

Publicado no Chambers and Partners

O cenário trabalhista e de emprego no Brasil passa por uma profunda transformação. O que antes era um sistema relativamente rígido, fortemente voltado à proteção do trabalhador e resistente a mudanças, está sendo remodelado por reformas legislativas, debates constitucionais e novas práticas empresariais. As empresas que operam no país enfrentam um duplo desafio: garantir conformidade com salvaguardas trabalhistas consolidadas há décadas, ao mesmo tempo em que se adaptam às exigências de uma força de trabalho moderna e flexível e aos padrões internacionais de governança corporativa.

Três temas se destacam como particularmente decisivos para empregadores, investidores e profissionais seniores que navegam nesse ambiente em transformação.

O primeiro é o reconhecimento jurídico do “empregado altamente qualificado”, um status que confere a determinados profissionais maior autonomia na negociação de contratos.

O segundo é o uso crescente da arbitragem na resolução de disputas trabalhistas complexas — uma tendência que reflete práticas do direito empresarial e do investimento internacional.

E o terceiro é a expansão dos arranjos de prestadores de serviço independentes, popularmente conhecidos como pejetização, que permitem a indivíduos atuar por meio de suas próprias pessoas jurídicas, mas que permanecem sob análise definitiva do Supremo Tribunal Federal (STF).

Em conjunto, essas tendências refletem tanto pressões internas quanto influências globais. Por um lado, respondem à necessidade do Brasil de modernizar as relações de trabalho em uma economia ainda marcada por desigualdades estruturais. Por outro, expressam a integração do mercado de trabalho brasileiro aos fluxos internacionais de investimento, às transações corporativas transfronteiriças e às normas globais de governança.

Para as empresas, dominar a interação entre esses fatores não é um exercício teórico, mas uma necessidade prática: isso define como os riscos são mitigados, como os pacotes de remuneração são estruturados e como preservar flexibilidade sem violar garantias constitucionais.

Empregados altamente qualificados **Origens do conceito**

A Lei Federal nº 13.467/2017 – amplamente conhecida como Reforma Trabalhista –

introduziu a categoria do “empregado altamente qualificado”. A reforma alterou o artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), reconhecendo uma classe de empregados que, em razão de sua formação e remuneração, possuem maior poder de negociação.

Para se enquadrar nessa categoria, duas condições devem ser atendidas: o indivíduo deve possuir diploma de nível superior e receber salário mensal igual ou superior a duas vezes o teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Para 2025, o teto foi fixado em R\$ 8.157,41, o que significa que a remuneração mínima para o status de “altamente qualificado” é de R\$ 16.314,82 — aproximadamente US\$ 3.000.

A intenção do legislador foi clara: suavizar a rigidez do princípio da proteção, que há muito caracteriza o direito do trabalho brasileiro. A premissa é que profissionais com alta qualificação e remuneração elevada são menos vulneráveis e, portanto, capazes de negociar suas condições de trabalho em pé de igualdade com o empregador.

Contudo, essa autonomia não é absoluta. As negociações devem respeitar os padrões mínimos legais previstos no artigo 7º da Constituição Federal e no artigo 611-B da CLT, que garantem temas como saúde e segurança, além da correta classificação de pagamentos para fins tributários e previdenciários. Assim, a lei cria espaço para a liberdade contratual, mas impede a erosão de garantias fundamentais.

Na prática, um contrato de trabalho assinado por um empregado altamente qualificado tem força vinculante equivalente a um acordo coletivo. Isso representa uma ruptura significativa com a tradição segundo a qual apenas os sindicatos, como representantes da vontade coletiva, poderiam negociar exceções às normas legais.

Os temas normalmente tratados nesses contratos são sofisticados e vão muito além de salário e jornada de trabalho, incluindo:

- Remuneração variável vinculada ao desempenho individual e corporativo;
- Bônus por desempenho, anuais ou atrelados a metas específicas;
- Planos de incentivo de curto e longo prazo, como equity awards e compensação diferida;
- Cláusulas restritivas, como não concorrência e não aliciamento;
- Obrigações de confidencialidade sobre informações sensíveis da empresa; e
- Cláusulas de propriedade intelectual sobre inovações criadas durante o vínculo empregatício.

O Supremo Tribunal Federal, ao julgar o Tema 1.046 de Repercussão Geral, reforçou essa autonomia contratual, confirmando que os termos negociados prevalecem sobre a lei,

mesmo quando acordos coletivos reduzem ou renunciam a direitos previstos em legislação infraconstitucional. A salvaguarda essencial é que as garantias constitucionais devem permanecer intactas.

Esse precedente fortalece a legitimidade dos acordos firmados tanto por meio de negociação coletiva quanto diretamente com empregados altamente qualificados. Ele assegura que a flexibilidade contratual pode coexistir com a proteção essencial, desde que as negociações respeitem os limites constitucionais.

Para as empresas, esse modelo representa uma ferramenta valiosa na gestão de profissionais seniores e especialistas. Permite estruturar incentivos alinhados à estratégia corporativa e estabelecer cláusulas que protejam interesses empresariais em setores competitivos. Ainda assim, o equilíbrio é delicado: contratos devem ser redigidos com precisão, garantindo que a autonomia não ultrapasse limites legais. Ajustes salariais futuros também podem ser negociados, proporcionando mais flexibilidade.

Em suma, a categoria de empregado altamente qualificado representa uma recalibração, e não o desmonte dos princípios protetivos. Reconhece que nem todos os trabalhadores necessitam do mesmo grau de tutela, ao mesmo tempo em que reafirma o piso constitucional inegociável.

Arbitragem

Por que a arbitragem importa nas relações de trabalho?

A flexibilidade concedida aos empregados altamente qualificados se conecta naturalmente à questão da resolução de conflitos. As disputas trabalhistas tradicionais no Brasil são julgadas pela Justiça do Trabalho, conhecida por seu viés protetivo e pelo grande volume de ações. Em contratos complexos — frequentemente com planos de incentivos, participação acionária e cláusulas restritivas — esse foro pode não ser o mais adequado.

A arbitragem, por sua vez, oferece especialização técnica, confidencialidade e agilidade processual. É especialmente adequada para disputas com valores expressivos e estruturas contratuais semelhantes às do direito societário. O artigo 507-A da CLT permite expressamente o uso da arbitragem para empregados altamente qualificados, desde que observadas certas salvaguardas.

A validade da arbitragem depende do cumprimento de três requisitos principais:

1. Qualificação do empregado - apenas quem se enquadra na definição legal pode ser

vinculado;

2. Consentimento expresso – o empregado deve concordar clara e inequivocamente com a arbitragem;

3. Redação transparente – a cláusula deve ser explícita e preferencialmente constar do contrato de trabalho ou de acordo separado.

O acordo arbitral pode assumir duas formas: uma cláusula inserida no contrato desde o início ou um pacto autônomo celebrado após o surgimento da controvérsia. Nele, são definidos a câmara arbitral, o número de árbitros e as regras do procedimento.

Uma vez instaurado o procedimento — geralmente entre 30 e 60 dias após o protocolo —, o tribunal define as regras processuais, prazos, idioma e local das sessões. Em média, a arbitragem dura de seis a 12 meses, muito menos que o tempo usual na Justiça do Trabalho.

A decisão final, o laudo arbitral, tem força de sentença judicial e é executável conforme a Lei de Arbitragem (Lei nº 9.307/1996). No contexto trabalhista, no entanto, a execução deve passar pela Justiça do Trabalho, para fins de recolhimento de tributos e contribuições previdenciárias e registro no eSocial.

Para ser válida e eficaz, a cláusula de arbitragem deve prever:

- Consentimento claro das partes;
- Escolha da câmara e confirmação da executabilidade;
- Idioma do procedimento;
- Número de árbitros (entre um e três);
- Alocação de custos e honorários;
- Possibilidade de medidas judiciais urgentes sem renúncia à arbitragem;
- Confidencialidade integral do processo.

Uma vez firmado o acordo, as disputas abrangidas pela cláusula arbitral não podem ser levadas à Justiça do Trabalho. A competência passa a ser exclusiva do tribunal arbitral.

A arbitragem implica custos mais altos — taxas administrativas e honorários de árbitros —, mas esses valores desestimulam ações frívolas e são proporcionais às quantias envolvidas em contratos de alto nível. Além disso, a confidencialidade preserva a reputação da empresa e informações sensíveis, fator valorizado em setores competitivos.

Assim, a arbitragem surge como um mecanismo eficaz para resolver disputas envolvendo empregados altamente qualificados, combinando celeridade, técnica e confidencialidade.

Prestadores de Serviço Independentes (Pejotização)

Paralelamente às relações formais de emprego, o Brasil assiste à rápida expansão dos arranjos de prestação de serviços por pessoa jurídica, conhecidos como pejotização. O termo deriva da sigla “PJ”, usada para pessoa jurídica, e descreve a prática de contratar indivíduos por meio de suas próprias empresas, em vez de como empregados.

Antes restrita a áreas como TI, comunicação e medicina, essa prática se expandiu para setores como logística, finanças e manufatura. Para startups e empresas em crescimento, é vista como uma forma pragmática de escalar operações reduzindo custos trabalhistas. Para corporações estabelecidas, integra estratégias de contenção de despesas.

Do ponto de vista do empregador, a pejotização reduz encargos com folha de pagamento, benefícios obrigatórios e rescisões, conferindo maior flexibilidade contratual.

Em operações de M&A, especialmente em empresas com capital de risco, é comum encontrar equipes compostas majoritariamente por prestadores de serviço, o que amplia a flexibilidade, mas gera riscos de reclassificação judicial e demandas de indenização ou garantias contratuais.

Historicamente, a Justiça do Trabalho tem sido cética em relação a essa prática. Juízes frequentemente desconsideram a forma jurídica dos contratos quando a realidade mostra características típicas de vínculo empregatício, como:

- Subordinação – ordens, horários e supervisão;
- Pessoalidade – impossibilidade de substituição;
- Habitualidade – prestação contínua, não eventual;
- Onerosidade – pagamento que se assemelha a salário.

Quando esses elementos estão presentes, há reconhecimento do vínculo e aplicação retroativa de todos os direitos trabalhistas, com multas e encargos previdenciários. Essa previsibilidade fomentou uma cultura de litigiosidade e insegurança jurídica.

O Supremo Tribunal Federal está prestes a redefinir esse cenário. Em abril de 2025, o ministro Gilmar Mendes suspendeu todos os processos sobre pejotização (Tema 1.389), reconhecendo sua relevância sistêmica. O STF deverá responder a três questões centrais:

1. A pejotização é substancialmente lícita como alternativa ao emprego?
2. Qual é o foro competente — Justiça do Trabalho ou Justiça Comum?
3. Onde recai o ônus da prova nas disputas de classificação?

Essa intervenção tem efeitos imediatos. Em arbitragens societárias, por exemplo, a classificação dos contratos de prestação de serviços pode afetar diretamente o valuation e a alocação de riscos. Um precedente definitivo do STF traria estabilidade às práticas empresariais e segurança jurídica aos mercados financeiros.

Enquanto o julgamento não ocorre, prevalece a incerteza. Empregadores devem ponderar os ganhos de eficiência frente ao risco de reclassificação e suas consequências. Investidores precisam incluir contingências nas operações. E prestadores de serviço permanecem em uma zona cinzenta, sem saber se seus contratos serão reconhecidos como empreendedorismo legítimo ou emprego disfarçado.

Conclusão

O direito do trabalho brasileiro está evoluindo de modo a refletir uma tendência global mais ampla: o reconhecimento de que proteção ao trabalhador e flexibilidade empresarial não são excludentes, mas precisam ser equilibradas.

O reconhecimento do empregado altamente qualificado introduz autonomia contratual onde ela é mais adequada.

A arbitragem oferece um meio sofisticado para resolver disputas além da capacidade da Justiça tradicional.

E a pejetização, embora controversa, representa um modelo alternativo cuja legitimidade será em breve testada pelo STF.

Para investidores internacionais e multinacionais, esses movimentos têm impacto direto em estruturação de equipes, valuation de negócios e gestão de riscos. Com a decisão do STF sobre o Tema 1.389 se aproximando, as empresas devem acompanhar de perto e adaptar suas estratégias.

A convergência desses três eixos — empregados altamente qualificados, arbitragem e novos modelos de contratação — moldará o mercado de trabalho brasileiro nos próximos anos.

Para as empresas dispostas a lidarem com essa complexidade, os ganhos podem ser significativos: maior flexibilidade, competitividade e conformidade em uma das economias mais dinâmicas da América Latina.