

Retrospectiva 2025 e perspectivas para o Direito do Trabalho em 2026

18/12/2025

Sem dúvidas, este ano de 2025 foi por demais desafiador para todos os profissionais que militam diariamente na Justiça do Trabalho. Inúmeros foram os assuntos de grande relevância para o Direito do Trabalho tratados nesta coluna *Prática Trabalhista* da **ConJur** [1], razão pela qual agradecemos imensamente a todos os leitores pela parceria.

Retrospectiva e desafios

Considerando ser este o último artigo antes do início do recesso do Judiciário, eis uma rápida retrospectiva dos principais assuntos abordados neste ano, além da indicação de alguns desafios para o ano de 2026.

De início, impende destacar que nesta mesma época (dezembro de 2024) [2], a coluna trouxe informações sobre as novidades para 2025, cujo ano se iniciou com diversas atualidades sobre a sistemática de precedentes nos TRTs e no TST. Tanto é que diversos foram os assuntos abordados referentes às novas teses vinculantes firmadas pela Corte Superior Trabalhista, tanto em relação aos temas julgados, quanto àqueles que se encontram ainda afetados.

Aliás, uma temática que certamente continuará em pauta ao longo de 2026 será o debate envolvendo a pejetização e a terceirização de serviços. Conforme abordado no mês de maio de 2025 [3], em abril foi determinada a suspensão nacional de todos os processos que versam acerca da temática da pejetização, de modo que para além da validade desses contratos, o que se discute também é a competência da Justiça do Trabalho para julgar casos de suposta fraude e a definição sobre quem deve arcar com o ônus da prova.

De outro norte, o país também enfrentou grandes desafios em razão do então tarifaço [4] anunciado pelo presidente dos Estados Unidos, Donald Trump. Entrementes, entre os meses de agosto e novembro, as exportações do café do Brasil para os EUA foram submetidas a uma elevada tarifa de 50%, trazendo severos prejuízos e enormes dificuldades para o setor no mercado [5].

Outro tema de grande importância prática foi o impacto das mudanças climáticas no Direito do Trabalho [6], justamente pelo fato de que tais alterações podem acarretar a piora das condições de trabalho, adoecimentos, trazendo grandes repercussões em alguns setores da economia, dentre outros.

Nesse diapasão, para o próximo ano de 2026, um tema de relevância fundamental ao Direito do Trabalho se refere ao fim da escala 6x1, que recentemente teve a PEC 148 aprovada perante a Comissão de Constituição e Justiça do Senado [7]. O texto ainda depende da aprovação do plenário do Senado, bem como do seu trâmite regular perante a Câmara dos Deputados, cuja futura sanção do presidente da República marcará o início de uma enorme e profunda



metamorfose nas relações laborais e sindicais.

Se é verdade que tal mudança poderá trazer futuros aumentos de custos para as empresas, lado outro existirão períodos de maior descanso para os trabalhadores, com uma tendência de aumento na produtividade e melhoria das condições de saúde física e mental.

Noutro giro, não há dúvidas de que um dos desafios para o Direito do Trabalho em 2026 será sobre o uso da inteligência artificial nas relações de trabalho. De acordo com uma pesquisa do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), no ano de 2024, 89% das empresas utilizaram tecnologias digitais avançadas, ao passo que em 2022 tal percentual era de 84,9% [8].

Aliás, um prognóstico do Fórum Econômico Mundial que foi divulgado no início de 2025 estimou que poderá haver a eliminação de 92 milhões de empregos existentes até o ano de 2030, sobretudo em países de baixa renda, mas, em contrapartida, poderão ser criados 170 milhões de novos postos [9].

De mais a mais, segundo os dados de monitoramento de empregos *Layoffs.fyi*, até 20 de novembro deste ano exatas 231 empresas de tecnologia cortaram 112.800 empregos. A título de comparação, em 2023, após o lançamento do ChatGPT, 1.193 empresas de tecnologia demitiram 264.200 funcionários. Ainda, outra pesquisa feita pela consultoria norte-americana Challenger, Gray & Christmas, apontou que demissões que afetaram 48.400 postos de trabalho já foram atribuídas à inteligência artificial, sendo 31.000 delas comunicadas somente em outubro [10].

Lição de especialista

A propósito, oportunos são os ensinamentos do professor doutor e desembargador Arnaldo Boson Paes [11]:

Como todo produto da criação humana, a IA tem seus aspectos positivos e negativos. Suas utilidades são imensuráveis. Além do ganho de velocidade e eficiência, ela tem sido considerada ferramenta útil para garantir a tomada de decisões justas, neutras, objetivas, transparentes, baseadas apenas no mérito, o que eliminaria decisões humanas errôneas ou tendenciosas. Essas supostas vantagens são altamente questionáveis, haja vista o crescente fenômeno da discriminação algorítmica, conforme se verá mais adiante. Os impactos, riscos e desafios também são elevados. O maior deles é o seu potencial para causar desemprego tecnológico. Há outras preocupações relevantes, incluindo questões como invasão de privacidade decorrente do monitoramento eletrônico; excesso de trabalho e ausência de desconexão das atividades; desaparecimento de profissões e postos valorizados de trabalho; substituição de empregos formais por trabalho precarizado prestado por meio de plataformas digitais. O uso da IA tem causado também graves efeitos sobre a saúde física e mental dos trabalhadores; enfraquecimento das organizações sindicais devido à quebra dos laços de

sociabilidade e ao isolamento; utilização de estratégia de jogos para motivar e engajar os trabalhadores, por meio de captura psicológica; amplificação das desigualdades de gênero, raça, origem, entre tantas outras, generalizando práticas discriminatórias.

Reflexões finais

Decerto que o ano de 2026 será repleto de novidades, principalmente nas questões envolvendo o Direito do Trabalho, pelo que nós colunistas deixamos aqui, para você leitor(a), algumas reflexões finais: qual será o cenário das relações de trabalho após o julgamento do Tema 1.389 pela Suprema Corte? A competência da Justiça do trabalho será ameaçada? Como se dará a redução da jornada de trabalho diante do surgimento e da validação das novas formas de contratação? Com o rápido avanço da tecnologia em que medida os trabalhadores serão impactados? Haverá ou não a perda de empregos e postos de trabalho para a população mais carente? E, por fim, haverá alguma política pública para a proteção social destes trabalhadores, principalmente com relação aqueles que desempenham trabalhos informais?

Enfim, essas são apenas algumas das indagações que serão debatidas e, quiçá, respondidas em 2026, razão pela qual contamos com todos vocês, leitores desta coluna semanal aqui nesta **ConJur**, para novas sugestões de temáticas de importância e relevância indissociável para o Direito do Trabalho, visando sempre uma melhor reflexão e compreensão desta ciência jurídica.

[1] Se você deseja que algum tema em especial seja objeto de análise pela Coluna *Prática Trabalhista* da **ConJur**, entre em contato diretamente com os colunistas e traga sua sugestão para a próxima semana.

[2] Disponível [aqui](#).

[3] Disponível [aqui](#).

[4] Disponível [aqui](#).

[5] Disponível [aqui](#).

[6] Disponível [aqui](#).

[7] Disponível [aqui](#).

[8] Disponível [aqui](#).

[9] Disponível [aqui](#).

[10] Disponível [aqui](#).

[11] Disponível [aqui](#).

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2025-dez-18/retrospectiva-2025-e-perspectivas-para-o-direito-do-trabalho-em-2026/>