

sindicatos e das empresas. A combinação entre regulação adequada, atuação institucional e negociação coletiva tende a favorecer relações mais equilibradas, seguras e compatíveis com as exigências da atividade econômica e do trabalho contemporâneo.

Quais são os principais desafios jurídicos trazidos pela automação e pela inteligência artificial nas relações de trabalho?

A automação e o uso crescente da inteligência artificial nas relações de trabalho impõem desafios relevantes ao ordenamento jurídico, especialmente no que se refere à preservação de direitos, à transparência nas decisões automatizadas e à redefinição de funções profissionais. A Consolidação das Leis do Trabalho foi concebida em um contexto econômico, tecnológico e social distinto do atual, o que exige interpretações atualizadas para lidar com fenômenos como gestão algorítmica, monitoramento digital e avaliação automatizada de desempenho. Entre os principais desafios, destacam-se a dificuldade de identificar com precisão e objetividade formas modernas de subordinação, o risco de discriminação estrutural por meio de sistemas automatizados, a proteção da privacidade e dos dados pessoais, além dos impactos da substituição de mão de obra por tecnologias. Também surgem questões relacionadas à responsabilização por decisões tomadas por algoritmos e à garantia do direito de defesa do trabalhador diante de sanções automatizadas. Nesse cenário, à luz dos princípios da Constituição Federal, torna-se essencial desenvolver mecanismos regulatórios que assegurem transparência, controle humano e proteção contra abusos, sem inviabilizar a inovação e as necessidades e interesses das empresas. O desafio central consiste em promover a modernização das relações de trabalho de forma responsável, conciliando eficiência produtiva, segurança jurídica e respeito à dignidade do trabalhador.

A pejotização e a terceirização fragilizam a proteção dos trabalhadores?

A ampliação da pejotização e da terceirização representa um dos temas mais sensíveis do direito do trabalho contemporâneo, pois envolve a redefinição dos limites entre autonomia contratual e proteção social. Essas práticas, quando utilizadas de forma legítima, podem contribuir para a dinamização da atividade econômica e para a valorização da livre iniciativa, desde que respeitados os fundamentos da Constituição Federal, especialmente a dignidade da pessoa humana, mas sem esquecer a livre iniciativa. No entanto, quando essas práticas são empregadas de forma abusiva, com o objetivo de mascarar vínculos empregatícios e reduzir encargos, a pejotização e a terceirização podem fragilizar o sistema de proteção trabalhista. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem atuado no sentido de coibir essas distorções, reconhecendo a relação de emprego sempre que presentes os requisitos

legais, independentemente da forma contratual adotada. Nesse contexto, o desafio está em diferenciar as relações legítimas de prestação de serviços daquelas que ocultam e mascaram situações de subordinação. A construção de um ambiente jurídico equilibrado exige fiscalização eficiente, segurança jurídica e valorização da boa-fé, de modo a assegurar proteção ao trabalhador sem comprometer a liberdade empresarial e o desenvolvimento econômico.

A mediação e a conciliação poderiam ter papel mais relevante na solução de conflitos trabalhistas?

A mediação e, especialmente, a conciliação possuem grande potencial para assumir um papel mais relevante na solução dos conflitos trabalhistas, mas ainda são utilizadas de forma relativamente tímida no sistema brasileiro. Embora a Justiça do Trabalho possua uma tradição conciliatória, é possível avançar na estruturação desses mecanismos, com maior investimento na formação de servidores e magistrados especializados na condução qualificada da conciliação. A atuação dos tribunais trabalhistas, inclusive do Tribunal Superior do Trabalho, tem sido importante no estímulo à cultura da auto-composição. No entanto, é fundamental que a conciliação seja construída de forma responsável, com análise cuidadosa das condições do trabalhador e das possibilidades reais das empresas. Parte da doutrina e da jurisprudência também alerta para o risco de que a desigualdade econômica entre as partes possa comprometer a liberdade de negociação, resultando, em alguns casos, em renúncias indevidas de direitos. Ainda assim, entendo que esses riscos não afastam a relevância da conciliação, mas reforçam a necessidade de aperfeiçoamento institucional. Quando conduzida com transparência, supervisão adequada e respeito aos direitos indisponíveis, ela permite que as próprias partes construam soluções equilibradas, sem renunciar à proteção jurídica. Ao mesmo tempo, permanece essencial o papel da Justiça do Trabalho como garantidora final da legalidade e da justiça das soluções pactuadas.

O Brasil precisa de uma nova consolidação das leis trabalhistas ou de ajustes pontuais?

O debate sobre a necessidade de uma nova consolidação das leis trabalhistas deve ser conduzido com cautela e responsabilidade institucional. A Consolidação das Leis do Trabalho possui uma base histórica sólida e continua sendo um importante instrumento de organização das relações laborais, tendo passado, ao longo dos anos, por diversas atualizações que permitiram sua adaptação às transformações sociais e econômicas. Nesse contexto, entendo que, no momento, o caminho mais adequado consiste na realização de ajustes pontuais, cuidadosamente estruturados, capazes de corrigir distorções, preencher lacunas e aperfeiçoar institutos específicos, sem

Divulgação



“A ampliação da pejotização e da terceirização representa um dos temas mais sensíveis do direito do trabalho contemporâneo, pois envolve a redefinição dos limites entre autonomia contratual e proteção social”

comprometer a coerência do sistema. Reformas amplas e abruptas tendem a gerar insegurança jurídica, instabilidade interpretativa e dificuldades práticas na aplicação das normas. Isso não significa afastar a possibilidade de revisões mais profundas no futuro, caso se revelem necessárias. No entanto, tais mudanças devem resultar de amplo diálogo social, com a participação de trabalhadores, empregadores, sindicatos, juristas e instituições. A preservação da segurança jurídica, da proteção social e da livre iniciativa exige que qualquer processo de atualização legislativa seja conduzido de forma gradual, transparente e equilibrada.

Há, hoje, mais insegurança jurídica nas relações de trabalho do que no passado?

A percepção de maior insegurança jurídica nas relações de trabalho está, em grande medida, associada ao período de adaptação às mudanças legislativas e às transformações sociais recentes. A Consolidação das Leis do Trabalho permanece como o principal marco normativo, e os tribunais vêm aplicando suas disposições de forma progressiva, buscando compatibilizá-las com a realidade contemporânea. Nesse processo, a atuação do Tribunal Superior do Trabalho é essencial para a formação de entendimentos mais estáveis. As divergências interpretativas e os debates jurídicos que surgem nesse

período não devem ser confundidos com insegurança jurídica, mas compreendidos como etapas naturais de amadurecimento da jurisprudência. Essas discussões são próprias e necessárias para que, posteriormente, se construa uma segurança jurídica mais sólida, baseada em análises técnicas responsáveis e no diálogo entre os diversos atores do sistema. Além disso, tais debates são inerentes a um Estado Democrático de Direito e decorrem de um regime democrático fundamentado no pluralismo, no diálogo institucional na busca constante por soluções mais adequadas. A participação do Supremo Tribunal Federal na definição de questões constitucionais também contribui para esse processo de consolidação. A construção de entendimentos definitivos exige tempo, escuta institucional e reflexão qualificada, permitindo que todas as partes sejam ouvidas. Esse percurso é fundamental para que se alcance, ao final, uma segurança jurídica consistente, legitimada pelo debate democrático e capaz de oferecer previsibilidade, estabilidade e confiança para empregados e empregadores.

O senhor acredita que o Brasil caminha para um modelo de menor proteção trabalhista?

Não considero desejável, nem socialmente sustentável, que o Brasil caminhe para um modelo de enfraquecimento generalizado da proteção trabalhista. A redução não responsável de direitos pode gerar impactos profundos não apenas para os trabalhadores, mas para toda a sociedade. A diminuição da formalização e da proteção social tende a afetar diretamente o financiamento de todo o sistema previdenciário, inclusive do Instituto Nacional do Seguro Social, comprometendo o equilíbrio das contas públicas e a arrecadação que sustenta diversas políticas sociais. Além disso, a fragilização das garantias trabalhistas pode produzir reflexos negativos na saúde física e mental dos trabalhadores, aumentando os níveis de estresse, insegurança e adoecimento emocional. Esses efeitos ultrapassam o ambiente profissional e repercutem na vida familiar e comunitária, impactando a estabilidade social e elevando os custos indiretos para o Estado, especialmente nas áreas de saúde e assistência social. É importante destacar que empresas responsáveis não dependem da supressão de direitos para serem economicamente viáveis. A busca pelo lucro é legítima, mas deve ser exercida de forma ética e responsável. Modelos baseados na precarização tendem a gerar desequilíbrios estruturais, ampliando desigualdades e fragilizando o próprio ambiente econômico. Nesse sentido, minha expectativa é que o Brasil não avance para um modelo de menor proteção trabalhista, mas para uma regulação moderna, equilibrada e socialmente responsável, capaz de conciliar competitividade, valorização do trabalho e sustentabilidade social. A preservação dos direitos fundamentais é condição essencial para o desenvolvimento duradouro e para a construção de uma sociedade mais justa e estável. A isso eu chamo de paz social.