

Modernização trabalhista e segurança jurídica: alavancas para o crescimento, formalidade e desenvolvimento social

As relações de trabalho constituem um dos pilares estruturantes do desenvolvimento nacional, pois nelas convergem a busca por segurança jurídica, proteção social, qualificação profissional, inovação tecnológica e eficiência econômica. Regras claras e previsíveis criam condições para ampliar investimentos, gerar empregos de qualidade e fortalecer a competitividade da indústria, que desempenha papel relevante no crescimento sustentável e na transformação tecnológica.

Mesmo diante dos avanços alcançados nos últimos anos, o processo de modernização das relações de trabalho ainda não está concluído e demanda continuidade. Ainda há regras antigas, bem como lacunas normativas, além de interpretações divergentes da legislação trabalhista e custos não remuneratórios que dificultam a contratação e o exercício da atividade produtiva. Esse cenário gera insegurança jurídica e impõe desafios tanto para empresas quanto para trabalhadores, evidenciando a necessidade de ajustes que tornem o marco regulatório mais claro, estável e alinhado à realidade atual.

Nesse contexto, são apresentadas quatro frentes complementares de atuação, voltadas à continuidade da atualização das regras trabalhistas e previdenciárias, bem como ao aprimoramento de políticas públicas e ao fortalecimento da inserção do Brasil na economia digital, com a devida preservação da saúde, da segurança e dos direitos sociais.

A realização de um novo ciclo de modernização trabalhista busca aprimorar o ambiente regulatório, enfrentando questões que vêm pressionando o sistema, tais como a crescente litigiosidade e a volatilidade interpretativa, a distância da legislação com as formas contemporâneas de organização do trabalho e a necessidade de conciliar proteção social com inclusão produtiva. Nesse sentido, importa, ainda, aperfeiçoar políticas de inclusão e formação, como aprendizagem e contratação de pessoas com deficiência, para que sejam efetivamente exequíveis, combinem equidade com produtividade, levando em consideração a diversidade setorial e regional do país.


No campo de “Saúde e Segurança no Trabalho”, o desafio central é consolidar uma cultura de prevenção baseada em evidências, proporcionalidade e gestão de riscos, capaz de se adaptar a realidades setoriais distintas e a novas tecnologias. A agenda deve promover coerência regulatória, previsibilidade de fiscalização e estímulo à melhoria contínua, para proteção adequada, com mais eficiência e menos incerteza.

Na previdência, é fundamental buscar a harmonização das regras previdenciárias com as trabalhistas e as de segurança e saúde no trabalho, bem como o reequilíbrio entre proteção e sustentabilidade em um contexto de mudanças demográficas, novas formas de trabalho e intensa judicialização. De fato, há desconpassos entre as esferas trabalhista e previdenciária que alimentam litígios e custos de transação. Em virtude disso, deve-se buscar maior transparência, governança e alinhamento de incentivos à prevenção, como pilares para um sistema que ampare quem precisa, sem perder sustentabilidade no longo prazo.

Além disso, na era da Inteligência Artificial é essencial implementar uma agenda integrada que combine qualificação da força de trabalho, segurança jurídica e inovações tecnológicas. Considerando o futuro do trabalho como oportunidade estratégica, devem ser pensadas medidas que permitam aumentar a produtividade, preparar trabalhadores para as transformações em curso e reduzir riscos de exclusão, a fim de posicionar o Brasil de forma competitiva na economia digital.

Diante desse cenário, apresentam-se as seguintes propostas voltadas a reduzir entraves, fortalecer a segurança jurídica e impulsionar a competitividade e a geração de empregos para que avancemos do diagnóstico para a ação.

Propostas



Legislação trabalhista e segurança jurídica: avançar na modernização trabalhista para alavancar o crescimento econômico

Modernização com segurança jurídica para reduzir litigiosidade, atrair investimentos e impulsionar empregos.

As relações de trabalho de um país são elementos essenciais para promover o desenvolvimento, fortalecer a competitividade e ampliar a geração de emprego e renda. Para tanto, é essencial que elas estejam alinhadas à realidade social, produtiva e econômica do país, além de embasadas em um marco regulatório claro, que prestigie o diálogo, a flexibilidade e a segurança jurídica para todos. A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei

nº 13.467/2017), um marco para o tema, consolidou-se como o maior esforço de modernização das relações laborais no Brasil nas últimas décadas. Para isso, alinhou importantes regras trabalhistas às transformações tecnológicas e sociais do século XXI, promoveu um ambiente de maior racionalidade, solução de conflitos e redução da litigiosidade trabalhista.

Avanços significativos em temas como negociação coletiva, terceirização, flexibilização da jornada de trabalho, fracionamento das férias e implementação do teletrabalho permitiram que a indústria brasileira tivesse base mais sólida para investimentos e geração de empregos, ou para adaptação mais ágil a cenários de crise e mudanças globais. Em especial o protagonismo dado à negociação coletiva trouxe a segurança de que as soluções poderiam ser construídas sob medida para as especificidades de cada setor produtivo, região ou empresa.

Passado esse marco histórico, o cenário atual evidencia que a modernização precisa ser um processo contínuo que exige acompanhamento e ajustes finos, não um evento estanque. O amadurecimento das relações laborais revela que alguns pontos da legislação carecem de aperfeiçoamento, pois geram interpretações divergentes que implicam em dificuldades de gestão, causam insegurança jurídica e afetam a previsibilidade do custo operacional das empresas.

Um dos indicadores mais preocupantes desse descompasso é a retomada da litigiosidade trabalhista. Após importante queda nos anos subsequentes à reforma, o volume de novos processos voltou a registrar crescimento, sinalizando que a pacificação pretendida pelo legislador ainda enfrenta obstáculos estruturais

Em 2025, foram distribuídos 2,3 milhões novos processos trabalhistas,⁹⁹ maior volume desde 2017 (a reforma entrou em vigor em novembro daquele ano), e determinado o pagamento, pelas empresas, de mais de R\$ 50 bilhões em ações trabalhistas: um recorde na história da Justiça do Trabalho.¹⁰⁰ Em comparação com 2018, primeiro ano após a reforma, o aumento do número de ações foi de expressivos 33%, e nos valores pagos pelas empresas, de 58%. Esse movimento, que em certa medida é decorrente de uma fragilização de trechos da própria reforma (a exemplo do afastamento das regras sobre gratuidade de justiça), sobrecarrega o sistema judiciário e gera um ambiente de incerteza que desestimula novos investimentos, prejudica a produtividade e, em longo prazo, reduz o potencial de abertura de postos de trabalho formais.

Essa nova onda de litigiosidade é frequentemente alimentada por práticas que favorecem a litigância predatória. Esse cenário demanda uma resposta institucional urgente, voltada ao combate dessa forma artificial e infundada de utilização do Poder Judiciário para fins de criação de conflitos, e não para resolução daqueles que são fundamentados em reais litígios.

Ademais, a persistência de insegurança jurídica em pontos específicos da lei trabalhista faz com que as empresas precisem provisionar recursos excessivos para riscos de litigância judicial, retirando capital que poderia ser destinado à inovação, a máquinas e à capacitação de trabalhadores. Além disso, a redução dessa litigiosidade também poderia ser alcançada pela pacificação de temas controversos em âmbito administrativo com a criação de um conselho tripartite para julgamento de recursos administrativos, no âmbito do MTE, a exemplo do que ocorre com o CARF na área tributária. Nesse sentido, eventuais penalidades aplicadas às empresas por

99 Disponível em: [Estatísticas do TST – recebidos e julgados nas Varas do Trabalho](https://www.tst.jus.br/en/web/estatistica/vt/recebidos-e-julgados): <https://www.tst.jus.br/en/web/estatistica/vt/recebidos-e-julgados>. Acesso em: 20 mar 2026.

100 Disponível em: <https://www.poder360.com.br/poder-justica/empresas-pagam-recorde-de-r-506-bilhoes-em-aco-es-trabalhistas/>. Acesso em: 20 mar 2026.

suposto descumprimento da legislação trabalhista poderia ser solucionadas administrativamente por meio do conselho proposto, evitando novos processos judiciais.

Para além das questões relacionadas à segurança jurídica e à litigiosidade, o setor produtivo enfrenta outros obstáculos, como os relacionados à organização interna do trabalho. Por exemplo, a rigidez na definição de funções, especialmente diante das transformações decorrentes da digitalização, automação profunda e advento da Inteligência Artificial no contexto da 4ª Revolução Industrial tornou a definição estrita e imutável de cargos um anacronismo em diversos segmentos produtivos. Em outros ordenamentos, como nos Estados Unidos, a maioria dos empregos é no regime *"at-will"*, no qual se admite maior flexibilidade na alteração de funções ao longo da relação de trabalho. Isso significa que as funções do trabalhador podem ser alteradas conforme as necessidades organizacionais. No Brasil, contudo, a ausência de previsão expressa sobre o trabalho multifunção prejudica ganhos de produtividade e gera receio de questionamentos judiciais por desvio ou acúmulo de função.

Outro exemplo de desafio enfrentado pelo país tem sido a inclusão produtiva. Embora o setor produtivo reafirme seu compromisso social, os sistemas de cotas relacionadas ao trabalho, implementados há décadas, necessitam de aprimoramentos. Atualmente, observa-se um descompasso entre esses sistemas e as condições do mercado de trabalho, a oferta de qualificação profissional e o perfil dos próprios beneficiários. Para garantir a efetividade das políticas de inclusão, é fundamental revisar e adaptar as cotas, considerando as demandas atuais e promovendo ações que facilitem a integração dos grupos beneficiados ao mercado de trabalho.

No caso da aprendizagem, o modelo atual inclui ocupações que não demandam formação técnica metódica, o que pode distorcer o propósito do instituto como instrumento de qualificação profissional para o mercado de trabalho. A rigidez dos contratos de aprendizagem e a escassez de estímulos à efetivação dos jovens após o período de treinamento limitam o alcance social da medida.

Sem um refinamento que considere o foco em ocupações técnicas e a ampliação dos prazos contratuais, a cota de aprendizagem acaba sendo vista mais como uma obrigação burocrática do que como um instrumento efetivo de formação e retenção de talentos, não alcançando a finalidade precípua a que inicialmente se destina.

Situação ainda mais sensível ocorre com a inclusão de pessoas com deficiência (PCDs). O setor industrial apoia a diversidade no processo produtivo, mas a grande maioria das empresas relata dificuldades em preencher as vagas reservadas por lei devido à inexistência de candidatos qualificados ou interessados nas funções disponíveis.

Além disso, a atual legislação de cotas para PCDs tem se tornado fonte de penalidades desproporcionais para as empresas, dissociando-se do propósito de ampliar o acesso desse público ao mercado de trabalho, com inclusão social e produtiva. Um exemplo dessa situação é a obrigatoriedade de substituição imediata de profissional PCD que pede demissão, sob o risco de vultosas multas. Isso cria um ciclo de rotatividade forçada e intensifica a competição por um contingente reduzido de candidatos com formação adequada. A abordagem das instituições fiscalizadoras foca na punição, não na solução. Multar uma empresa que não consegue encontrar candidatos PCDs interessados não resolve o problema da inclusão, apenas alimenta multas e insegurança jurídica, fatores que asfixiam o setor produtivo sem colocar o trabalhador no posto de trabalho.

Diante desse cenário, o sistema atual acaba penalizando empresas que comprovam esforços exaustivos de busca, recrutamento e treinamento, mas que não encontram candidatos qualificados à ocupação da vaga. Ao mesmo tempo, ignoram-se os gargalos estruturais do país na formação e na acessibilidade, transferindo exclusivamente para o setor privado uma responsabilidade que é sistêmica. Resultado: segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), na população com 14 ou mais anos de idade, a diferença na porcentagem do nível de ocupação é a seguinte: considerando-se ambos os sexos, 26,6% das pessoas com deficiência têm ocupação, contra a porcentagem de 60,7% de pessoas sem deficiência,¹⁰¹ o que indica a necessidade de aperfeiçoamento da política de inclusão de PCDs no mercado de trabalho.

Além desses desafios, a inclusão produtiva no Brasil enfrenta um descompasso entre as políticas de assistência social e o mercado de trabalho. Embora o programa Bolsa Família desempenhe um papel fundamental de mitigação da vulnerabilidade social, ainda carece de uma integração estratégica com medidas de empregabilidade, que favoreçam a emancipação econômica dos beneficiários. De fato, embora o desemprego tenha caído para níveis historicamente baixos, o Programa distribuiu uma média de R\$ 697,77 a 18,78 milhões de famílias em janeiro de 2026, o 2º maior valor da história.¹⁰² Além disso, após a máxima histórica de 21,6 milhões de famílias beneficiadas em dezembro de 2022 e um período de queda, em janeiro de 2026, houve alta de 0,4% na base de beneficiários. É essencial, portanto, o aperfeiçoamento de mecanismos voltados à transição para o mercado de trabalho formal.

Observa-se um paradoxo em diversas regiões: enquanto o setor produtivo busca preencher postos de trabalho, beneficiários hesitam em buscar o emprego formal por receio de perderem o amparo estatal de forma imediata. Um primeiro passo na solução dessa questão foi feito por meio da chamada “regra de proteção”, em que, por determinado período, o beneficiário continua recebendo parte do valor. Contudo, em 2025, esse período foi reduzido de 24 para 12 meses. Assim, na ausência de “portas de saída” seguras, acaba-se por reduzir os estímulos à formalização e impedir a ascensão social pelo trabalho.

É urgente que a rede de assistência social seja aliada a medidas concretas de qualificação profissional voltadas às demandas do setor produtivo. A inclusão produtiva só será plena quando o beneficiário do programa social tiver acesso a trilhas de formação que o capacitem para as novas exigências do mercado, unindo proteção social e capacitação como caminho para promover autonomia duradoura.

Por fim, um dos grandes desafios da continuidade da modernização trabalhista é o reconhecimento de novas formas de trabalhar, que não apenas surgem em decorrência das oportunidades proporcionadas pelas novas tecnologias, mas também se tornam essenciais em um cenário marcado pela necessidade de agilidade, flexibilidade e adaptabilidade. O formato tradicional de emprego, regido pela CLT, seguirá sendo necessário em muitos setores. Contudo, o novo contexto produtivo demanda, cada vez mais, outras formas de prestação de trabalho e serviços. Assim é que nasceram, por exemplo, a já regulamentada terceirização e, mais recentemente, o trabalho intermediado por plataformas digitais e o fenômeno da contratação de serviços por empresas individuais, que tem recebido a alcunha negativa de pejetização. Diante desse cenário, torna-se cada vez mais necessário reconhecer e regulamentar novos modelos de trabalho, de modo

101 Conforme dados constantes em https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_media/ibge/arquivos/0a9afaed04d79830f73a16136dba23b9.pdf. Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Pesquisas por Amostra de Domicílios, **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2022**. Acesso em: 20 mar 2026.

102 Conforme noticiado pelo **Poder 360**: <https://www.poder360.com.br/poder-governo/bolsa-familia-comeca-ano-eleitoral-pagando-2o-maior-valor-da-historia/>. Acesso em: 20 mar 2026.

a equilibrar a liberdade de contratação com a proteção social dos trabalhadores e a segurança jurídica para todos os envolvidos.

Em suma, o problema central reside na necessidade de um novo ciclo de modernização partindo-se dos avanços já conquistados pela reforma de 2017, os quais devem ser constantemente reafirmados, focados no pragmatismo e na garantia de segurança jurídica. Caso não se continue o esforço de modernização, o Brasil continuará a conviver com um sistema que gera custos elevados, insegurança jurídica e baixos resultados efetivos tanto na produtividade quanto na inclusão social.

AÇÕES

- Avançar na simplificação e redução de burocracias e custos não remuneratórios do trabalho e no aumento da flexibilidade na oferta e na contratação de trabalhadores e serviços, bem como aumento de produtividade e geração de trabalho formal e renda.
- Prestigiar e fortalecer mecanismos para prevenção e solução de conflitos, em especial não judiciais, de forma a reduzir a litigiosidade trabalhista.
- Ampliar a clareza da legislação trabalhista, proporcionando previsibilidade e reforçando a segurança jurídica no mundo do trabalho.
- Criar conselho tripartite, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, para julgamento de recursos administrativos apresentados em face da aplicação às empresas de penalidades em virtude de alegado descumprimento da legislação trabalhista.
- Reconhecer novas formas de contratação de trabalho e serviços diversos do modelo de emprego tradicional, assegurando acesso à previdência e outras proteções sociais ao trabalhador, bem como segurança jurídica para as partes do contrato.
- Instituir critérios objetivos, claros e razoáveis para a concessão da justiça gratuita, de forma a equilibrar o direito de acesso ao judiciário com a responsabilidade processual das partes.
- Coibir a litigância predatória no Judiciário trabalhista por meio de regras e critérios que deixem evidentes os casos e estabeleçam consequências para tal prática.
- Aliar o Programa Bolsa Família a medidas de empregabilidade, com instituição de trilhas de qualificação profissional para beneficiários, e reforçar a busca ativa de emprego como condição para permanência no Programa. Além disso, integrar os cadastros de assistência social com os instrumentos públicos e privados de oferta e demanda de vagas do setor produtivo.
- Regulamentar o trabalho multifunção para facilitar transições dentro da carreira ou entre diversas atividades, para alcançar dinamismo no mercado de trabalho.
- Na aprendizagem, refinar a base de cálculo para considerar apenas ocupações que exijam formação técnica metódica e ampliar o prazo contratual para até quatro anos e permitir que o aprendiz PCD conte para ambas as cotas.
- Relativamente a PCDs, refinar a base de cálculo, flexibilizar a obrigatoriedade de substituição imediata e suspender penalidades para empresas que comprovem esforço de busca ativa (vagas em abertos, editais e processos seletivos) sem encontrar candidatos qualificados ou interessados.



Saúde e segurança no trabalho: continuidade da modernização normativa para proteção e competitividade

Desafios na consolidação de um ambiente laboral focado na prevenção.

A agenda de Saúde e Segurança no Trabalho (SST) no Brasil tem passado por uma transição importante, deixando de ser vista apenas como um conjunto de obrigações burocráticas para ser compreendida como um fator estratégico de promoção de ambientes laborais seguros e sustentáveis, alinhados à busca de ganhos de produtividade e de competitividade.

Em um contexto de economia globalizada e cadeias produtivas integradas, a eficiência operacional das empresas brasileiras está diretamente relacionada à existência de marcos regulatórios claros, tecnicamente consistentes e previsíveis. Um ambiente normativo orientado à prevenção contribui para a redução de afastamentos, para a melhoria da produtividade e para o fortalecimento da reputação empresarial, além de mitigar riscos jurídicos e financeiros.

Entretanto, a persistência de complexidade regulatória, insegurança interpretativa e excessivo número de exigências formais, muitas vezes com burocracia excessiva, pode gerar custos desproporcionais, aumentar o chamado custo de conformidade e comprometer o planejamento de longo prazo.

Nos últimos anos, observou-se um esforço coordenado para a atualização das Normas Regulamentadoras (NRs), com foco na simplificação de dispositivos, eliminação de redundâncias e alinhamento às melhores práticas internacionais. Esse processo representou um avanço relevante para a modernização do marco regulatório de Saúde e Segurança no Trabalho. Para que os ganhos obtidos sejam preservados, é fundamental assegurar a continuidade desse aperfeiçoamento, evitando retrocessos normativos e garantindo que as regras acompanhem a evolução tecnológica, a transformação dos processos produtivos e as novas dinâmicas das relações de trabalho.

Para que a política de SST cumpra plenamente sua função é necessário consolidar um modelo regulatório que privilegie resultados efetivos em saúde e segurança, com racionalidade técnica e segurança jurídica.

A competitividade brasileira é diretamente impactada pela forma como o país lida com os afastamentos. Quando o foco da norma é a burocracia pela burocracia, perde-se a oportunidade de atuar na análise preditiva de riscos, que poderia evitar o agravo à saúde antes que ele ocorra. Um ambiente de SST moderno deve ser capaz de fornecer dados claros que permitam às empresas antecipar cenários de risco, protegendo seus trabalhadores.

Apesar dos avanços, o atual modelo normativo ainda apresenta elevado grau de complexidade administrativa, o que gera o chamado “custo de conformidade”. Micro, pequenas e médias empresas, em especial, enfrentam com maior intensidade dificuldades para interpretar e implementar um conjunto

extenso de exigências técnicas, o que, muitas vezes, resulta em insegurança jurídica e assimetria na aplicação das normas. A simplificação, a harmonização e a consolidação regulatórias são medidas essenciais para assegurar o cumprimento das obrigações de forma tecnicamente adequada, economicamente viável e alinhada à efetiva redução de riscos ocupacionais.

Um dos entraves estruturais ainda existentes é a cultura de monetização do risco. O modelo atual frequentemente privilegia o pagamento de adicionais, como insalubridade e periculosidade, em vez de investimentos consistentes em medidas de proteção capazes de eliminar ou neutralizar os agentes nocivos. Essa lógica faz com que o risco seja compensado financeiramente, gerando a consequência indesejada de tornar atrativa monetariamente a continuidade do trabalho de risco, e, em decorrência, reduzindo, em alguns casos, a busca pela gestão efetiva e eficiente com foco em sua mitigação ou neutralização.

Nesse contexto, a consolidação do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) representa avanço metodológico relevante ao estabelecer abordagem sistêmica baseada na identificação, avaliação e controle dos riscos. Entretanto, para assegurar maior estabilidade e uniformidade interpretativa, é essencial integrar ao ordenamento jurídico os conceitos de gestão que ainda permanecem apenas em nível infralegal. Essa integração tende a reduzir assimetrias de entendimento entre empresas, fiscalização e instâncias judiciais. Com fundamentos legais mais claros, aumenta-se a previsibilidade regulatória e cria-se um ambiente mais favorável para que as empresas concentrem esforços na melhoria contínua dos processos preventivos.

Outro ponto sensível refere-se à segurança jurídica nos atos de fiscalização, especificamente quanto à aplicação de embargos e interdições. Tais instrumentos são essenciais para a proteção da vida e da integridade física do trabalhador. Contudo, sua aplicação deve observar critérios técnicos objetivos, proporcionalidade e delimitação precisa da medida à situação de risco grave e iminente identificada. A ausência de parâmetros claros pode resultar em paralisações amplas e desproporcionais, com impactos econômicos significativos e de difícil reversão. A definição de procedimentos mais objetivos e céleres para imposição, revisão e levantamento dessas medidas é fundamental para conciliar proteção efetiva e continuidade responsável da atividade econômica.

Sob essa mesma lógica de racionalização de processos, a modernização tecnológica do sistema de SST também demanda atualização normativa. Em um país de dimensões continentais como o Brasil, restrições ao uso ampliado da telemedicina em atos médicos ocupacionais elevam custos logísticos e dificultam o acesso a profissionais especializados, especialmente em regiões remotas. A permissão para o uso de ferramentas digitais, observados os requisitos técnicos e legais aplicáveis, facilitaria o monitoramento de saúde e otimizaria a gestão ocupacional. Além disso, é fundamental consolidar a validade nacional dos documentos digitais de SST e assegurar sua interoperabilidade com sistemas públicos, como o eSocial, promovendo maior eficiência administrativa e maior rastreabilidade das informações.

Em síntese, o setor produtivo necessita de regras tecnicamente consistentes, juridicamente previsíveis e economicamente sustentáveis, que incentivem a prevenção efetiva e a inovação. O fortalecimento de uma cultura prevencionista exige que o marco regulatório atue como indutor de boas práticas, promovendo a redução estrutural de riscos ocupacionais. O desafio consiste em transformar o arcabouço normativo em um instrumento de desenvolvimento, no qual a segurança do trabalho avance junto com a produtividade. É fundamental que o Brasil avance de um modelo predominantemente centrado na compensação do dano para um sistema orientado à antecipação, à gestão e ao controle efetivo dos riscos

ocupacionais. Assim, o país pode competir em condições equitativas no mercado internacional, ao mesmo tempo em que preserva a integridade de sua força de trabalho.

AÇÕES

- Assegurar a continuidade do processo de modernização das Normas Regulamentadoras (NRs), com revisões periódicas, análise de impacto regulatório e alinhamento às melhores práticas internacionais, tendo em vista a evolução e diversificação do mundo do trabalho, cada vez mais dinâmico e tecnológico.
- Consolidar o ordenamento jurídico os fundamentos do gerenciamento de riscos ocupacionais e estimular as práticas de gestão das empresas para eliminação ou neutralização de riscos, promovendo harmonização normativa e segurança jurídica. Além disso, é necessário prever modelo simplificado e proporcional de gerenciamento de riscos para micro e pequenas empresas, com foco na prevenção efetiva, mas adaptada a esse porte de empresas.
- Compatibilizar com a legislação a adoção, por escolha das empresas, de novas tecnologias de SST que trazem segurança aos trabalhadores e às operações, embora se distanciem das hipóteses tradicionais, e já reguladas, utilizadas para prevenir ou mitigar os riscos.
- Priorizar a eliminação ou neutralização de riscos na fonte, reforçando a hierarquia de medidas de controle, e estimulando investimentos em soluções de engenharia e proteção coletiva, inclusive por meio de mecanismos de incentivos às empresas que comprovadamente reduzam acidentes e afastamentos e invistam em inovação preventiva.
- Estabelecer em lei critérios objetivos, parâmetros claros e requisitos de proporcionalidade para aplicação de embargos e interdições, assegurando delimitação da medida à situação de risco grave e iminente identificada e garantindo procedimentos céleres de revisão.
- Regular de forma definitiva a telemedicina e a digitalização integral dos processos de SST, assegurando validade nacional de documentos eletrônicos, interoperabilidade com sistemas públicos – como o eSocial – e redução de custos administrativos.
- Estimular mecanismos de diferenciação contributiva ou creditícia para empresas com histórico consistente de redução de acidentes e adoção de boas práticas.

Previdência Social: necessidade de segurança jurídica e operacional

Avançar na modernização das regras previdenciárias vinculadas ao trabalho.

A Seguridade Social, nos seus diversos aspectos, inclusive a Previdência, é um dos instrumentos essenciais para a promoção da proteção social no Brasil e tem buscado atualmente harmonizar a sustentabilidade de seu sistema, seus custos, seu financiamento, o envelhecimento populacional e a quase universalidade de seu atendimento. Nesse quadro, a promulgação da Emenda Constitucional nº 103/2019 (Reforma da Previdência) marcou um ponto de inflexão decisivo para a sustentabilidade fiscal do Brasil, ao endereçar o risco às contas públicas por meio de uma reforma que buscou o equilíbrio atuarial e financeiro do sistema. Segundo dados do Tesouro Nacional, o déficit previdenciário consolidado, que abrange o Regime Geral

da Previdência Social (RGPS), o Regime Geral dos Servidores Cíveis (RPPS) e as pensões de militares, atingiu R\$ 442 bilhões em 2025, o equivalente a 3,4% do PIB¹⁰³ – percentual que, em 2020, era de 4,9%.¹⁰⁴

Mais do que um ajuste nas contas, a Reforma da Previdência promoveu uma necessária isonomia ao aproximar as regras de concessão e cálculo entre os regimes de previdência dos servidores públicos e dos trabalhadores da iniciativa privada. Contudo, enquanto a macroeconomia celebra a redução do déficit, o dia a dia do setor produtivo revela que a engrenagem operacional e jurídica que envolve empresas, trabalhadores e o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) permanece disfuncional, defasada e desarmonizada.

Com isso, afigura-se evidente a necessidade de se modernizar as regras previdenciárias vinculadas ao trabalho, considerando especialmente os avanços dos últimos anos nas legislações trabalhista e de segurança e saúde no trabalho, as quais conversam diretamente com a legislação previdenciária. Igualmente necessário que as novas regras foquem na perspectiva de manutenção ou retorno do trabalhador ao mercado de trabalho, em vez de seu afastamento contínuo com recebimento de benefícios. Os benefícios previdenciários devem ser mantidos enquanto necessários, por questão de proteção social; contudo a modernização deve ter como centro a redução da necessidade de afastamentos e, se estes acontecerem, a busca pelo mais ágil e seguro retorno possível.

Um dos reflexos mais evidentes da necessidade dessa modernização pela disfuncionalidade é a notável falta de diálogo entre a legislação trabalhista, de segurança e saúde no trabalho e a previdenciária. A eficácia plena do sistema de proteção ao trabalhador depende, fundamentalmente, da harmonia entre essas legislações, que hoje operam sob lógicas frequentemente divergentes. Embora tratem de perspectivas complementares, a prevenção no ambiente de trabalho e a cobertura de riscos sociais, a falta de paralelismo normativo gera insegurança jurídica e custos administrativos elevados para as empresas. Por exemplo, não raro um agente nocivo pode ser considerado neutralizado para fins trabalhistas, mas continua a ensejar o custeio de aposentadoria especial na esfera previdenciária em virtude de distintos critérios de avaliação ou mesmo de limites de exposição. Essa dissonância dificulta a consolidação de estratégias integradas de gestão, pois o empregador se vê obrigado a gerenciar obrigações distintas e, por vezes, contraditórias, o que reduz a previsibilidade necessária ao crescimento econômico.

Tais legislações trilharam caminhos distintos ao longo de suas evoluções, operando de forma isolada e sem um diálogo normativo eficiente. Com o passar dos anos, essa falta de convergência se acentuou, resultando em um cenário em que as atualizações de uma esfera não geram os reflexos ou a integração necessária na outra. A ausência dessa harmonia normativa transcende a insegurança jurídica, culminando em impasses práticos que podem paralisar a gestão do ambiente laboral e onerar ainda mais o sistema previdenciário.

Diante dessa problemática, buscar a convergência entre essas legislações é imperativo para evitar decisões conflitantes originadas de distintas premissas e meios de prova. Essa harmonização é essencial, por exemplo, na unificação dos limites de tolerância para agentes insalubres, garantindo que o sistema jurídico opere

103 BRASIL. Ministério da Fazenda. **Governo Central cumpre com folga a meta fiscal estabelecida para 2025, aponta relatório do Tesouro**. Brasília, DF: Ministério da Fazenda, 30 jan. 2026. Disponível em: <https://www.gov.br/fazenda/pt-br/assuntos/noticias/2026/janeiro/governo-central-cumpr-com-folga-a-meta-fiscal-estabelecida-para-2025-aponta-relatorio-do-tesouro>. Acesso em: 23 fev 2026.

104 BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Contas do Presidente da República 2020**. Resultados dos regimes de previdência pública. Disponível em <https://sites.tcu.gov.br/contas-do-governo-2020/07-resultado-previdenciario.html#:~:text=O%20deficit%20previdenci%C3%A1rio%20da%20Uni%C3%A3o%20totalizou%2C%20em,uma%20taxa%20m%C3%A9dia%20de%2014%2C5%25%20ao%20ano>. Acesso em: 14 abr 2026.

com coerência. Nesse sentido, é necessária a revisão das regras de aposentadoria especial, espelhando integralmente os parâmetros estabelecidos na legislação trabalhista. Isso visa a eliminar interpretações que provoquem insegurança jurídica.

Ainda sobre o sistema previdenciário, outro ponto marcante é a opacidade administrativa em relação às empresas. Em alguns casos, o empregador é privado de informações básicas sobre a situação previdenciária de seus colaboradores. Em outros, há informações disponibilizadas em sistema digital, mas que é pouco operacional, o que dificulta sobremaneira o acesso às informações necessárias para as empresas. Sem isso, elas se tornam incapazes de exercer seu direito de defesa contra enquadramentos indevidos que, dentre outros, impactam diretamente na possibilidade de atuarem em prol do retorno ao trabalho, bem como em questões que afetam diretamente sua carga tributária, como é o caso do Fator Acidentário Previdenciário (FAP), o qual leva em consideração não só os afastamentos, mas também a duração e os custos do afastamento. Assim, a revisão do sistema procedimental torna-se necessária à luz do princípio constitucional da publicidade, o qual exige clareza e transparência, sobretudo diante do complexo regramento da aposentadoria especial,¹⁰⁵ entre outros elementos correlatos.

Vinculada ao quadro narrado, um exemplo emblemático de necessidade de ajustes na legislação, é o chamado “limbo previdenciário”, uma situação peculiar que prejudica o trabalhador e impõe custos altos ao empregador diligente. O cenário é recorrente: a perícia médica federal concede alta ao segurado, determinando seu retorno ao trabalho; simultaneamente, o serviço médico da empresa, muitas vezes surpreendido pela ordem de retorno, e tomando os cuidados exigidos pela legislação de saúde ocupacional para com seus colaboradores, conclui que o empregado ainda não possui condições de retomar suas funções sem risco à sua integridade. Nesse vácuo, em vez de prestigiar as ações da empresa que visam evitar maior exposição ao risco à própria saúde do trabalhador afastado, a jurisprudência trabalhista majoritária tem transferido o ônus financeiro integralmente às empresas, obrigando-as a pagar salários sem a contraprestação laboral e até mesmo a pagar indenizações por dano moral ao trabalhador, enquanto o Estado se exime da proteção social.

Ao lado disso, o setor produtivo vem também sendo penalizado com cobranças, inclusive retroativas, da alíquota de financiamento da aposentadoria especial, devida apenas quando o trabalhador é efetivamente exposto a agentes nocivos que prejudiquem sua saúde. Contudo, essa cobrança tem ocorrido mesmo quando a empresa fornece e realiza todos os cuidados para a devida utilização dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI) pelos trabalhadores, sendo que tais EPIs são adequados à prevenção ou à neutralização do risco, o que deveria afastar a incidência da referida alíquota, pois o trabalhador deixa de estar exposto ao agente. Tal situação tem ocorrido especialmente no que tange à exposição ao agente ruído, pois tem sido feita a interpretação de que o EPI sempre seria ineficaz para esse agente, independentemente da tecnologia aplicada, inclusive as mais modernas. Esse tratamento não só impacta nos custos tributários das empresas, como, em especial, as desestimula ao investimento em segurança. Necessário mencionar que um estudo recente¹⁰⁶ corrobora que os EPIs podem, de fato, neutralizar a nocividade do ruído, protegendo de maneira efetiva a saúde dos trabalhadores. Falta, no entanto, haver reconhecimento efetivo de tal fato na legislação,

¹⁰⁵ Benefício destinado aos segurados da Previdência Social cujas atividades sejam exercidas sob efetiva exposição a agentes químicos, físicos e biológicos em níveis que excedam os limites de tolerância estabelecidos pelas legislações previdenciária e trabalhista.

¹⁰⁶ LAEPI – Laboratório de Equipamentos de Proteção Individual. Estudo citado em: “Exposição a ruído: novas decisões mostram avanços na justiça”, FIESC, 2024. Disponível em: [Exposição a Ruído: novas decisões mostram avanços na Justiça | FIESC](#). Acesso em: 5 fev 2026.

de forma a afastar interpretações equivocadas da cobrança da alíquota adicional para ruído, mesmo quando fornecido o EPI.

Por outro lado, nota-se uma incongruência nas ações regressivas ajuizadas pela autarquia previdenciária. O INSS busca o ressarcimento de valores pagos em benefícios acidentários alegando negligência das empresas, mas o faz em processos nos quais o empregador sequer foi chamado a participar da fase instrutória original. Quando a empresa finalmente é acionada, o direito ao contraditório já está severamente prejudicado por decisões judiciais proferidas à sua revelia entre o segurado e o INSS, gerando custos que poderiam ser evitados se a participação da empresa fosse um requisito processual desde o início.

Enfim, o impacto desse emaranhado de problemas no Brasil é a erosão da competitividade e a criação de um passivo trabalhista e previdenciário imprevisível para as empresas. Essa dissonância regulatória e administrativa gera um custo, que retira o capital que deveria ser investido em inovação e expansão em prol de sua utilização para o provisionamento de perdas em processos que nascem da falta de coordenação estatal.

Por isso, a superação desses gargalos é necessária. Ainda que a Reforma da Previdência tenha sido essencial para equilibrar a entrada e saída de recursos, por outro lado o sistema continua gerando ineficiências operacionais que travam o desenvolvimento do país e impactam na própria Previdência. É preciso avançar para uma gestão previdenciária moderna, focada na prevenção e que elimine as zonas de insegurança jurídica que hoje impedem o Brasil de crescer de forma sustentável e competitiva.

AÇÕES

- Modernizar a legislação previdenciária tendo-se em conta os avanços nas tecnologias de prevenção de riscos, com foco em priorizar a manutenção do trabalhador no mercado de trabalho, reduzindo-se a necessidade de afastamentos.
- Harmonizar a legislação trabalhista, de segurança e saúde no trabalho, e a previdenciária.
- Conferir efetiva transparência e acesso das empresas aos processos administrativos previdenciários, e assegurar a participação empresarial nos processos que possam resultar em condenações em ações previdenciárias, inclusive as regressivas.
- Solucionar o limbo previdenciário, garantindo ao trabalhador manutenção do benefício previdenciário enquanto não tiver condições de retornar efetivamente ao trabalho, inclusive em caso de avaliação pela empresa de que esse retorno não seria apropriado por questões médicas.
- Reconhecer a eficácia dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) na neutralização de agentes nocivos, particularmente o ruído.



Futuro do trabalho: transformações tecnológicas, os processos produtivos e o mundo do trabalho

O cenário de disrupção tecnológica e a agenda de competitividade.

As transformações e evoluções tecnológicas sempre impuseram alterações significativas na sociedade e, conseqüentemente, nas relações de trabalho. Mas nas últimas décadas essas mudanças ganharam velocidade e passaram a impulsionar vigorosamente o ambiente social e o mercado de trabalho em particular.

No Brasil, esse fenômeno também se tornou uma realidade. No entanto, o país ingressa nesta era, que vê o advento e o crescimento da importância da IA generativa no trabalho e na vida humana de forma geral, com um passivo estrutural que ameaça sua competitividade global. Entre esses passivos, o descompasso entre a velocidade das inovações e a capacidade de adaptação do mercado de trabalho nacional cria um “vácuo de competências”, no qual sobram vagas em setores de alta tecnologia e faltam profissionais qualificados para ocupá-las. Destaca-se que, com o envelhecimento da população, há maior dificuldade em adaptação desse público à utilização das novas tecnologias, o que demanda estratégias para manutenção desse grupo no mercado de trabalho.

Todo esse cenário já vem se mostrando um entrave macroeconômico ao crescimento do PIB, destacando-se gargalos que ainda precisam ser superados.

Com efeito, dados consolidados do Mapa do Trabalho Industrial¹⁰⁷ apontam que o Brasil precisa qualificar cerca de 14 milhões de profissionais até 2027. E aproximadamente 80% (11,8 milhões) dessa necessidade envolve aperfeiçoar e requalificar profissionais que já estão no mercado. É um imperativo desse novo cenário. Sem uma estratégia nacional de requalificação (*reskilling*) e de elevação de competências (*upskilling*), o parque industrial brasileiro tende a sofrer carência de inovação por carência de capital humano capaz de operá-las em ambiente digital.

Vale pontuar que além de ser o motor impulsionador da economia de um país, a indústria é o setor que paga os melhores salários e produz bens de maior valor agregado. Com efeito, segundo dados compilados pela CNI, na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral (PNADCT), do IBGE, o rendimento médio dos trabalhadores da indústria foi, em média, 9,6% maior que os da agropecuária e dos serviços, no 4º trimestre de 2024.

O avanço da automação e da IA generativa no ambiente laboral reforçou o tema no debate jurídico e institucional. Em outubro de 2025, o Supremo Tribunal Federal (STF), no julgamento da ADO 73, decidiu que o Congresso Nacional deve editar lei de proteção em face da automação, regulamentando a proteção

¹⁰⁷ Brasil precisa qualificar 14 milhões de profissionais até 2027, segundo SENAI. Agência de Notícias da Indústria, **Portal da Indústria**, 11 out. 2024. Disponível em: <https://noticias.portaldaindustria.com.br/noticias/educacao/brasil-precisa-qualificar-14-milhoes-de-profissionais-ate-2027-segundo-senai/>. Acesso em: 2 fev 2026.

prevista no artigo 7º, XXVII da Constituição no prazo de 24 meses. Com isso, o próximo ciclo presidencial herdará a responsabilidade de equilibrar a necessária proteção social com a imperativa liberdade para inovar, evitando que uma regulação excessivamente rígida desestime a modernização das empresas e impacte a livre iniciativa. E o desafio político-legislativo é proteger o trabalhador sem tratar a inovação como adversária do emprego, reconhecendo que os ganhos de produtividade gerados por tecnologias são a base sustentável de novos e melhores postos de trabalho a longo prazo.

O medo da substituição de postos de trabalho por robôs e mais recentemente pela Inteligência Artificial muitas vezes mascara a dificuldade efetiva: o mundo do trabalho mudou, e nessa mudança funções de rotina serão superadas, enquanto diversas outras profissões e formas de trabalhar surgem e continuarão surgindo. Por exemplo, enquanto atividades repetitivas e manuais perdem espaço, surgem novas profissões focadas em habilidades analíticas, em criatividade e em inteligência social (*soft skills*). Nesse quadro, é necessário foco contínuo no aprimoramento do sistema educacional brasileiro a fim de desenvolver, em escala e qualidade adequadas, as competências e conhecimentos em áreas essenciais, como as de ciência (*Science*), tecnologia (*Technology*), engenharia (*Engineering*) e matemática (*Mathematics*), que recebem o acrônimo de STEM e são uma exigência do mundo atual.

Outro entrave crítico, aprofundado pelos desafios trazidos pelas novas tecnologias é a persistência da informalidade, que atinge historicamente cerca de 40% da população economicamente ativa no Brasil, conforme dados do IBGE, e limita a produtividade.¹⁰⁸ Em geral, trabalhadores informais devem ser ainda mais impactados pelo advento das novas tecnologias, não só pela superação das atividades repetitivas e rotineiras que realizam, como também pela menor capacidade de se recolocarem em um mercado de trabalho em profunda transformação. Com efeito, são pessoas que já tendem a ficar fora dos ciclos de requalificação promovidos pelo poder público e pelas empresas. Esse fenômeno pode ser ampliado, dada a velocidade das mudanças. Isso cria um ciclo vicioso de baixa produtividade: sem formalização, não há acesso a treinamento em tecnologias de ponta; sem treinamento, tendem esses trabalhadores a permanecer em atividades de baixo valor agregado e menor produtividade, limitando o potencial de crescimento do país, de aproveitamento dos ciclos tecnológicos e de geração de novas oportunidades de trabalho.

Soma-se a esse quadro um dos desafios brasileiros nas relações trabalhistas mais importantes e que ganham relevância no contexto do futuro do trabalho: o surgimento das novas formas de trabalhar e de produzir e seu enquadramento jurídico, o que causa insegurança. A economia de plataformas e o trabalho sob demanda (*gig economy*), por exemplo, trouxeram flexibilidade, mas também vêm testando os limites das leis do trabalho. O desafio para o Brasil é reconhecer que o modelo tradicional que fundou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), baseado na premissa de “trabalho para a vida toda” e na mesma função não pode ser o único utilizado em contexto tão diversificado. A demanda por modernização é latente.

A trajetória profissional agora é mais fluida, impulsionada pela possibilidade de alteração das carreiras e atividades, com a necessidade de engajamento no aprendizado ao longo da vida (*lifelong learning*), bem como de mudança no modelo legal de prestação de trabalho ou serviços, que precisa ser mais diversificado. Contudo, o Brasil carece não só de diversidade de modelos de trabalho, como também de incentivos

108 AGÊNCIA DE NOTÍCIAS IBGE. **Taxa de desocupação é de 5,4% no trimestre encerrado em janeiro e rendimento atinge recorde.** Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/45990-taxa-de-desocupacao-e-de-5-4-no-trimestre-encerrado-em-janeiro-e-rendimento-atinge-recorde>. Acesso em: 5 mar 2026.

regulatórios que estimulem tanto as empresas a investirem na educação continuada de seus colaboradores quanto os indivíduos a buscarem essa atualização constante.

Em resumo, é urgente definir políticas e regulações que tratem da integração das transformações tecnológicas ao mercado de trabalho e suas dinâmicas, a fim de garantir que o Brasil seja um polo de desenvolvimento do novo mundo do trabalho e das novas tecnologias, e não apenas um usuário periférico. O país está diante de uma janela de oportunidade que se fechará rapidamente, razão pela qual é necessário estruturar e priorizar essa agenda.

AÇÕES

- Desenvolver e articular, de forma tripartite, uma agenda de modernização do mercado de trabalho e de sua legislação em face das transformações da tecnologia no mundo do trabalho, inclusive a IA.
- Desenvolver e integrar modelos diferenciados para prestação de trabalho e para contratação de serviços à legislação trabalhista.
- Promover a manutenção de pessoas no mercado de trabalho formal e incluir trabalhadores atualmente fora do mercado formal por meio de estratégias de qualificação (*skilling*), requalificação (*reskilling*), aumento de competências (*upskilling*), bem como de aprendizagem ao longo da vida (*lifelong learning*) adequadas às oportunidades criadas com as novas tecnologias, em especial em carreiras de ciências, tecnologia, engenharia e matemática (STEM), além de competências socioemocionais (*soft skills*) exigidas no mundo produtivo atual e do futuro.
- Criar incentivos para empresas que invistam na qualificação e avanço tecnológico.