



Trabalho em transformação: os principais debates de 2025

21/12/2025

O ano de 2025 consolidou movimentos relevantes no Direito do Trabalho. O período foi marcado por decisões emblemáticas do Supremo Tribunal Federal, especialmente aquelas relacionadas à pejetização e à prestação de serviços por plataformas digitais — fenômeno conhecido como uberização —, bem como pelo fortalecimento do sistema de precedentes vinculantes no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho.

Soma-se a esse cenário o uso cada vez mais abrangente da inteligência artificial nas relações laborais, a intensificação das obrigações empresariais de gestão dos riscos psicossociais, com foco na promoção do bem-estar e da saúde mental dos trabalhadores, e a atuação mais firme dos tribunais na coibição da litigância abusiva.

Esse conjunto de transformações pavimentou o caminho para mudanças estruturais nas relações de trabalho, cujos efeitos se projetam para os próximos anos e continuarão a suscitar relevantes reflexões e debates nos planos jurídico e social.

Neste contexto, destacamos os temas que se sobressaíram no cenário trabalhista de 2025:

Pejetização: Tema 1.389 do STF

O STF reconheceu a existência de repercussão geral no Tema 1.389, que trata da licitude da contratação de trabalhadores autônomos ou por meio de pessoa jurídica, prática conhecida como pejetização. A controvérsia abrange, ainda, a definição do ônus da prova quanto à alegação de fraude na contratação civil, bem como a análise preliminar da competência da Justiça do Trabalho para julgar demandas que discutem a existência de fraude em contratos civis ou comerciais de prestação de serviços.

No âmbito desse julgamento, o ministro Gilmar Mendes determinou, a partir de 14 de abril de 2025, a suspensão nacional de todos os processos em que se discute a validade desses modelos contratuais.

Spacca

A decisão de mérito, cuja prolação é esperada para os primeiros meses de 2026, deverá ser obrigatoriamente observada por todos os tribunais do país no julgamento de casos semelhantes. Contudo, diante da intensidade dos debates suscitados pelo Tema 1.389 na comunidade jurídica e entre os diversos atores institucionais do mundo do trabalho, o desfecho do julgamento poderá, a depender do entendimento fixado, dar ensejo a novas controvérsias judiciais, com potenciais reflexos negativos para a desejada segurança jurídica nas relações trabalhistas.

RETROSPECTIVA



Uberização: trabalho em plataformas digitais

O Supremo Federal também analisa a natureza jurídica da relação mantida entre motoristas e entregadores de plataformas digitais (como Uber, 99 e Rappi) e as empresas de tecnologia, discutindo se esses trabalhadores devem ser reconhecidos como empregados regidos pela CLT ou como profissionais autônomos.

A controvérsia está submetida ao STF no âmbito do Recurso Extraordinário nº 1.446.336, com repercussão geral, de modo que o entendimento a ser fixado pela corte terá aplicação obrigatória a todos os processos semelhantes em trâmite no país. Estima-se que cerca de 10 mil ações estejam atualmente sobrestadas à espera da definição da Suprema Corte.

Após a realização de audiências públicas, nas quais foram ouvidos representantes dos trabalhadores, das empresas, entidades da sociedade civil e especialistas, o julgamento, inicialmente pautado para 3 de dezembro, foi retirado de pauta pelo presidente do STF, ministro Edson Fachin, devendo ser retomado ao longo de 2026.

Inclusão das empresas do mesmo grupo econômico na execução: Tema 1.232 STF

Em 10 de dezembro de 2025, foi publicado o acórdão do Supremo que julgou o Recurso Extraordinário nº 1.387.795, paradigma do Tema 1.232 de Repercussão Geral, no qual se discutiu a possibilidade de inclusão, no polo passivo da execução trabalhista, de empresa integrante de grupo econômico que não tenha participado da fase de conhecimento.

O STF fixou o entendimento de que a empresa pertencente ao mesmo grupo econômico somente poderá ser incluída na execução trabalhista após a prévia instauração do incidente de desconconsideração da personalidade jurídica, o qual deverá ser devidamente fundamentado.

A corte ressaltou que a mera condição de integrante de grupo econômico não autoriza a inclusão automática de empresas na execução. Caberá ao magistrado, com base nas provas dos autos, analisar tanto a efetiva existência do grupo econômico quanto a ocorrência de abuso da personalidade jurídica, caracterizado por desvio de finalidade ou confusão patrimonial.

Ao exigir a instauração prévia do incidente e a comprovação do abuso de personalidade, o STF reafirma a importância do devido processo legal nas execuções trabalhistas, assegurando às empresas os direitos constitucionais ao contraditório e à ampla defesa antes de sua inclusão no polo passivo da demanda.

Precedentes vinculantes do TST

Outro destaque de 2025 foi o fortalecimento do sistema de precedentes vinculantes do Tribunal Superior do Trabalho, que consolida o entendimento pacificado da Corte sobre determinadas matérias e deve ser obrigatoriamente observado por juízes e tribunais trabalhistas em casos semelhantes.

O elevado volume de demandas na Justiça do Trabalho, muitas delas envolvendo matérias repetitivas, aliado à multiplicidade de interpretações, evidencia que a consolidação de precedentes ocorreu em momento oportuno. A medida contribui para maior segurança jurídica, estabilidade e previsibilidade nas relações de trabalho, além de contribuir para a redução do número de recursos dirigidos ao TST sobre temas já pacificados, agilizando a tramitação processual e evitando decisões conflitantes.

Não obstante, permanecem os desafios relacionados ao risco de engessamento do Direito. Por essa razão, a aplicação dos precedentes deve observar a técnica do *distinguishing*, permitindo a adequada diferenciação entre casos semelhantes, mas não idênticos, de modo a preservar o equilíbrio entre previsibilidade e necessária adaptabilidade do sistema jurídico.

Escala 6×1: redução da jornada sem redução salarial

A chamada escala 6×1, regime em que o empregado trabalha seis dias consecutivos com um dia de descanso semanal, amplamente adotado nos setores de comércio, serviços, saúde e atividades operacionais contínuas, foi um dos temas que mais suscitaram debates ao longo de 2025.

Em 10 de dezembro, a Comissão de Constituição e Justiça do Senado aprovou a PEC nº 148/2015, que propõe a alteração da Constituição para reduzir a jornada semanal de trabalho de 44 para 36 horas, com a previsão de dois dias de descanso por semana, o que, na prática, implicará a extinção da escala 6×1.

O texto prevê um período de transição de quatro anos: no primeiro ano após a promulgação, a jornada máxima será reduzida de 44 para 40 horas semanais; nos anos subsequentes, haverá redução de uma hora por ano, até o limite de 36 horas. A proposta assegura, ainda, que a redução da jornada não poderá acarretar diminuição salarial.

A aprovação da PEC na CCJ, que ainda será submetida à votação em dois turnos no Plenário do Senado e, se aprovada, encaminhada à Câmara dos Deputados, sinaliza uma mudança de paradigma, alinhada à tendência de revisão dos modelos tradicionais de organização da jornada de trabalho.

NR-1: gerenciamento dos riscos psicossociais

Tema de grande impacto em 2025 foi a nova redação do capítulo “1.5 – Gerenciamento de riscos ocupacionais” da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) — Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais —, aprovada pela Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. A alteração passou a exigir que as empresas incluam a avaliação dos riscos psicossociais em seus processos de gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SST).

Inicialmente prevista para entrar em vigor em 26 de maio de 2025, a nova redação teve sua vigência prorrogada em razão da necessidade de maior esclarecimento técnico e da elaboração de guia orientativo pelo Ministério do Trabalho e Emprego. A Portaria MTE nº 765 prorrogou o início da vigência por um ano, fixando-o em 25 de maio de 2026.

As empresas dispõem, portanto, de prazo relativamente curto para adequar seus Programas de Gerenciamento de Riscos (PGR) às novas exigências, sob pena de aplicação de penalidades administrativas.

O tempo remanescente pode se revelar exíguo, considerando a complexidade das medidas exigidas, que envolvem a identificação dos fatores de risco psicossociais, a avaliação de sua gravidade e impacto sobre a saúde mental dos trabalhadores, bem como a implementação de planos de ação eficazes para mitigação e controle desses riscos.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2025-dez-21/trabalho-em-transformacao-os-principais-debates-de-2025/>