexibilidade, presente em modelos como nomadismo digital e *chronoworking*, enfrentam desafios de precarização, vigilância algorítmica e invisibilidade do trabalho humano. O cenário exige que o Direito do Trabalho equilibre a inovação tecnológica com a proteção de grupos vulneráveis, como mulheres, pessoas com deficiência e crianças exploradas digitalmente. Garantir a dignidade humana e a sustentabilidade é essencial frente à desmaterialização do ambiente laboral.

Palavras-chave: sociedade da informação; trabalho digital; precarização; flexibilidade; tecnologia.

Abstract: the information society and technological advances have disrupted labor relations, giving rise to new forms of hiring, such as *cloudworking* and *platform-based work*. Although these models offer flexibility, as seen in digital nomadism and *chronoworking*, they also face challenges related to precariousness, algorithmic surveillance, and the invisibility of human labor. This context requires Labor Law to balance technological innovation with the protection of vulnerable groups, such as women, persons with disabilities, and children exploited in digital environments. Ensuring human dignity and sustainability is essential in light of the dematerialization of the workplace.

Keywords: information society; digital labor; precariousness; flexibility; technology.

¹ Juíza substituta do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região; pós-graduada em Acidente do Trabalho e Doenças Profissionais e em Direito Público, mestra em Direito Empresarial pela Universidade Nove de Julho (Uninove).

INTRODUÇÃO

O advento da chamada sociedade da informação representa uma ruptura paradigmática nas formas de produção, comunicação, organização social e, sobretudo, nas relações de trabalho. A informação, elevada à condição de recurso estratégico, passou a ocupar papel central na economia global, moldando novos estilos de vida, subjetividades e estruturas organizacionais.

A sociedade da informação pode ser conceituada, portanto, como a sociedade em que a informação é o que move a economia, a cultura e as relações humanas. Identifica-se com a etapa atual do desenvolvimento humano, em que a produção e a transmissão da informação, especialmente pelos meios digitais, se tornaram a principal atividade econômica e social.

Essa verdadeira revolução tem feito surgir novos modelos de negócios, com o lançamento de tecnologias mais modernas a todo momento. Como consequência, as empresas têm automatizado os modos de produção, reduzindo, sempre que possível, os postos laborais para a contenção dos custos operacionais. Assim, o mercado de trabalho tem passado por mudanças profundas, com impacto na produtividade, na competitividade e na empregabilidade.

A automação faz parte desse processo, representando toda operação contínua e integrada de um sistema racionalizado, que utiliza equipamentos eletrônicos, *softwares* e robôs para regular e coordenar a qualidade e a quantidade da produção, com o mínimo de intervenção humana, aumentando a velocidade, a precisão e a qualidade, ao mesmo tempo em que reduz erros e custos de mão de obra (Soares, 1988, p. 3).

Ao lado do termo automação, que é mais conhecido e implica essa gradual transição do trabalho humano para o autônomo da máquina, há a heteromação, que pode ser entendida como o processo de colaboração entre humanos e máquinas num contexto laboral, sobretudo em tarefas que exigem tanto a criatividade e o julgamento humano quanto a precisão e a velocidade da automação (Braz, 2021, p. 17).

É certo que há estudos com projeções de redução nos postos de trabalho pela crescente difusão da automação e da inteligência artificial, em possível substituição do trabalho humano. Contudo, algumas pesquisas têm vislumbrado esse processo paralelo, em que a tecnologia não elimina o trabalho humano, mas o fragmenta e oculta, de forma precarizada, especialmente nos microtrabalhos, no contexto digital.

Para que as transformações mencionadas sejam positivas, é indispensável que todos possam ter acesso às novas tecnologias, de forma segura e sustentável. A integração entre o ser humano e a

tecnologia traz impactos não apenas no meio ambiente digital, mas também nas relações econômicas e na sociedade como um todo, fazendo-se necessário compreender como estão sendo configuradas as novas relações de trabalho, a nomenclatura e as características dessas contratações, de que modo apresentam aspectos de flexibilização e precarização, além das implicações sociais.

1 **CLOUDWORKING, ECONOMIA COMPARTILHADA E TRABALHO PLATAFORMIZADO**

Para ingressar no estudo das novas formas de contratação, cabe mencionar o termo *cloudworking* - ou “trabalho em nuvem”. Trata-se de um modelo de trabalho digital descentralizado, em que atividades profissionais são executadas por meio de plataformas *online* baseadas na nuvem, com acesso remoto a sistemas e dados corporativos, de forma flexível e sob demanda. Trata-se de modalidade ampla de trabalho que rompe com os modelos tradicionais de emprego formal e que representa um gênero do qual as próximas expressões são espécies ou subcategorias.

Aplica-se a expressão não apenas para se referir ao trabalho por computação em nuvem, mas a todas as formas de trabalho cujo objeto e instrumentos estão baseados no espaço da informação, e cuja cooperação é essencialmente mediada através desse espaço informacional como esfera de ação social (Boes et al., 2017, p. 134).

Há, portanto, a desmaterialização do local de trabalho, que não está mais vinculado a um espaço físico, mas sim a um servidor ou plataforma virtual. Portanto, qualquer pessoa com acesso à internet pode oferecer seus serviços, a qualquer momento, interagindo em um mercado global de trabalho fluido. O acesso é ampliado, permitindo a inserção de pessoas em regiões periféricas ou com dificuldades de se adaptarem a um posto de trabalho formal e que buscam maior flexibilidade de horários.

A economia compartilhada (ou *sharing economy*) é decorrência da busca de alternativas frente ao crescimento populacional e ao esgotamento dos recursos ambientais. Contrapõe-se à economia comercial tradicional, que atende à lógica do mercado, em que os produtos e serviços possuem valor monetário tangível.

Diversas outras nomenclaturas foram pensadas para definir o fenômeno: *mesh economy*², economia do acesso, consumo colaborativo, consumo conectado, economia de plataforma, *on-demand economy*³,

² Economia de malha.

³ Economia sob demanda.

*peer-to-peer economy*⁴. Baseiam-se na ideia de que os recursos podem ser compartilhados, em vez de serem de propriedade individual e excludente, e têm como característica comum o acesso imediato aos bens e serviços, de forma descentralizada e por meio das plataformas e tecnologias digitais, que propiciam a conexão entre as pessoas (idem, p. 136).

O trabalho plataformizado se baseia nos algoritmos, que atuam como mediadores entre oferta e demanda, regulando acesso, reputação e remuneração. Muitas vezes, os rendimentos são baixos e instáveis, as remunerações são fragmentadas e podem não corresponder ao tempo e esforço dedicados. O pagamento geralmente depende da aceitação final do produto - o que pode exigir retrabalho não remunerado -, requer o cumprimento de prazos rígidos e envolve a competição direta com outros *freelancers*⁵, presão por preços mais baixos e insegurança (idem, p. 138-139).

A vigilância e o controle digital exercidos pelas plataformas são invisíveis, mas contínuos, exigindo que o trabalhador esteja sempre conectado e seja flexível, mas o mantêm na vulnerabilidade. Representam novas formas de telessubordinação e dependência, por meio dos algoritmos, mas sem que isso se mostre suficiente para a caracterização de um vínculo empregatício nos moldes tradicionais.

2 UBERIZAÇÃO, GIG ECONOMY, CROWDWORK E MICROTASKING

Os termos acima, frequentemente associados ao trabalho flexível e à economia digital, possuem pontos de interseção entre si e podem ser considerados espécies do *cloudworking*, termo mais abrangente.

O conceito de uberização é utilizado para nomear “o trabalhador que é um empreendedor de si, vinculado e subordinado a um *app* que liga prestadores de serviço a consumidores, intermediados por uma empresa que fica com uma porcentagem do apurado” (Lima; Bridi, 2019, p. 21).

A *gig economy*⁶ abrange os trabalhadores *freelancers*, que são ofertados *just-in-time*, ou seja, conforme a demanda de serviços, e, na maior parte das vezes, por meio de plataformas digitais e aplicativos para *smartphones*⁷. Inclui uma ampla variedade de trabalhos temporários, que podem ser realizados de forma *online* ou presencial, sendo representada majoritariamente pelos motoristas e entregadores (Uber, iFood, entre

⁴ Economia de ponto a ponto.

⁵ Trabalhador autônomo, eventual.

⁶ Economia de “bico”; abreviação informal para engajamento.

⁷ Telefones inteligentes.

outras). Mas há também espécies de atividades intelectuais que podem ser entregues à distância, não importando onde esteja o prestador de serviço, como jornalistas, psicólogos, professores, projetistas, publicitários, *designers*, programadores e treinadores de inteligência artificial. É uma espécie de trabalho eventual, dotado de certa autonomia e prestado a clientes distintos, de maneira simultânea. Os trabalhadores têm a flexibilidade de escolher quando e quanto trabalhar, mas também enfrentam incertezas e variabilidade na renda. A narrativa de autonomia geralmente serve como disfarce para a superexploração (Cardoso, 2022, p. 254).

Já o *crowdwork* se refere a um modelo de trabalho baseado na realização de tarefas fragmentadas, geralmente em ambiente estritamente *online*. As plataformas permitem que empresas externalizem tarefas específicas para um grande grupo de trabalhadores, que podem realizar trabalho repetitivo, classificações ou processamento de dados, de qualquer lugar em que estejam.

O conceito de *microtasking*⁸ está intimamente relacionado ao anterior, tratando-se de uma forma de trabalho digital baseada na realização de pequenas tarefas repetitivas distribuídas via plataformas, sem vínculo empregatício, como, por exemplo, etiquetar dados para inteligência artificial, tirar fotos de vitrines ou paisagens, moderar conteúdos em redes sociais, categorizar imagens, resolver *captchas*⁹, analisar expressões faciais, criar palavras-chave para textos, testar produtos, digitalizar documentos, preencher questionários em pesquisas acadêmicas ou de mercado, visitar *sites* para geração de tráfego etc. Um grande trabalho é fragmentado em pequenas tarefas que necessariamente precisam ser feitas por humanos, chamadas de HITs - *Human Intelligence Tasks*¹⁰. A plataforma determinará quais tarefas oferecer a cada trabalhador, a depender do idioma, dados demográficos, habilidades, *hobbies*¹¹, trabalhos anteriores e assim por diante (Braz, 2021, p. 27).

As novas formas de organização do trabalho permitem a diminuição dos custos de produção, o aprimoramento dos produtos, a redução do desperdício, com maior sustentabilidade, a flexibilidade e a criação de novas oportunidades de renda, sem grande investimento inicial, o que se torna relevante em contextos de grande desemprego e dificuldade de entrada ou retorno ao mercado de trabalho formal.

Por outro lado, ainda há entraves para uma regulamentação mais eficaz, que considere a concorrência com as empresas tradicionais,

⁸ Microtrabalho.

⁹ Sistema de verificação automática usado em *sites* e aplicativos para confirmar que o usuário é uma pessoa real e não um programa automatizado (bot).

¹⁰ Trabalhos realizados pela inteligência humana.

¹¹ Passatempos.

a segurança de dados e os riscos de fraude e de reputação, questões relacionadas ao direito de propriedade, a necessidade de maior inclusão digital, a precarização do trabalho e a proteção do consumidor. Esses obstáculos são sentidos de forma mais intensa nos países em desenvolvimento, que lidam com maior vulnerabilidade dos trabalhadores, baixa inclusão digital e a preocupação quanto à concentração do poder em grandes plataformas tecnológicas transnacionais, com prejuízos à economia local e à soberania digital (Cardoso; Garcia, 2021, p. 3).

As plataformas exploram a força de trabalho, mas se recusam a se assumir como empresas clássicas e se afirmam como intermediadoras de uma economia do compartilhamento. Assim, têm permanecido à margem da legislação tributária, trabalhista e previdenciária. Para dar nova roupagem à relação laboral, utilizam ferramentas tecnológicas de gamificação¹², algoritmos para a personalização de serviços, produtos e anúncios, sistemas de avaliação e *feedback*¹³, tornando suas atividades mais interativas e motivadoras tanto para os trabalhadores quanto para os clientes. Pela gamificação, inspirada nos princípios dos jogos, são concedidas recompensas pelo progresso em desafios, podem ser feitas tabelas de classificações e aplicadas penalidades por algum comportamento indesejado. As avaliações recíprocas visam à proteção das expectativas legítimas dos usuários em relação ao comportamento dos demais. A possibilidade de ser excluído dos aplicativos de compartilhamento estimula cada usuário a adotar comportamento que maximize a avaliação recebida e, quanto maior a rigidez dos critérios de avaliação, maior o valor da plataforma.

No Brasil, há várias propostas legislativas para normatizar essas novas modalidades de trabalho, mas sem previsão de breve aprovação. O Projeto de Lei Complementar nº 12/2024, que pretende regulamentar o setor de transporte particular, trata os motoristas de aplicativo como trabalhadores autônomos, define o limite de doze horas diárias de trabalho por plataforma e estabelece um valor mínimo por hora efetivamente trabalhada, descartando o tempo de espera entre o atendimento de um pedido e outro. A intenção, embora comemorada por boa parcela da população, vai na contramão da tendência europeia de reclassificar estes trabalhadores como empregados (Gonsales et al., 2024, p. 28). O ideal é que houvesse estruturas jurídico-regulatórias globais, por meio de uma cooperação multilateral coordenada por organizações internacionais, como a OIT, já que as plataformas de tecnologia ultrapassam as fronteiras geográficas dos países.

¹² Uso de elementos e dinâmicas típicas dos jogos (como pontos, desafios, recompensas, rankings e níveis) em contextos não lúdicos, com o objetivo de engajar, motivar e influenciar o comportamento das pessoas.

¹³ Retorno ou comentário avaliativo.

Um caso à parte e que merece destaque, principalmente no Brasil, é a transformação das redes sociais em grandes plataformas digitais de trabalho e *e-commerce*¹⁴. É tão notável a popularização de redes como WhatsApp, Instagram, Facebook, YouTube, TikTok, LinkedIn e X (antigo Twitter), em detrimento de plataformas específicas de trabalho, que as *big techs*¹⁵ se viram obrigadas a adaptar os recursos tecnológicos de seus aplicativos para atender à demanda de negócios, *marketing* e pagamentos, vendo suas receitas crescerem exponencialmente com anúncios publicitários (Appel et al., 2019, p. 2-3).

Nesses novos arranjos, o Direito do Trabalho enfrenta o desafio de equilibrar a flexibilização com a preservação de direitos fundamentais dos trabalhadores, considerando-se que a intensificação do trabalho está diretamente ligada à precarização e ao agravamento das desigualdades sociais.

3 CHRONOWORKING

Aspecto interessante, que tem sido considerado pelos profissionais e pelas empresas, é a adaptação individual ao *chronoworking* ou “trabalho cronológico”, tendo em vista que o ciclo circadiano, que regula o metabolismo e os hormônios, varia de pessoa para pessoa.

Trata-se de conceito inovador de gestão do tempo no trabalho, baseado no ritmo biológico individual ou cronotipo, que é a propensão natural que cada indivíduo tem de sentir picos de energia ou cansaço, de acordo com a hora do dia. Alguns podem funcionar melhor em horário comercial, enquanto outros têm o pico de produtividade de madrugada, embora esta predisposição genética também sofra influências externas e ambientais. Trabalhar nos horários mais favoráveis ao cronotipo pessoal reduz o cansaço, melhora a criatividade e ameniza o absenteísmo¹⁶ e o presenteísmo¹⁷ (Hittle e Gillespie, 2018, p. 520).

Estudos científicos verificaram que a observância dessas características pessoais pode reduzir as chances de desenvolvimento de obesidade, diabetes tipo II, ansiedade, depressão e *burnout*. Uma pesquisa da Walters People na Espanha (Murcia, 2024, p. 3) descobriu que 72% dos entrevistados iniciariam o labor mais cedo, 19% teriam interesse em

¹⁴ Comércio eletrônico.

¹⁵ Grandes empresas de tecnologia.

¹⁶ Frequência de ausências não programadas de funcionários no ambiente de trabalho, por variados fatores (doenças, problemas pessoais, falta de motivação etc.).

¹⁷ Situação em que o funcionário está presente no trabalho, mesmo sem estar em condições para isso, seja por questões físicas, mentais ou emocionais, o que acarreta redução no desempenho e produtividade.

alternar horários e 5% gostariam de começar e terminar mais tarde, sendo que somente 4% manteriam a jornada atual.

Ao se aprofundar ainda mais nas políticas de trabalho flexíveis, a empresa de recrutamento e trabalho temporário conseguiu identificar quais delas são as preferidas dos trabalhadores. O teletrabalho continua a ser o mais escolhido, sendo a primeira opção de 45% dos consultados. Em seguida, aparece a semana de trabalho de quatro dias, com 35%, seguida do *chronoworking*, com 13%. Por sua vez, a possibilidade de trabalhar a partir de qualquer país alcançou 12% (*idem*, p. 4).

Atualmente, muitas empresas que oferecem turnos diferentes de trabalho estão buscando conhecer o cronotipo de cada funcionário, por meio de questionários, com vistas à maior eficiência e produtividade e à prevenção de acidentes laborais (Hittle e Gillespie, 2018, p. 513 e 519). Não deixa de ser mais uma oportunidade de reter talentos, apesar dos desafios de coordenar equipes que trabalham em horários diferentes. Os autônomos ou *freelancers*, por sua vez, já costumam adaptar seu horário de trabalho ao relógio biológico (quando possível), para maximizar sua eficiência.

4 SMART WORKING E SMART WORKPLACE

O *smart working* (ou trabalho inteligente) é uma forma de gestão do trabalho baseada em flexibilidade, autonomia e produtividade, no qual os resultados são mais valorizados do que a presença física ou o cumprimento rígido de horários.

Para melhor assimilar esta modalidade, vale conhecer o modelo dos chamados três Bs - *Behaviours* (comportamentos), *Bytes* (tecnologia) e *Bricks* (espaços físicos), de Clapperton e Vanhoutte (2014, apud Markovic; Rossini, 2021, p. 95), essenciais para sua implementação em uma organização.

O primeiro “B” se refere à mudança nas condutas tradicionais, com o abandono de horários fixos de trabalho, em troca de uma mentalidade de trabalho focada em metas e resultados concretos. O objetivo é o cumprimento dos prazos estabelecidos, sem a vigilância durante o processo. Para isso, o trabalhador deve desenvolver responsabilidade e habilidades de autogestão do tempo. A confiança entre as partes substitui o modelo tradicional de controle rígido.

Já o “B” relacionado à tecnologia diz respeito à infraestrutura digital que apoia esse modelo. Atualmente, há uma facilidade maior no acesso aos recursos tecnológicos, que muitas vezes são colaborativos e até gratuitos, facilitando a implementação das novas formas de trabalho.

O último “B” se refere à reconfiguração dos ambientes laborais, que devem ser abertos e flexíveis, incentivar a colaboração e até mesmo o compartilhamento de estações de trabalho, chamado de *desk sharing* (idem, p. 96). Daí emerge o conceito de *smart workplace*, em que o conforto e a funcionalidade do espaço ganham maior relevância, abrangendo igualmente o espaço virtual, por meio de soluções em nuvem e tecnologias imersivas, que recriam ambientes de trabalho.

Esta forma de trabalhar pressupõe a transformação da cultura organizacional e do estilo de liderança, já que o líder passa a atuar como orientador, e não como figura centralizadora e controladora. O *smart working* é mais uma modalidade que desafia a estrutura tradicional do Direito do Trabalho, sendo importante estabelecer regras claras para evitar ambiguidades contratuais e dúvidas a respeito da subordinação.

5 BRING YOUR OWN DEVICE

Uma sigla que tem sido utilizada por algumas empresas no contexto do trabalho digital é BYOD, que significa “*bring your own device*”, ou “traga seu próprio dispositivo”. É uma prática em que os funcionários utilizam seus próprios dispositivos, como *laptops*¹⁸, *smartphones* e *tablets*¹⁹, para realizar atividades relacionadas ao trabalho (Lam et al., 2024, p. 1-3).

A abordagem é própria do trabalho autônomo, mas tem sido adotada também no âmbito de relações de emprego. Ganhou popularidade devido à flexibilidade que proporciona, revestindo-se de aparente liberdade concedida pela empresa, mas que acaba por representar uma transferência de parte de seus custos aos empregados.

Esta possibilidade encontra atualmente previsão expressa no artigo 75-D da CLT, representando exceção à regra insculpida anteriormente no artigo 2º, caput. Segundo o dispositivo, o contrato de emprego é livre para estipular qual parte da relação será responsável por arcar com esses custos, o que abriu a possibilidade de adoção do BYOD inclusive no contrato de trabalho assalariado.

Como vantagem para o empregado, é apontado seu maior conforto, já que pode usar o dispositivo de sua preferência, com o qual já está familiarizado, evitando que tenha que manejar dois dispositivos diferentes, para fins pessoais e profissionais. Contudo, as vantagens são definitivamente mais significativas para as empresas,

¹⁸ Computador portátil.

¹⁹ Dispositivo portátil com tela sensível ao toque, sem teclado físico.

que podem reduzir seus gastos com a compra, manutenção e atualização de dispositivos de tecnologia, de forma significativa.

Já as principais desvantagens se referem aos riscos de segurança, porquanto o uso de dispositivos pessoais pode expor dados e sistemas corporativos a riscos incalculados, como ataques de *hackers*²⁰ e *malwares*²¹. Além disso, pode haver incompatibilidade entre os aplicativos e sistemas pessoais e corporativos, com consequente dificuldade em fornecer suporte técnico ao empregado remoto e em padronizar documentos, rotinas etc. (idem, p. 5-6).

A empresa terá que encontrar um equilíbrio entre proteger seus dados e respeitar a privacidade dos funcionários, mormente se considerado que não poderá fazer uso e controle dos dispositivos particulares da mesma forma que realiza com aqueles que fornece aos empregados, neste caso com respaldo nos artigos 5º e 7º da Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados).

O BYOD traz, portanto, questões polêmicas e desafios operacionais, devendo ser utilizado em casos pontuais e específicos, geralmente para funcionários com altos salários, em que a remuneração atinja um patamar capaz de fazer frente às despesas inerentes à atividade profissional, sem comprometer o valor “líquido” a ser considerado como renda efetiva.

6 WORKATION

Algumas pessoas têm tido a oportunidade de viver habitualmente a experiência denominada de *workation*, combinação das palavras inglesas *work* e *vacation*, mesclando momentos de trabalho e de férias. Trata-se, pois, de uma nova forma de trabalho remoto que combina os domínios do trabalho, lazer e vida privada e permite que profissionais realizem suas funções em locais turísticos ou de lazer (Voll et al., 2022, p. 150). Também esta modalidade é decorrência da maior liberdade conferida pelos atuais recursos tecnológicos aos trabalhadores de parte das atividades produtivas e de alguns setores da economia, não sendo mais necessária sua sujeição a horários rígidos e o comparecimento físico constante ao local de trabalho.

²⁰ Ataque cibernético com a finalidade de alterar, destruir ou roubar dados em um computador, rede ou sistema de informação (KADIVAR, 2014, p. 22).

²¹ *Softwares* maliciosos projetados para prejudicar ou infiltrar-se em sistemas de computador sem o conhecimento ou consentimento do usuário (LAM et al., 2024, p. 13).

O espaço de trabalho pode incluir opções como hotéis, casas de aluguel tipo Airbnb²², espaços de *coworking*²³ ou até mesmo ambientes ao ar livre, como praias, áreas rurais e cafés. Muitos desses locais já oferecem *wi-fi* de qualidade para atender à demanda desses trabalhadores. O horário e a carga de trabalho acabam sendo ajustados ao tempo disponível para o lazer. Assim, o *home office* se tornou *beach office*, *café office* ou *anywhere office*²⁴ (idem, p. 151-152).

O *workation* pode ocorrer em momentos pontuais, em viagens de poucos dias ou semanas, em que o profissional trabalha remotamente em seu horário normal e aproveita o destino em seu tempo livre, mas também pode durar meses ou anos, o que tem trazido impactos nos setores imobiliário e de turismo, com novas oportunidades de mercado (idem, p. 155). Muitas pessoas adotaram esse estilo de vida durante a pandemia do novo coronavírus (Covid-19), conseguindo melhorar sua qualidade de vida e reduzir o estresse, ao buscar lugares mais próximos da natureza.

A prática tem se popularizado também em equipe, quando, por exemplo, uma empresa organiza alguns dias de trabalho em um hotel para seus colaboradores. Durante o dia, promove *workshops*²⁵, treinamentos, dinâmicas de desenvolvimento pessoal, sessões de *brainstorming*²⁶ etc., enquanto à noite os times participam de atividades recreativas. Essa modalidade, chamada de *workation retreats*²⁷ (idem, p. 156), possibilita que os funcionários se sintam valorizados e fortalece os laços entre os membros da equipe, incentivando a criatividade e a motivação no trabalho em grupo.

7 NOMADISMO DIGITAL

A expressão nomadismo digital diz respeito ao movimento recente dos indivíduos que se aproveitam dos recursos tecnológicos para realizar suas atividades profissionais de forma remota, viajando constantemente de um lugar a outro.

O novo estilo de vida já alcançava, em 2022, 35 milhões de adeptos em todo o mundo, podendo somar 1 bilhão até 2035, segundo

²² Empresa americana que opera um mercado *online* para estadias em casas de família, de curto e longo prazo, em vários países e regiões, por meio da cobrança de uma comissão por reserva.

²³ Espaço de trabalho compartilhado e dividido por profissionais de diferentes empresas e áreas, com o objetivo de redução de custos, mas também para colaboração e interação.

²⁴ Escritório em casa, na praia, no café ou em qualquer lugar, respectivamente.

²⁵ Oficinas ou seminários práticos.

²⁶ “Tempestade” de ideias.

²⁷ Retiros de trabalho e lazer.

relatório global da Fragomen (2022, p. 30-31), empresa especializada em migração. Mesmo os segmentos mais tradicionais e resistentes ao trabalho remoto têm aderido pouco a pouco ao movimento, como as carreiras de finanças, contabilidade e o setor público.

Muito mais que um simples efeito temporário da pandemia de Covid-19, mas certamente impulsionado pela tomada de consciência da efemeridade da saúde e da própria vida, bem como pela influência da priorização do lazer, encabeçada pela geração “Z”, nota-se a formação de uma concepção social a respeito da premente necessidade de se aproveitar ao máximo os momentos, as experiências e o ócio, além de se encontrar um propósito para a existência mais representativo do que realizar meras tarefas laborais burocráticas (Medeiros; Abreu, 2025, p. 22).

O nomadismo digital pressupõe certa instabilidade e falta de rotina, além de um desapego dos laços familiares e de amizade, bem como das instituições sociais mais rígidas e tradicionais. O *networking*²⁸ agora também é global, podendo ser estabelecidas múltiplas ligações profissionais em qualquer lugar do mundo, a qualquer momento.

Não só os autônomos e eventuais estão aptos a testar a liberdade geográfica; funcionários de empresas com políticas de teletrabalho também podem se beneficiar do nomadismo, que tem conectado corporações e colaboradores em grandes distâncias ao redor do mundo. Para tanto, basta um bom *notebook*²⁹ e uma boa internet (idem, p. 24).

Além de ser necessária muita disposição para aprender outras línguas e culturas, alguns nômades digitais se deparam com dificuldades como o cansaço por trabalhar em fuso horário distinto daquele em que está instalado, distância física de familiares e amigos, estranhamento na adaptação a costumes muito diferentes, quebra constante de rotina, falta de concentração e eventual instabilidade financeira, já que submetidos a diferentes impostos e custos de vida. Há ainda o desafio logístico relacionado à obtenção de vistos, seguros e internet confiável. É imprescindível formar uma reserva para emergências e ter a capacidade de autogestão e organização, sabendo separar adequadamente o tempo de trabalho do período de lazer, para não permanecer 24 horas por dia conectado, tampouco negligenciar as atividades profissionais.

Alguns países já oferecem vistos especiais para que nômades digitais possam residir legalmente e trabalhar de forma remota por um determinado tempo, como Portugal, Noruega, Malta, Hungria, Itália, Espanha, Croácia e Emirados Árabes Unidos. Para solicitar o visto, deve-se pesquisar as exigências legais, o que normalmente inclui a comprovação de renda (Hooper; Benton, 2022, p. 15-31).

²⁸ Rede de contatos profissionais.

²⁹ Computador portátil.

No Brasil, a recepção desses trabalhadores estrangeiros foi regulamentada em 2021, pela Resolução nº 45, do Conselho Nacional de Imigração, do Ministério da Justiça e Segurança Pública. Exige a contratação de seguro de saúde, atestado de antecedentes criminais e documento que demonstre a condição de nômade digital (contrato de trabalho ou comprovação de renda), garantindo prazo de residência de até um ano. Uma economia emergente como a brasileira tem muito a ganhar com a medida, já que tradicionalmente perde muitos talentos para os países desenvolvidos.

Apesar das facilidades recém-criadas, muitos nômades optam por utilizar apenas o visto para turistas, válido por três a seis meses, sobretudo para evitar a burocracia de se solicitar o visto específico em cada país. A comprovação de renda pode representar um entrave particularmente para os *freelancers*.

A intensa migração de pessoas impacta de forma abrupta os lugares onde se instalam, em aspectos culturais e socioeconômicos. Bali, na Indonésia, e Cluj, na Romênia, têm enfrentado essas questões nos últimos anos, recebendo uma classe de trabalhadores que pressionam a infraestrutura e os serviços locais, mas não pagam impostos por eles, o que tem gerado um ressentimento entre os habitantes nativos, além de levar a um processo de gentrificação³⁰. Comumente se verifica o aumento no custo de vida e o desequilíbrio na oferta e demanda de recursos públicos (Bozzi, 2024, pp. 1 e 7). O “efeito bolha” pode dificultar o intercâmbio cultural e ampliar tensões sociais e desigualdades territoriais.

No que tange à legislação trabalhista aplicável ao contrato de trabalho, o § 8º do artigo 75-B da CLT prevê a observância do ordenamento brasileiro, especificamente em relação ao empregado admitido no Brasil que optar por realizar teletrabalho no exterior. Já o § 7º do artigo 75-B da CLT define que se aplicam, a esses empregados, as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativos à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado, parâmetro a ser considerado igualmente no que tange à competência territorial para a análise de processos que porventura versem sobre tal espécie de contrato de trabalho.

Além dos aspectos mencionados, eventual regulamentação interna ou global sobre o nomadismo digital, por meio de acordos internacionais e com protagonismo da OIT, deve considerar alguns fatores essenciais: a proteção previdenciária e securitária dos trabalhadores

³⁰ Versão aportuguesada de gentrification (de gentry, “pequena nobreza”), processo social e urbano complexo que ocorre quando áreas urbanas, geralmente com baixos níveis de renda, são revitalizadas ou passam a chamar a atenção pela arquitetura, localização etc., atraindo moradores mais ricos, o que, conseqüentemente, eleva os preços das propriedades e os custos de vida. Este processo leva ao deslocamento dos moradores e comerciantes originais, que não conseguem mais arcar com as novas condições de mercado (Alcântara, 2018, p. 1).

nômades, a proteção econômica da população que recebe estes imigrantes, acordos sobre a adequada tributação dos rendimentos, desburocratização da criação e do funcionamento de pequenas empresas e *startups*³¹ transnacionais.

8 SHADOW STAND-INS E JOB SHARING

Situação inusitada que se tem verificado no choque de culturas do trabalho nômade é a questionável estratégia da terceirização ou subcontratação oculta, mais conhecida pelo termo em inglês *shadow stand-ins*³², em que empregados em trabalho remoto buscam outros trabalhadores para fazer uma parte de suas atividades.

A prática, que pode se mostrar ilícita num contrato de trabalho formal, tem sido impulsionada pela geração “Z” e geralmente ocorre entre um empregado de país desenvolvido, com um bom salário, que explora trabalhadores de países em que a mão de obra é muito mais barata. Já há inclusive *sites* em que se oferece “suporte profissional *online* a quem tenha dificuldade de terminar seu trabalho sozinho” (Price, 2024, p. 3).

Esse fenômeno, comum em setores criativos e da economia digital, levanta questões jurídicas sobre o enquadramento trabalhista dos indivíduos subcontratados, direitos trabalhistas cabíveis e responsabilidades do empregado “contratante”, que pode inclusive incidir em justa causa para a rescisão contratual, em razão da fraude praticada e do potencial lesivo à empresa, no que concerne à segurança de dados, segredo industrial, quebra de exclusividade, de qualidade etc. Há que se ponderar até mesmo quanto à caracterização de possível crime de falsidade ideológica (idem, p. 4).

Por outro lado, para muitos adeptos da prática, trata-se de uma reação ao modelo corporativo atual, que é exaustivo, exploratório e desigual, e não há diferença substancial entre esse tipo de terceirização e a utilização de inteligência artificial para otimizar o trabalho (idem, p. 6).

Nada obstante, a ausência de reconhecimento contratual dos empregados “terceirizados” pode resultar em inúmeros prejuízos a esses trabalhadores, já que, muito provavelmente, não terão acesso a direitos fundamentais, como salário justo, ambiente laboral seguro, jornada regulamentada, férias, proteção previdenciária, dentre outros. Haverá que se diferenciar, contudo, se a empresa contratante, de fato, não tinha conhecimento da delegação de funções pelo empregado, ou se negligenciava

³¹ Empresas emergentes. O termo é geralmente relacionado a empresas com modelo de negócios inovador e tecnológico, com grande potencial de crescimento.

³² Substituições ocultas.

tal situação. É possível concluir que sua responsabilidade, nesta situação, será subjetiva, dependendo da demonstração de eventual culpa.

A ascensão das plataformas digitais ampliou o alcance deste modelo e sua regulação pode ser o caminho para garantir maior transparência nas contratações, por meio de mecanismos de fiscalização para identificar e evitar práticas abusivas.

Noutra ponta, no *job sharing*, há a aquiescência da empresa. Trata-se de modalidade de trabalho na qual duas ou mais pessoas compartilham as responsabilidades de um único cargo, dividindo a carga horária e a remuneração proporcionalmente. Nesta modalidade, busca-se maior flexibilidade e equilíbrio entre vida pessoal e profissional, viabilizada pela digitalização da economia, que intensifica o trabalho de quem teve parte de suas funções substituídas pela automação, robôs ou inteligência artificial (Mahmudova; Solovova, 2019, p. 324).

Há, portanto, uma valorização dos profissionais que desenvolveram competências para lidar com grandes volumes de dados, habilidades interpessoais (as chamadas *soft skills*), flexibilidade para transitar entre tarefas, uso de conhecimentos de outras áreas, domínio de idiomas e tecnologia da informação, além de inteligência emocional.

É possível conceber uma modalidade de trabalho híbrido, com revezamento entre estes profissionais, nos ambientes físico e digital. As empresas acabam por ter uma equipe mais diversificada e produtiva, priorizando o resultado coletivo, mas cada trabalhador deve ter seu próprio contrato formalizado, com regras claras sobre a divisão de tarefas, carga horária e responsabilidades.

Países como Suíça, Reino Unido e Estados Unidos já possuem algumas diretrizes sobre a prática, com divisão de salário e benefícios (idem, p. 323). No Brasil, a falta de regulamentação representa um entrave para a adoção do modelo, o que pode fazer com que se busquem adaptações, como o contrato a tempo parcial ou intermitente.

9 BORDERLESS TALENT

Viabilizar oportunidades de trabalho sem barreiras geográficas pode trazer ganhos expressivos também à empresa. A possibilidade de contratação sem fronteiras vem sendo chamada pelas companhias de *borderless talent* (Elyoukdi; Zohri, 2024, p. 705-707).

A prática consiste em buscar funcionários remotos em outros países, preferencialmente com salários mais baixos, de modo a propiciar uma maior eficiência nos custos da empresa. Mas também amplia o espectro de busca por perfis de trabalhadores altamente especializados

e com competências específicas, que nem sempre são encontrados em localidades próximas à sede empresarial. Muitas vezes, a equipe trabalha de forma assíncrona, o que pode torná-la mais competitiva e econômica, mantendo a empresa em funcionamento 24 horas por dia.

No entanto, essa nova realidade apresenta semelhantes desafios aos conceitos anteriores, no que tange à regulação da relação empregatícia nos diversos países e à definição da legislação aplicável ao contrato de trabalho.

Por se tratar ainda de situações não totalmente regulamentadas, surge a insegurança jurídica quanto à tributação e contribuições sociais, além da aplicação de normas sobre saúde e segurança do trabalhador, já que o empregador tem pouco ou nenhum controle sobre o ambiente de trabalho do empregado. A falta de harmonização tributária entre os países envolvidos pode levar à bitributação ou evasão fiscal, sendo essencial que empresas e trabalhadores compreendam os acordos internacionais vigentes para evitar problemas legais.

É recomendado também que as partes pactuem um instrumento contratual detalhado, com cláusulas específicas sobre o regime de trabalho, benefícios, eventual necessidade de exclusividade, propriedade intelectual etc. Neste caso, seria admissível a opção da legislação aplicável ao contrato, pelas próprias partes, dadas as peculiaridades deste tipo de contratação, e para que se evite o conflito entre normas, desde que resguardados padrões mínimos de proteção, que garantam condições dignas de trabalho.

10 CREATOR ECONOMY, DIGITAL INFLUENCERS, COACHES, GAMERS E EMPREENDEDORES DIGITAIS

A *creator economy* pode ser traduzida como economia dos criadores de conteúdo e se refere a um amplo ecossistema econômico e tecnológico em que indivíduos criam, distribuem e monetizam conteúdo, produtos ou serviços por meio de plataformas digitais e redes sociais, como YouTube, Instagram, TikTok, Facebook e X (antigo Twitter), além de tocadores de *podcast*³³, como o Spotify, dentre muitas outras. Esses conteúdos abrangem postagens com textos, imagens, vídeos, arte, música, jogos, grupos de mentoria etc., que podem ser acessados por consumidores gratuitamente ou mediante pagamento.

As plataformas digitais propiciam a conexão entre criadores e audiências, permitindo a geração de receita através de diversas estratégias, como cursos e vendas *online*, *coaching*, ações publicitárias e postagens

³³ Programa de áudio digital.

patrocinadas. O mercado é avaliado em 100 bilhões de dólares anuais e cresce rapidamente (Peres et al., 2023, p. 1).

Influencers ou influenciadores digitais são as pessoas que produzem conteúdos temáticos com frequência e credibilidade nas plataformas digitais e/ou redes sociais, para um grande número de seguidores, estabelecendo-se como mídias autônomas e marcas próprias. Eles desempenham um papel fundamental na divulgação de produtos, serviços e experiências, suggestionando o comportamento de consumo dos usuários das redes. A relação de proximidade construída com a audiência confere aos influenciadores uma reputação que os torna filtros confiáveis de informação e referências em sua área de atuação (idem, p. 2).

Uma pesquisa sobre os criadores de conteúdo digital, liderada por Rosana Pinheiro-Machado (2024, pp. 8-10), tem achados impressionantes. De acordo com cálculos conservadores, cerca de 25 milhões de brasileiros trabalham atualmente no Instagram, sendo que mais da metade não possui uma conta de negócios devido à falta de familiaridade com a plataforma.

A análise de uma amostra de mil perfis, extraídos de um universo de 500 mil criadores de conteúdo, revelou que a maioria desse grupo é composta por mulheres em situação de vulnerabilidade socioeconômica, periféricas ou negras. As pessoas que sempre estiveram na informalidade representam a base dessa pirâmide. São criadoras de conteúdo, mas sequer poderiam ser consideradas influenciadoras, dado o público reduzido. A estrutura desigual do mercado brasileiro, combinada com o funcionamento piramidal do algoritmo do Instagram, impede que a maioria dos trabalhadores de níveis inferiores consiga ascender, o que reforça as disparidades já existentes.

De acordo com Santos (2020, p. 2-3), *coaching* é um processo colaborativo que visa acelerar o desenvolvimento pessoal ou profissional e elevar a *performance* de um indivíduo, grupo ou empresa, aumentando seus resultados positivos por meio de métodos, ferramentas e técnicas, aplicadas por um profissional habilitado (o *coach*), em parceria com o cliente (o *coachee*).

Este tipo de serviço foi originalmente implementado no esporte, mas tem raízes antigas que remetem à filosofia socrática, também chamada de maiêutica, que consistia em fazer perguntas para ajudar o ouvinte a raciocinar e tomar decisões a partir de verdades encontradas dentro de si (idem, p. 14).

A metodologia atual é extremamente abrangente, estando presente em vários segmentos: *life coaching* (vida, saúde, relacionamentos, hobbies, espiritualidade, cuidados pessoais), *coaching* de carreira, *coaching* executivo, *coaching* de equipe - todos estes últimos relacionados ao

trabalho. Baseia-se no estabelecimento de metas e objetivos, por meio de um diagnóstico, planejamento estratégico e avaliações.

Embora possua algumas semelhanças com o *coaching* e seja um serviço também bastante comercializado nas redes sociais, sendo frequentemente tratados como sinônimos, o *mentoring* é formalmente definido como um processo de acompanhamento em que apenas uma ou poucas pessoas são escolhidas. Geralmente, o mentor é um profissional com grande experiência, que guia outro menos experiente para o atingimento de uma determinada responsabilidade, como uma promoção na carreira ou o exercício de um cargo de gestão (Santos, 2020, p. 8).

Nesse “ecossistema” do trabalho digital, há ainda os *gamers*³⁴, nova classe de trabalhadores que surgiu da possibilidade de monetização dos jogos virtuais e do conceito *play to earn*, ou “jogue para ganhar”. Em um contexto de alto desemprego (como o da pandemia da Covid-19), essa atividade se expandiu e deu origem a campeonatos e disputas *online*, como os *e-sports*³⁵, com grande movimentação de dinheiro (Gomes; Farah, 2023, p. 84-85). Ainda não há regulamentação sobre o tema, que atrai crianças e adolescentes e pressupõe um longo período de atividade sem contraprestação até que os participantes tenham chance de auferir algum rendimento.

Os termos ora analisados são abrangidos pelo conceito mais amplo de empreendedorismo digital, que compreende todo tipo de negócio empresarial que se opera por meio de tecnologias digitais, englobando a comercialização de produtos ou serviços e a gestão dos resultados (Pinto et al., 2023, p. 4).

Essas definições refletem a transformação do trabalho e das relações econômicas na era digital, evidenciando a importância da adaptação às novas tecnologias e às dinâmicas de mercado emergentes, num momento de transição de uma economia baseada em produto para a economia fundada em conhecimento.

11 O TRABALHO DIGITAL SOB A PERSPECTIVA DE GÊNERO, DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

Muitas são as dificuldades e desafios que circundam o trabalho de forma geral, em suas perspectivas interseccionais, sendo importante compreender como alguns grupos podem ser particularmente afetados pelo trabalho digital.

³⁴ Jogador digital.

³⁵ Esportes eletrônicos.

A construção social que naturalizou a incumbência feminina pelo trabalho doméstico perdura até os dias atuais, o que não permite que dedique a mesma prioridade de investimento na carreira profissional quanto os homens. Como consequência, há uma limitação no desenvolvimento profissional feminino, com carreiras descontínuas, salários mais baixos e empregos de menor qualidade (Alves, 2024, p. 46-49). Não há dúvidas de que o trabalho de cuidado, historicamente realizado por mulheres e invisibilizado, se mantém como base silenciosa que sustenta a economia.

O trabalho digital tem gerado um interesse cada vez maior entre as mulheres, por permitir certa flexibilidade de horários, além de dispensar constantes deslocamentos, para a conciliação com os afazeres domésticos. Embora a flexibilidade seja aclamada por todos, as mulheres tendem a ressaltar mais o impacto positivo sobre o equilíbrio entre vida profissional e pessoal e a possibilidade de passar mais tempo com a família (Nascimento et al., 2025, p. 5).

Boa parte das mulheres está submetida a uma sobrecarga, o que aumenta os níveis de estresse e dificulta a percepção da diferença entre a responsabilidade saudável e a autocobrança excessiva. Não é à toa que 64% do total de afastamentos previdenciários correspondem a mulheres, com um número absoluto de 301.348, com quadros de ansiedade e depressão sendo as causas mais comuns. A duração média desses afastamentos para mulheres é de cerca de três meses (MPS, 2025, p. 1).

A verdadeira emancipação feminina não está em acumular jornadas ou cargos, mas em não ser forçada a escolher entre o trabalho e a vida pessoal, de estabelecer limites claros entre estes e de reconquistar o descanso e o silêncio como formas legítimas de existir.

Com o objetivo de promover a igualdade de oportunidades, ganha relevo a discussão sobre a Lei nº 14.457/2022, que instituiu o Programa Emprega + Mulheres. Sustenta-se em aspecto essencial: assegurar que trabalhadores e trabalhadoras – especialmente as mulheres – tenham um ambiente de trabalho livre de violência, de assédio moral e sexual. Uma das exigências mais importantes da norma é a implementação de um canal de denúncias confidencial nas empresas com CIPA (artigo 23). Outra previsão salutar trazida pelo artigo 7º desta lei é a prioridade para o teletrabalho às mães, pais ou tutores de crianças pequenas ou de pessoas com deficiência. Na mesma linha, é o texto do artigo 75-F da CLT.

Também é relevante mencionar a Convenção nº 156 da OIT de 1981, sobre Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares. Infelizmente não foi ratificada pelo Brasil, embora trate de questão

relevante e atual, já que sua finalidade principal é evitar que as responsabilidades familiares (como cuidado de filhos, pessoas idosas, doentes ou com deficiência) se tornem um obstáculo ao acesso, permanência e progressão no mercado.

A realidade das pessoas com deficiência igualmente tem se alterado de forma paulatina nas últimas décadas. A Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, editada em 1975, teve um importante papel neste tema, pois reconheceu que pessoas com deficiência têm os mesmos direitos humanos fundamentais que todos os outros e estabeleceu direitos específicos para garantir uma vida digna e plena.

A Sociedade Brasileira de Teletrabalho - SOBRATT elaborou uma Cartilha sobre Teletrabalho para Pessoas com Deficiência e Pessoas Neurodivergentes, que pode ser utilizada como instrumento facilitador de inclusão e acessibilidade no mercado de trabalho, de forma a assegurar a concretização de políticas organizacionais inclusivas. Explica que o modelo remoto elimina barreiras físicas, reduz o desgaste com deslocamentos e permite adaptações personalizadas no ambiente doméstico, contribuindo para mais autonomia e conforto, com benefícios para empregadores e empregados. Destaca que o teletrabalho, aliado a recursos de tecnologia assistiva, pode potencializar habilidades e minimizar algumas limitações (2024, p. 7 e 9).

O trabalho remoto para as pessoas com deficiência (assim como para seus cuidadores) pode representar uma grande ampliação do acesso dessas pessoas ao mercado de trabalho, além de ganhos significativos em sua qualidade de vida. Afinal, a própria locomoção até o ambiente laboral tradicional pode se tornar um empecilho à prestação de serviços da pessoa com deficiência.

Em que pese os potenciais benefícios, também é preciso refletir que o teletrabalho não resolve todos os problemas para uma verdadeira inclusão, já que cria oportunidades para aqueles que já passaram, primeiramente, pela inclusão digital e, na maior parte dos casos, para aqueles que possuem um grau maior de escolaridade.

A ausência física do empregado nas organizações ainda pode acarretar estagnação na função, com maiores dificuldades de promoção e avanço na carreira. Mas o que mais chama a atenção é o fato de que o teletrabalho retira do trabalhador com deficiência o direito de interação presencial com os colegas de trabalho e impede, do mesmo modo, que esse coletivo se engrandeça com a diversidade e a oportunidade de convivência com a pessoa com deficiência. A efetiva inclusão - também no ambiente físico - certamente proporciona ganhos a todos os envolvidos.

Questão que não pode deixar de ser abordada quando se analisam as novas formas de contratação e que talvez seja das mais graves

da sociedade atual é a dimensão que tem tomado entre crianças e adolescentes, não só no Brasil, mas em todo o mundo. De acordo com o IBGE, em 2022, o Brasil tinha 1,9 milhão de crianças e adolescentes com 5 a 17 anos de idade em situação de trabalho infantil, o que corresponde a 4,9% desse grupo. Esses dados não distinguem a forma de trabalho (presencial, informal, digital, remunerado etc.), mas são uma informação inicial para a compreensão.

A inserção digital de crianças e adolescentes é cada vez mais precoce e intensa. O crescimento do mercado de influenciadores mirins acompanha essa expansão de acesso. Estima-se que o segmento de publicidade digital voltada a crianças já movimentou oito bilhões de dólares anuais (Markwide, 2025, p. 11). Nota-se uma escalada da audiência quando o conteúdo é produzido “por crianças para crianças”, já que se estabelece um processo de identificação e imitação entre influenciador e seguidores, muitas vezes permeado por pressão estética e acesso a conteúdos inadequados para a faixa etária (Deusdará, 2025, p. 4).

Daí surge uma exploração comercial infantil, em uma atividade que mistura entretenimento, *performance*, *status* e possibilidade de ganhos financeiros sedutores. Essa prática cada vez mais comum, em que os exploradores muitas vezes são os próprios pais ou responsáveis pela criança, tem suscitado uma discussão ética profunda sobre a vulnerabilidade infantil, a adultização precoce e os prejuízos futuros, sobretudo na saúde mental dessas crianças e adolescentes, que têm sua infância suprimida.

A monetização precoce desafia a fronteira entre trabalho e brincadeira, além de evidenciar a ausência de proteção dos dados infantis na rede (idem, p. 7). Há uma significativa subnotificação do fenômeno do trabalho infantil digital, pois muitas situações permanecem nesse limbo entre lazer e trabalho e não são captadas pelas pesquisas tradicionais.

Sobre o tema, foi sancionada a Lei nº 15.211/2025, que dispõe sobre a proteção de crianças e adolescentes em ambientes digitais e estipula obrigações a serem seguidas por empresas de tecnologia, pais e poder público, sendo chamada de “ECA digital”. O diploma obriga as plataformas digitais a tomarem medidas efetivas para evitar que crianças e adolescentes acessem conteúdos ilegais ou impróprios, como exploração e abuso sexual, violência física, intimidação, assédio, promoção e comercialização de jogos de azar, práticas publicitárias predatórias, entre outros crimes.

Espera-se que a nova legislação propicie maior controle e fiscalização da atuação remunerada ou remunerável de crianças, por parte das plataformas digitais, principalmente no que diz respeito à autorização judicial para o trabalho. O Ministério Público do Trabalho (MPT) já tem

atuado para rastrear e combater casos de trabalho artístico infantil irregular e monetização infantil sem alvará judicial, que já foram verificadas inclusive para publicidade de *bets*, atividade que pode ser enquadrada até mesmo dentre as piores formas de trabalho infantil.

Pais, agências e plataformas, ao permitir ou lucrar com essa exposição, podem ser responsabilizados civil e penalmente, especialmente em casos de sobrecarga de jornada, riscos à criança ou apropriação indevida de rendimentos (Deusdará, 2025, p. 12-13). Já são comuns os casos de famílias vulneráveis que dependem financeiramente deste tipo de atividade infantil, que muitas vezes compromete a educação formal e a frequência escolar.

Depreende-se que a presença infantil no ambiente digital suscita um conjunto de riscos que transcendem as preocupações tradicionais a respeito do trabalho infantil, com consequências psicossociais que podem comprometer seu desenvolvimento integral. A par da orientação das famílias, faz-se inadiável a inclusão obrigatória do letramento digital na educação básica e complementar - ou seu fortalecimento, nas escolas em que já exista -, com o ensino de competências digitais críticas, capacitando os estudantes a saberem lidar de forma sadia com o ambiente digital, identificarem conteúdos inadequados e publicidades ocultas, além de compreenderem as implicações da exposição da imagem e de dados pessoais.

Com base na responsabilidade parental e de toda a sociedade e com fundamento no princípio da precaução, que rege o meio ambiente digital, é preciso repensar as estruturas criadas pelas plataformas, para assegurar a participação segura e digna de crianças e adolescentes, que não resulte em uma economia de exploração infantil, mas que permita a criatividade, a ética e a cidadania digital, de forma sustentável.

CONCLUSÃO

As relações laborais têm se modificado drasticamente na sociedade da informação, dando ensejo a novas formas de contratação, que desmaterializam o local de trabalho e ampliam o acesso a um mercado global fluido, sob demanda. Modelos inseridos na economia compartilhada e no trabalho plataformizado baseiam-se em algoritmos, que regulam a oferta e a demanda. Termos como *uberização*, *gig economy*, *crowdwork*, *microtasking* e empreendedorismo digital são expressão de um trabalho flexível, marcado por rendimentos baixos e instáveis, prazos rígidos, competição direta e vigilância digital, frequentemente camuflada pela narrativa de autonomia.

A era digital também impulsionou a busca por maior bem-estar, dando origem a conceitos como o *chronoworking*, *smart working*, *workation* e nomadismo digital. Tais modalidades, embora ofereçam maior liberdade geográfica e potencial para qualidade de vida, também levantam desafios logísticos, fiscais e sociais, como a gentrificação nos locais de acolhimento de nômades. Práticas como o BYOD e os *shadow stand-ins* adicionam complexidade ética e jurídica ao cenário.

O Direito do Trabalho enfrenta o desafio de equilibrar a flexibilização com a preservação de direitos fundamentais dos trabalhadores, sem se descuidar dos impactos em grupos vulneráveis, de maneira interseccional. Mulheres, historicamente responsáveis pelo trabalho de cuidado, buscam na flexibilidade digital uma forma de conciliar jornadas, mas frequentemente se sujeitam a uma sobrecarga e a elevados índices de estresse e afastamentos. Para as pessoas com deficiência, o teletrabalho remove barreiras físicas e amplia o acesso ao mercado, mas exige inclusão digital prévia e pode resultar em estagnação de carreira e em inviabilidade de inclusão na dimensão social.

A questão de maior urgência ética e social reside na exploração comercial infantil no ambiente digital. O crescimento dos *kidfluencers*³⁶ e a monetização precoce das redes sociais desafiam a fronteira entre lazer e trabalho, expondo crianças e adolescentes a riscos psicossociais, adultização e, muitas vezes, à apropriação indevida de rendimentos por seus responsáveis.

Para que as transformações do mundo do trabalho sejam positivas e sustentáveis, é necessário garantir o acesso seguro às novas tecnologias, além de se desenvolverem normas regulatórias e estruturas fiscalizatórias internas e globais. O futuro do trabalho na era digital dependerá do equilíbrio entre a inovação tecnológica e a proteção da dignidade humana, para que a exploração dê lugar à cidadania plena.

REFERÊNCIAS

ABREU, Karine Vaz de Melo Mattos. O Direito Humano ao Desenvolvimento, o Trabalho e as Novas Tecnologias. In: ARRUDA, Kátia Magalhães et al. (coord.). *Novas Tecnologias, Inteligência Artificial e o Mundo do Trabalho*. Brasília: Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho - ENAMAT, Coleção Estudos Enamat, Volume 17, 2025, p. 67-82.

³⁶ Influenciador mirim.

_____. Sociedade da informação e proteção do meio ambiente digital: uma nova fronteira para a sustentabilidade. Montes Claros: *Revista do Curso de Direito da Universidade Estadual de Montes Claros – Unimontes*, v. 1, n. 2, jul.-dez./2024. Disponível em: <https://www.periodicos.unimontes.br/index.php/direito/article/view/8342>. Acesso em: 5 nov. 2025.

ALCÂNTARA, Maurício Fernandes de. “Gentrificação”. In: *Enciclopédia de Antropologia*. São Paulo: Universidade de São Paulo, Departamento de Antropologia, 2018. Disponível em: <http://ea.fflch.usp.br/conceito/gentrificacao>. Acesso em: 12 nov. 2025.

ALVES, Patricia Juliana Marchi. *A proteção ao trabalho da mulher e seu impacto adverso: reflexos da divisão sexual do trabalho*. Campinas: Editora Lacier, 2024.

APPEL, Gil; GREWAL, Lauren; HADI, Rhonda; STEPHEN, Andrew T. The future of social media in marketing. PubMed Central: *Journal of the Academy of Marketing Science*, outubro de 2019. Disponível em: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7222052/>. Acesso em: 08 nov. 2025.

BOES, Andreas et al. Cloud & Crowd: New Challenges for Labour in the Digital Society. *Communication, Capitalism & Critique: Open Access Journal for a Global Sustainable Information Society*, 15, p. 132-147. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/324863151_Cloud_Crowd_New_Challenges_for_Labour_in_the_Digital_Society. Acesso em: 12 nov. 2025.

BRASIL. MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (MPS). *Dados estatísticos – Saúde e Segurança do Trabalhador*. 2025. Disponível em: https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/acidente_trabalho_incapacidade. Acesso em 11 mar. 2025.

BRAZ, Matheus Viana. *Heteromação e microtrabalho no Brasil*. Scielo, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/wVd58kNBf4rN4NQxYWk6FtB/>. Acesso em: 11 nov. 2025.

CARDOSO, Ana Cláudia Moreira. Empresas-plataforma e seus tempos laborais incertos, controlados, intensos, insuficientes, longos, não pagos e heterônomos. In: KREIN, José Dari et al. (org.). *A redução da jornada de trabalho e o futuro*. Campinas: Editora da Unicamp, 2022. p. 253-274.

CARDOSO, Ana Cláudia Moreira; GARCIA, Lucia. Por onde “andam” as plataformas digitais de trabalho? *Le Monde Diplomatique Brasil*: Ano 14, nº 170, 2021. Disponível em: <https://diplomatique.org.br/por-onde-andam-as-plataformas-digitais-de-trabalho-legislacao-favoravel-a-empresas-plataforma/>. Acesso em: 06 nov. 2025.

CLAPPERTON, Guy; VANHOUTTE, Philip. Il Manifesto dello Smarter Working. Milano: Libri Este, 2014. Apud MARKOVIC, Ella; ROSSINI, Clauber de Oliveira. Smart working e as novas tendências no mundo do trabalho: um estudo de caso binacional. *Revista Brasileira de Administração Científica*, v. 12, n. 1, p. 86-102, jan./mar. 2021.

DEUSDARÁ, Beatriz Vasconcelos Muniz. A influência de crianças e adolescentes nas redes sociais: influenciadores mirins e o impacto entre iguais. *Ciências Humanas*, Volume 29 – Edição 149/AGO 2025. Disponível em: <https://revistaft.com.br/a-influencia-de-criancas-e-adolescentes-nas-redes-sociais-influenciadores-mirins-e-o-impacto-entre-iguais>. Acesso em: 29 ago. 2025.

ELYOUKDI, Kaoutar; ZOHRI, Abdelaziz. Understanding Candidates' Behavioral Intentions toward AI for Talent Acquisition: A Conceptual Study Using UTAUT and CIA Frameworks. *African Scientific Journal – Management and Economic Development*, v. 03, n. 25, Out. 2024. Disponível em: <https://africanscientificjournal.com/index.php/AfricanScientificJournal/article/download/847/763/869>. Acesso em: 06 nov. 2025.

FRAGOMEN. *Worldwide Immigration Trends Report 2022*. Disponível em: <https://www.fragomen.com/trending/worldwide-immigration-trends-reports/2022-worldwide-immigration-trends-report.html>. Acesso em: 10 nov. 2025.

GOMES, Ana Cláudia Nascimento; FARAH, Fernanda Daher Caram. Gamefi e a nova classe de trabalhadores. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 12, n. 118, p. 78-91, mar. 2023. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/215796>. Acesso em: 10 nov. 2025.

GONSALES, Marco; RONCATO, Mariana Shinohara; VAN DER LAAN, Murilo. Plataformização do trabalho, o cenário internacional e o Brasil. In: HIESSL, Christina et al. (coord.); *Trabalho em plataformas: regulamentação ou desregulamentação?: o exemplo da Europa*. São Paulo: Boitempo, 2024.

HITTLE, Bervely M.; GILLESPIE, Gordon L. Identifying shift worker chronotype: implications for health. *Industrial Health*, v. 56, n. 6, p. 512-523, 2018. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29973467/>. Acesso em: 04 nov. 2025.

HOOPER, Kate; BENTON, Meghan. *The Future of Remote Work – Digital Nomads and the Implications for Immigration Systems (Report)*. Migration Policy Institute, 2022. Disponível em: https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/mpi-remote-work-2022_final.pdf. Acesso em: 05 nov. 2025.

LAM, Helen; BECKMAN, Terry; HARCOURT, Mark; SHANMUGAM, Sandra. Bring Your Own Device (BYOD): Organizational Control and Justice Perspectives. *Employee Responsibilities and Rights Journal*: 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10672-024-09498-1>. Acesso em: 08 nov. 2025.

LIMA, Jacob Carlos; BRIDI, Maria Aparecida. *Trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade*. Scielo: Caderno CRH, v. 32, n. 86, p. 325-342, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30561>. Acesso em: 06 nov. 2025.

MAHMUDOVA, I. N.; SOLOVOVA, N. V. "Job-Sharing" As A Form Of Work Organization. *Advances in Economics, Business and Management Research: volume 47, International Scientific Conference "Far East Con" (ISCFEC 2018)*, 2019. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/330921622_Job-Sharing_As_A_Form_Of_Work_Organization. Acesso em: 12 nov. 2025.

MARKWIDE. *Análise de mercado de publicidade digital infantil – Tamanho da indústria, participação, relatório de pesquisa, insights, impacto com Covid-19, estatísticas, tendências, crescimento e previsão para 2025-2034*. Markwide: 2025. Disponível em: <https://markwideresearch.com/kids-digital-advertising-market/>. Acesso em: 17 jul. 2025.

MEDEIROS, Breno; ABREU, Karine Vaz de Melo Mattos. O trabalho no nomadismo digital: liberdade, oportunidade e desafios. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 1, p. 19-33, jan./mar. 2025. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/issue/view/11/13>. Acesso em: 10 nov. 2025.

MURCIA, Esperanza. *Llega el 'cronoworking' a España: los trabajadores son quienes elegirán su horario laboral*. Noticias Trabajo, 2024. Disponível em: <https://noticiastrabajo.huffingtonpost.es/empleo/>

llega-cronoworking-espana-los-trabajadores-son-quienes-elegiran-su-horario-laboral/. Acesso em: 05 nov. 2025.

NASCIMENTO, Maria Luiza Ribeiro; LIMA, Daniela Barbosa de; TONACIO, Cláudia Michelly Sales de Paiva. Home office e mulheres: benefícios, desafios e direito à desconexão no ambiente de trabalho remoto. *Revista JRG de Estudos Acadêmicos*: v. 8 n. 18 (2025). Disponível em: <https://revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/1960>. Acesso em: 07 ago. 2025.

PINHEIRO-MACHADO, Rosana; MATHEUS, Jessica; ALVES-SILVA, Wagner; FRID, Marina; PETRA, Priscila; PENALVA, Janaina. Mídias sociais como plataforma de trabalho digital: avaliando os impactos sociais, culturais e políticos da migração do mercado de trabalho para o Instagram. *Digital Economy and Extreme Politics*, n. 1, 2024. Disponível em: https://labdeep.com/wp-content/uploads/2024/12/Deeplab_Social-Media-as-Digital-Labour-Platform_PT_sem-links_13-12.pdf. Acesso em: 12 nov. 2025.

PINTO, Alexandre Rodrigues; MARTENS, Cristina Dai Prá; SCAZZIOTA, Vanessa Vasconcelos. *Empreendedorismo digital em organizações: revisão integrativa da literatura e proposição de elementos de análise sob a ótica das capacidades dinâmicas*. Porto Alegre: REAd. Rev. eletrôn. adm., 29 (3), Sep-Dec 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/read/a/Lwyztymt3nxMqPbjQKhsPBf/>. Acesso em: 22 abr. 2025.

PRICE, Rob. *The rise of 'shadow stand-ins': The brazen new way employees are cheating their way to the top*. Business Insider: 2024. Disponível em: <https://www.businessinsider.com/shadow-stand-ins-workers-secretly-outsourcing-their-jobs-2024-6>. Acesso em: 12 nov. 2025.

SANTOS, Mauro Ribeiro dos. Coaching: Uma breve análise histórica, conceitual e prática do método. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*: 2020. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/coaching>. Acesso em: 12 nov. 2025.

SOARES, Angelo dos Santos. A automação e o terceiro mundo. *SciELO: Rev. adm. empres*, 28 (3), Set 1988. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-75901988000300008>. Acesso em: 08 nov. 2025.

SOBRATT. *Cartilha para Pessoas com Deficiência e Pessoas Neurodivergentes em Teletrabalho*. 2024. Disponível em: <https://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/wp-content/uploads/2024/02/Cartilha-Teletrabalho.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2025.

VOLL, Kyra; GAUGER, Felix; PFNÜR, Andreas. Work from anywhere: traditional workation, coworkation and workation retreats: a conceptual review. *World Leisure Journal*, 65(2), 2022, 150–174. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/16078055.2022.2134199>. Acesso em: 13 nov. 2025.