

RELATÓRIO ESPECIAL

21 de outubro de 2026

Transparência salarial, direito à desconexão e IA redesenham as perspectivas trabalhistas em 30 países e jurisdições do mundo

Levantamento do CMS mapeou as principais agendas que têm pautado as relações de trabalho em diferentes economias globais



Fotomontagem: Chris Moreira/JOTA

Agendas como a pejetização, transparência salarial, controle de jornada, direito à desconexão, inteligência artificial (IA) e proteção aos trabalhadores idosos passaram a redesenhar as relações de trabalho em diferentes economias mundiais. Um levantamento do CMS, publicação internacional dedicada às principais tendências e

perspectivas trabalhistas em diferentes mercados, mapeou as mudanças no mercado de trabalho em 30 países distintos, incluindo o Brasil.

O estudo, que contou com a colaboração do FAS Advogados, integrou a edição de julho da série 'On Your Radar', do CMS. De acordo com o levantamento, o cenário brasileiro faz parte de um ambiente internacional que já discute mudanças nas relações trabalhistas. Assim como o Brasil, diferentes países estão discutindo ou implementando novas regras que envolvem remuneração, jornada, tecnologia, direitos dos trabalhadores e modelos de contratação.

A edição do levantamento reuniu questões trabalhistas consideradas relevantes em 30 países e jurisdições de quatro continentes distintos. Foram eles Albânia, Angola, Bélgica, Brasil, Bulgária, China, Croácia, República Tcheca, França, Alemanha, Hong Kong, Hungria, Índia, Itália, Luxemburgo, Ilhas Maurício, México, Mônaco, Noruega, Peru, Polônia, Portugal, Singapura, Eslovênia, África do Sul, Espanha, Suécia, Suíça, Turquia e Reino Unido.

Em cada seção do estudo, as informações são estruturadas em quatro campos: desenvolvimento e data, descrição, impacto e risco e ações futuras. Esse formato permite apresentar o fato ou mudança acompanhada, explicar seu conteúdo, indicar possíveis consequências para empregadores e registrar as medidas ou pontos de atenção sugeridos no próprio levantamento.

Europa pauta transparência salarial e trabalho em plataformas

O estudo lista 20 países do continente europeu que concentram as principais mudanças trabalhistas de seus territórios na transposição de diretivas da União Europeia, especialmente sobre transparência salarial e trabalho em plataformas, além de reformas nacionais sobre jornada de trabalho, licenças e contratação. Os países que integram o bloco pautam uma harmonização no sentido de garantir a igualdade salarial entre gêneros, uma agenda que se torna comum entre a maioria das nações europeias.

Na Itália, por exemplo, a transposição da diretiva da UE sobre transparência salarial, em 7 de junho de 2026, introduziu obrigações de transparência e reporte de diferenças salariais de gênero para empregadores públicos e privados. Entre as medidas previstas, estão a obrigação de informar o salário inicial ou a faixa salarial em anúncios de vagas e antes da entrevista, a proibição de perguntar a candidatos sobre remuneração atual ou anterior e o direito dos empregados de solicitar anualmente informações sobre níveis médios de remuneração por gênero para categorias comparáveis.

A nova regra também prevê reporte periódico da diferença salarial de gênero para empresas com 100 ou mais empregados, com cronogramas distintos conforme o porte, além de avaliação salarial conjunta com representantes dos trabalhadores

quando for identificada diferença salarial de gênero injustificada de 5% ou mais em uma categoria de trabalho. Essa tendência também se reproduz em outros países do bloco, como Alemanha, Bulgária, Espanha, Hungria e República Checa.

Ainda na República Checa, houve o avanço na criação de um projeto sobre trabalho em plataformas que prevê regras para o uso de sistemas de gestão algorítmica, com exigências de transparência, supervisão humana e revisão de decisões automatizadas relevantes. A proposta também estabelece presunção de vínculo de emprego em determinadas situações e prevê multas de até aproximadamente 120 mil euros para as infrações mais graves. O trabalho em plataformas e a gestão algorítmica também tem pautado as discussões na Noruega e na Suécia.

Uma das maiores economias da Europa, a Alemanha pauta como tendência um projeto relacionado à Lei Alemã de Jornada de Trabalho que prevê requisitos legais para o registro eletrônico do início, término e duração da jornada diária. O levantamento do CMS esclarece que já existe obrigação de registrar a jornada no país, mesmo sem legislação específica, mas que a alteração legislativa tornaria as violações diretamente puníveis com multa.

Conhecida por suas revoluções e conquistas de direitos, a França introduziu um novo direito à licença adicional por nascimento, além das licenças-maternidade, paternidade e adoção. Em vigor desde o dia 1º de julho, o benefício é aplicável a empregados, trabalhadores autônomos e servidores públicos. O país publicou dois decretos de implementação que especificam os termos e condições dessa licença (Decretos 2026-419 e 2026-425, de 30 de maio de 2026). A princípio, a licença dura um ou dois meses, a critério do genitor, devendo ser aproveitada dentro do prazo de nove meses do nascimento da criança ou de sua chegada ao lar, no caso de adoção.

Na Suíça, por outro lado, uma decisão recente do Tribunal Federal também colocou em foco os limites entre trabalho autônomo e vínculo de emprego. A Corte confirmou que um contrato de consultoria pode ser reconhecido como relação empregatícia quando a realidade da prestação dos serviços indicar integração à estrutura da empresa e subordinação, independentemente da denominação adotada pelas partes.

Já em Luxemburgo, o levantamento mostra que, desde 4 de julho deste ano, passaram a ser aplicáveis sanções relacionadas ao direito à desconexão. As empresas devem implementar uma política específica que estabeleça os arranjos práticos para o exercício desse direito fora do horário de trabalho, incluindo períodos em que o contato não é permitido, além de medidas técnicas relacionadas às ferramentas digitais, ações de conscientização e treinamento e regras para situações excepcionais. Em caso de inspeção da autoridade trabalhista de Luxemburgo (Labour and Mines Inspectorate, o ITM), a ausência de conformidade pode resultar em penalidades que variam de 251 euros a 25 mil euros.

Ásia avança em proteção aos idosos e no combate ao assédio

Quatro jurisdições asiáticas são abrangidas no levantamento do CMS. São elas a China, Hong Kong, Índia e Singapura. Na China, o principal avanço está concentrado na proteção legal aos trabalhadores idosos, estimulado pelo envelhecimento da força de trabalho e pela permanência de profissionais no mercado de trabalho mesmo após a idade legal de aposentadoria.

Pela primeira vez, as disposições esclarecem a definição legal e o escopo dos trabalhadores idosos. Além disso, se discutem os direitos e interesses básicos que devem ser assegurados a esse grupo de trabalhadores, os termos e condições que podem ser negociados e acordados entre o empregador e os funcionários idosos. Também são esclarecidos os mecanismos de resolução de diferentes tipos de disputas relacionadas a esse grupo específico de funcionários.

Em linhas gerais, as disposições chinesas passaram a esclarecer que, quando um empregador contratar trabalhadores idosos, deverá cumprir requisitos de conformidade, como: contribuição obrigatória ao seguro de acidente de trabalho, pagamento de remuneração não inferior ao salário mínimo local, pagamento de horas extras ou concessão de folga compensatória e o fornecimento de treinamento em saúde e segurança no trabalho. Caso haja descumprimento integral dos requisitos por parte do empregador, o trabalhador idoso poderá apresentar reclamação administrativa, arbitragem trabalhista ou ação civil contra a empresa, conforme a natureza da disputa.

Hong Kong passou a pautar a proteção contra o assédio no ambiente de trabalho (Tort of Harassment). O Tribunal de Decisão Final da jurisdição reconheceu o ato ilícito civil de assédio no direito comum (common law) e a legitimidade dos trabalhadores para requerer medida inibitória. Desse modo, se estabeleceu que os empregadores têm legitimidade para solicitar liminares e medidas cautelares na Justiça a fim de proteger seus empregados e assessores jurídicos contra episódios de assédio que afetem a segurança do ambiente de trabalho (físico ou digital). O alcance da ordem judicial, porém, é limitado ao ambiente laboral.

Na Índia, entrou em vigor as regras centrais dos códigos trabalhistas, além do combate ao assédio sexual no ambiente laboral. Em maio deste ano, o Ministério do Trabalho e Emprego (MoLE) do país notificou quatro regras centrais que regulamentam os novos códigos salariais, relações industriais, segurança ou saúde ocupacional e seguridade social para empresas sob jurisdição do governo central ou com atuação em múltiplos estados.

Também em maio, o governo do estado de Maharashtra emitiu uma circular autorizando autoridades designadas a inspecionar estabelecimentos quanto à conformidade com a Lei de Assédio Sexual contra Mulheres no local de trabalho (Lei PoSH). Os empregadores agora estão sujeitos a inspeções físicas por autoridades designadas e devem auditar imediatamente sua conformidade com a Lei PoSH. Estabelecimentos que não estejam em conformidade com as regras correm risco de penalidades, incluindo prisão e cancelamento de licença ou registro, além de

consequências reputacionais, regulatórias e operacionais.

Já Singapura instituiu o aumento do salário mínimo qualificador para novos titulares dos vistos employment passes (EP) e S Pass. As mudanças serão implementadas progressivamente, tendo início em 1º de julho deste ano até 2028. Com o objetivo de incentivar o emprego local e regulamentar os salários de empresas que contratam estrangeiros, o governo do país elevou o salário qualificável local (LQS) para 1,8 mil dólares cingapurianos. O salário mínimo qualificador do visto de employment pass (passe de emprego) para todos os setores, com exceção de serviços financeiros, aumentará para 6 mil dólares cingapurianos.

América quer modernizar as relações de trabalho

Além do Brasil, o estudo aborda as principais tendências trabalhistas em discussão no México e no Peru. Em território mexicano, entrou em vigor em janeiro deste ano a obrigação de os empregadores implementarem protocolos internos, canais formais de denúncia e treinamentos periódicos, obrigatórios e documentados sobre a prevenção da violência de gênero para todos os empregados, independentemente do nível hierárquico que ocupe na empresa.

Na Câmara dos Deputados mexicana, está pendente de análise um projeto de lei que amplia a licença-maternidade remunerada de cinco para 30 dias úteis em caso de nascimento ou adoção.

Também no México, foi publicada em maio deste ano uma reforma que exige cláusulas específicas, consentimento por escrito e remuneração definida em contratos de artistas executantes (atores, músicos, locutores) para qualquer uso de sua voz ou imagem gerado por IA ou clonagem digital.

Já no Peru, a Quarta Câmara de Direito Constitucional e Social da Suprema Corte do país proferiu uma decisão que estabeleceu que funcionários em cargos de gerência ou de confiança demitidos sem justa causa têm direito à indenização legal por demissão arbitrária (statutory severance pay), alterando o entendimento de precedentes anteriores e gerando novas contingências rescisórias para executivos no país.

Embora as regras de dispensa tenham evoluído, a lei peruana nunca especificou as consequências da dispensa de empregados em cargos de confiança. Desde 1991, a lei atual define empregados gerenciais e de confiança, mas deixa aos tribunais a determinação das consequências de sua dispensa.

África avança no fortalecimento da governança corporativa

Três países do continente africano são representados no estudo do CMS. Em Angola, por exemplo, um decreto presidencial (Decreto 7/2026) atualizou o arcabouço com critérios para acesso e participação em estágios profissionais. O principal objetivo é

apoiar o emprego ao auxiliar pessoas formadas pelo sistema de educação, ensino e formação profissional, bem como atuais formandos.

No território angolano, o Instituto Nacional de Segurança Nacional (INSS) do país lançou o certificado verde para reconhecer empresas com histórico contributivo exemplar. A iniciativa faz parte das estratégias do INSS angolano voltadas a fortalecer uma cultura de cumprimento contributivo, responsabilidade social corporativa e promoção de boas práticas no setor empresarial angolano, fomentando uma relação de mais confiança entre o Estado, os empregadores e os trabalhadores.

Em maio deste ano, Angola também relatou avanços no setor do mercado de trabalho. Na Organização Internacional do Trabalho (OIT), Angola apresentou um plano nacional voltado à formação técnica e capacitação profissional de mais de 500 mil cidadãos até 2027.

Nas Ilhas Maurício, o orçamento de 2026/2027 introduziu a criação de 1 dia remunerado por mês de licença-menstrual para mulheres dos setores público e privado que sofram de dor menstrual ou sintomas relacionados. Além disso, a licença-maternidade foi estendida de 16 semanas para até 12 meses (com os primeiros 6 meses totalmente pagos pelo empregador) e a licença-paternidade aumentou de 4 para 6 semanas totalmente pagas.

O discurso orçamentário do país também anunciou a substituição das contribuições e fundos atuais pelo novo National Pension and Provident Fund a partir de julho de 2027. Houve ainda a elevação do limite permitido para trabalho em tempo parcial de estudantes estrangeiros durante as férias escolares de 20 para até 30 horas semanais.

Já na África do Sul, foi publicado em abril pelo Ministério da Justiça e Desenvolvimento Constitucional que reformulou a legislação de whistleblowing, tipificando a retaliação contra denunciante como crime punível com até 15 anos de prisão e exigindo das empresas processos formais de investigação com prazos curtos (confirmação do recebimento e análise preliminar em até 5 dias). Também passou a ser discutido no país o projeto que proíbe empregadores de solicitar ou utilizar o histórico salarial anterior de candidatos para definir remunerações ou defender-se de alegações de discriminação, além de exigir a divulgação de faixas salariais em anúncios.

A ministra do Emprego e Trabalho sul-africano publicou em maio sua intenção de apresentar um projeto que busca introduzir uma estrutura regulatória abrangente para migração laboral e serviços de emprego, com foco no emprego de estrangeiros. A ministra poderá estabelecer cotas máximas de estrangeiros empregados por setor, ocupação ou região. Além disso, a tendência é que seja exigida uma comprovação de inexistência de candidatos locais qualificados e plano de transferência de habilidades, sob pena de multas severas de até 1 milhão de rands sul-africanos (ZAR) ou 10% do faturamento da empresa.

O panorama brasileiro

Em âmbito nacional, Executivo, Legislativo e Judiciário têm se movimentado ao longo dos últimos meses para debater as novas tendências no mercado de trabalho brasileiro, principalmente através da gestão dos riscos psicossociais e os limites para a contratação de trabalhadores autônomos e por meio de pessoas jurídicas (PJs). Das tendências trabalhistas brasileiras, o estudo global chama a atenção especialmente para os cuidados com a saúde mental dos trabalhadores e os riscos psicossociais na gestão de riscos ocupacionais, delimitados pela Norma Regulamentadora 1 (NR-1) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), em vigor desde 26 de maio deste ano.

Hoje, a NR-1 é a principal norma regulamentadora nacional a estabelecer regras gerais para a gestão de saúde e segurança no ambiente laboral. Isso inclui, por exemplo, a obrigação das empresas empregadoras a identificar, avaliar e controlar os riscos no espaço de trabalho através de um Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

As mudanças, embora tenham sido implementadas em maio, já são alvo de questionamento no Supremo Tribunal Federal (STF). Na terça-feira (13/10), por exemplo, o ministro André Mendonça suspendeu a tramitação dos três processos que discutem a possibilidade de punição a empresas que descumpram as novas regras da NR-1. Essa medida está atrelada à tentativa de conciliação sobre o assunto. Até lá, ficam também suspensas as punições ou multas contra empresas que eventualmente descumpram os itens sobre riscos psicossociais da NR-1.

O levantamento sinaliza que os empregadores devem usar o período de suspensão para se preparar para uma eventual fiscalização, ao invés de interromper os esforços de conformidade, visto que a suspensão não elimina o dever de as empresas se atentarem à gestão da saúde mental e dos riscos psicossociais de seus funcionários. Em paralelo, o estudo do CMS aponta que a saúde mental tende a continuar sendo fonte crescente de litígios trabalhistas no país, incluindo reclamações envolvendo assédio, burnout, doenças ocupacionais, classificação previdenciária, indenizações e dispensas discriminatórias.

Há também o destaque no estudo para a discussão sobre os limites para contratação de trabalhadores pessoas físicas como autônomos ou por meio de pessoas jurídicas (PJs), modalidade hoje conhecida como 'pejotização', pendente de análise no STF. Embora o Supremo tenha revogado a suspensão ampla da tramitação dos processos, o levantamento sinaliza que o risco processual não foi eliminado.

Na prática, isso pode significar que muitas demandas podem avançar no Judiciário (primeira e segunda instâncias) sem chegar a uma conclusão definitiva, em razão da ausência de tese vinculante firmada pelo STF. Por isso, a recomendação é que os empregadores revisem seus modelos de contratação antes que a Corte estabeleça um padrão definitivo, já que os casos individuais podem gerar custos de litígio, pedidos de documentos e exposição probatória.

De acordo com o advogado Luiz Eduardo Amaral, sócio da área trabalhista e previdenciária no FAS Advogados, "o Brasil não está atrasado nos temas debatidos, mas ainda enfrenta dificuldades para transformar essas discussões em regras claras, estáveis e previsíveis.". Como exemplo, ele afirma que a NR-1 foi aprovada com uma série de omissões e teve as autuações suspensas por duas vezes.

"Da mesma forma, a discussão sobre a pejetização, que aguarda uma decisão importante do STF, encontra paralelo em outros países que também procuram definir os limites entre trabalho autônomo e emprego. Esse julgamento ganha ainda mais relevância diante das propostas de redução da jornada, que tendem a elevar o custo da hora trabalhada e ampliar o debate sobre modelos alternativos de contratação", diz Amaral.

Confira o estudo na íntegra

Mirielle Carvalho

Repórter Trabalhista