

TRABALHO EM 2026: PROTEÇÃO JURÍDICA, NOVAS FORMAS DE CONTRATAÇÃO E O FUTURO DA JORNADA DE TRABALHO

CLÓVIS VALENÇA ALVES FILHO
Desembargador Federal do Trabalho do
Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região



COMO SERÁ O TRABALHO DAQUI A DEZ ANOS?



Talvez a resposta mais honesta seja: nós ainda não sabemos. Mas há algo que já temos ciência hoje: o mundo do trabalho está mudando muito rapidamente.

Aplicativos organizam jornadas, algoritmos distribuem tarefas, trabalhadores prestam serviços de casa, do celular, de qualquer lugar. Ao mesmo tempo, vemos crescer fenômenos como a pejetização, as contratações flexíveis e novas formas de organização da jornada. Nesse cenário de transformação, surge uma pergunta fundamental:

Qual é o papel da Justiça do Trabalho no mundo do trabalho de 2026?



1

A JUSTIÇA DO TRABALHO COMO INSTITUIÇÃO DE EQUILÍBRIO SOCIAL

A Justiça do Trabalho não nasceu por acaso. Ela surgiu da necessidade de equilibrar uma relação que, por natureza, é desigual. De um lado está quem organiza o empreendimento e detém os meios de produção. De outro, quem depende da venda da própria força de trabalho para viver.

Essa assimetria é reconhecida pelo Direito desde o início do século XX. Por isso, o Direito do Trabalho foi estruturado a partir de uma ideia central: proteger o trabalho humano sem inviabilizar a atividade econômica.

A Constituição Federal de 1988 reforçou esse compromisso ao colocar os direitos trabalhistas entre os direitos sociais fundamentais.

Nesse contexto, a Justiça do Trabalho exerce um papel essencial, pois ela não é apenas um espaço de litígio, mas sim uma instituição de pacificação social, que garante previsibilidade às relações produtivas e evita que conflitos trabalhistas se transformem em conflitos sociais maiores.



2

O NOVO DEBATE SOBRE FORMAS DE CONTRATAÇÃO: CLT X PJ

Talvez uma das discussões mais presentes no mundo do trabalho atual seja a diferença entre trabalhar como empregado ou prestar serviços como pessoa jurídica.

O Direito do Trabalho brasileiro construiu, ao longo do tempo, critérios bastante claros para identificar a relação de emprego: pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação.

Quando esses elementos estão presentes, a relação jurídica é de emprego, independentemente do nome que se dê ao contrato.

Entretanto, nas últimas décadas, observa-se o crescimento de modelos de contratação mais flexíveis. Muitas vezes legítimos, outras vezes utilizados para mascarar uma verdadeira relação de emprego. Esse fenômeno ficou conhecido como pejetização.

O grande desafio do Direito do Trabalho contemporâneo é distinguir duas situações muito diferentes: o verdadeiro trabalho autônomo, que deve ser respeitado, e a fraude trabalhista, que precisa ser coibida.

Por isso, a jurisprudência trabalhista continua reafirmando um princípio clássico: a primazia da realidade. Não é a forma do contrato que define a relação jurídica, mas sim a realidade da prestação de serviços.

Quando analisamos a contratação celetista, observamos um conjunto de garantias estruturadas: pagamento de gratificação natalina, direito a férias remuneradas, proteção previdenciária, cobertura em caso de acidente de trabalho e a própria segurança jurídica decorrente do vínculo formal.

Por outro lado, o trabalhador contratado como pessoa jurídica, quando verdadeiramente autônomo, assume os riscos da própria atividade, organiza sua rotina e sua proteção social. Mas, quando essa contratação é utilizada de forma indevida, o trabalhador pode acabar ficando sem a proteção trabalhista e sem a adequada proteção previdenciária, especialmente em situações de doença ou acidente.

A contratação formal como pessoa jurídica não descaracteriza a relação de emprego quando, na prática, o trabalhador está submetido a salário fixo, jornada previamente definida, dias certos de trabalho e subordinação à estrutura organizacional da empresa. Nessas hipóteses, a figura do PJ revela-se meramente formal, pois estão presentes os elementos típicos da relação celetista, evidenciando verdadeira relação de emprego disfarçada sob roupagem contratual diversa.

Essa é a reflexão que precisa ser feita: flexibilizar não pode significar desproteger.



3

JORNADA DE TRABALHO E QUALIDADE DE VIDA

Outro debate extremamente atual diz respeito à organização da jornada de trabalho. Durante grande parte da história industrial, o principal problema era o excesso de trabalho. Jornadas de 12, 14 ou até 16 horas eram comuns.

A limitação da jornada foi uma das mais importantes conquistas civilizatórias do século XX. Hoje, a Constituição Federal de 1988 estabelece como regra geral a jornada máxima de 8 horas diárias e 44 semanais.

Dentro dessa realidade, um dos regimes que vem sendo considerado é o modelo 5x2, com cinco dias de trabalho e dois dias de descanso. Esse modelo representa uma tentativa de equilibrar três dimensões fundamentais da vida humana: o trabalho, o descanso e a convivência familiar e social.

**E aqui cabe um questionamento importante:
Qual é a importância real desses dois dias de descanso?**

JORNADA 5x2

DIA DE TRABALHO

DIA DE DESCANSO



Não se trata apenas de parar de trabalhar. Trata-se de permitir que o trabalhador conviva com sua família, esteja com seus amigos, recupere sua saúde física e mental.

O descanso não é improdutividade. Pelo contrário. O descanso adequado melhora a saúde, reduz afastamentos, aumenta a concentração e, conseqüentemente, aumenta também a própria produtividade. Ou seja, proteger a jornada também é uma forma inteligente de proteger a própria atividade econômica.

Mas o debate contemporâneo vai além. Em vários países discute-se hoje a redução da jornada, a semana de quatro dias, novas formas de flexibilidade e o impacto da tecnologia sobre o tempo de trabalho. Ou seja, o tema da jornada continua sendo um dos grandes debates do Direito do Trabalho no século XXI.

Em grande parte das economias desenvolvidas, o modelo dominante é segunda-feira a sexta-feira com descanso no fim de semana.



Países com adoção predominante de 5x2:


- **Estados Unidos**
 - Canadá
- **Alemanha**
 - França
- **Reino Unido**
 - Espanha
 - Portugal
 - Japão
- **Coreia do Sul**
 - Austrália
 - Nova Zelândia

Características comuns nesses países:

- Jornada média semanal: **35 a 40 horas**
- Dois dias de descanso consecutivos
- Alta produtividade por trabalhador

Exemplo:

 **França:**
35 horas semanais
(desde 2000).
✓

 **Alemanha:**
média de 38-40 horas
semanais.
✓



Esses países estão entre os mais produtivos do mundo,
reforçando a relação entre descanso adequado e eficiência.

Características comuns entre França e Alemanha

Empresas no Brasil que utilizam jornada 5x2



Nos últimos anos, algumas empresas brasileiras começaram a substituir o modelo 6x1 (comum no comércio) pelo 5x2.

Exemplos conhecidos

- Grupo DPSP (Drogarias Pacheco e Drogaria São Paulo)
 - H&M Brasil
- Rede de supermercados Savegnago (projeto piloto)
- Empresas de logística e varejo em testes

O Grupo DPSP, por exemplo, implementou a jornada 5x2 para cerca de 24 mil empregados no Brasil.

Em supermercados e varejo, testes com a jornada 5x2 têm sido feitos para reter empregados e melhorar a qualidade de vida, além de reduzir rotatividade.



A redução da jornada de trabalho não implica, necessariamente, redução da remuneração do trabalhador. Trata-se de medida voltada à melhoria das condições de trabalho e da qualidade de vida, preservando-se a integralidade salarial. Assim, o que se propõe é apenas a diminuição do tempo de labor, sem qualquer impacto negativo na contraprestação financeira, de modo que o empregado não sofre perda econômica, mas apenas a adequação da duração do trabalho a um modelo mais equilibrado e socialmente sustentável.



4

O DESAFIO DO DIREITO DO TRABALHO EM 2026

O mundo do trabalho está mudando. Mas há algo que permanece constante: o trabalho continua sendo uma dimensão central da dignidade humana.



Por isso, o grande desafio do Direito do Trabalho em 2026 não é resistir às transformações, mas acompanhar essas mudanças sem abrir mão da proteção ao trabalhador.



O futuro do trabalho certamente trará novas formas de organização produtiva. Mas continuará sendo essencial garantir que o desenvolvimento econômico caminhe ao lado da valorização do trabalho humano.



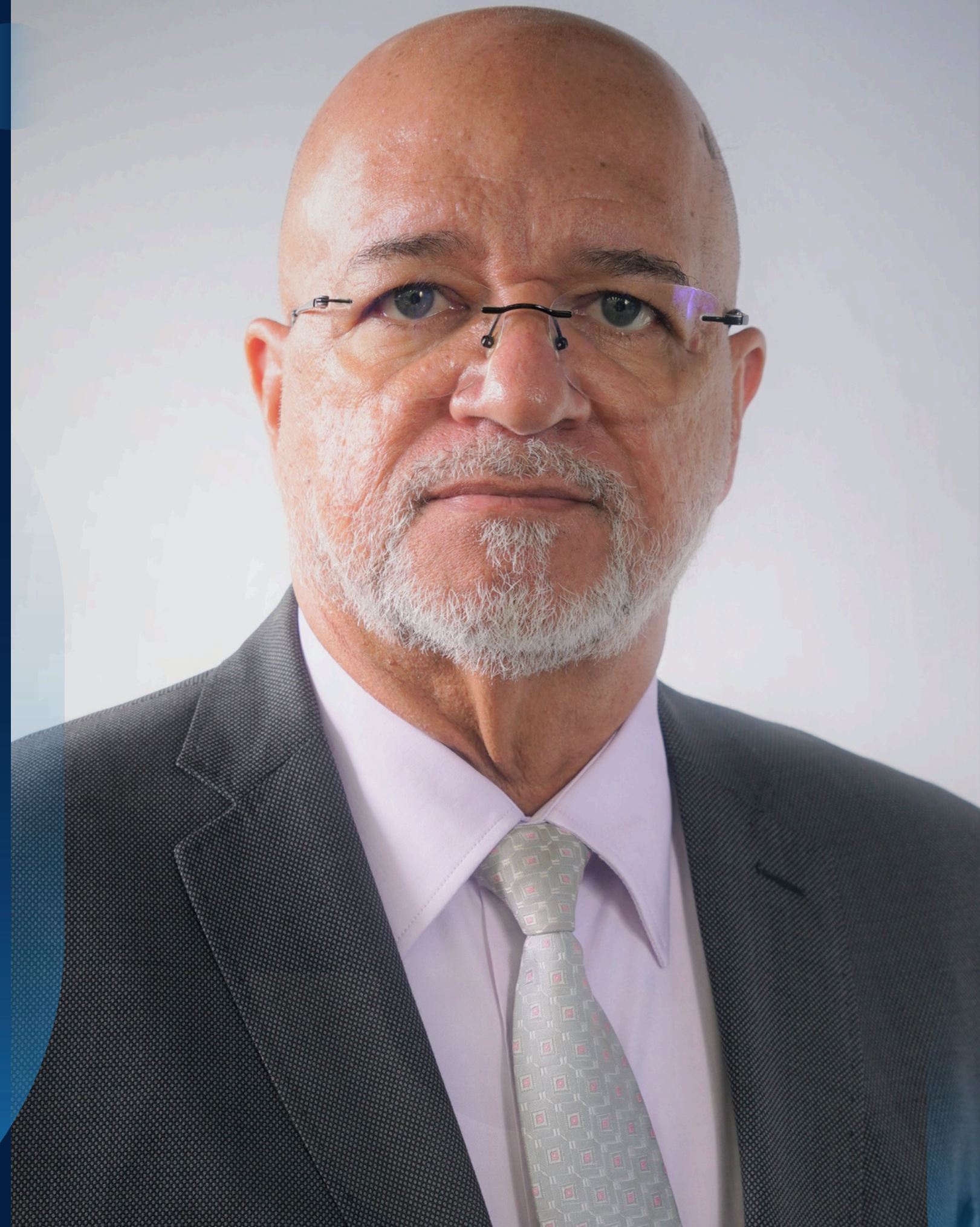
E é exatamente nesse ponto que a Justiça do Trabalho continua exercendo um papel fundamental. Ela é, antes de tudo, uma instituição que protege a dignidade do trabalho e contribui para o equilíbrio das relações sociais.

Porque, no final, a grande questão não é apenas como será o trabalho do futuro, mas sim que tipo de sociedade queremos construir a partir do trabalho.

5

OS ANIMAIS E A ARMADILHA NA FAZENDA





**Agradeço
pela atenção.**

GABINETE DO DESEMBARGADOR FEDERAL CLÓVIS VALENÇA ALVES FILHO



Telefone
85 3388-9319



E-mail:
gab7@trt7.jus.br

Paula de Carvalho Santos Goiana - Assessora
Paulo Rogério da Cunha Moura - Assessor-chefe

Av. Santos Dumont, 3384 – Aldeota. Fortaleza-CE. 60150-162.
Anexo I – 2º andar