



AGENDA TRABALHISTA

2026



FORMAS DE CONTRATAÇÃO



PEJOTIZAÇÃO

TEMA 1.389 (STF) | ARE 1532603 | RELATOR MIN. GILMAR MENDES

TEMA

Licitude da contratação de trabalhador *autônomo* ou *pessoa jurídica* para a prestação de serviços e *ônus da prova* quanto à alegação de fraude na contratação civil.

STATUS ATUAL

Repercussão geral reconhecida com suspensão nacional dos processos trabalhistas desde abril/2025. Audiência pública realizada em outubro/2025. Aguarda-se julgamento pelo Plenário do STF, ainda sem data marcada.

EFEITOS

A decisão final terá efeito vinculante em todo o Judiciário, com impactos significativos para empresas e trabalhadores.



TERCEIRIZAÇÃO

TEMA 29 (TST) | RELATOR MIN. ALEXANDRE LUIZ RAMOS

TEMA

Possibilidade de se reconhecer vínculo de emprego do trabalhador terceirizado com a tomadora de serviços em casos de *fraude*, deixando-se de aplicar, por *distinção*, a jurisprudência vinculante do STF (ADPF 324 e Temas 725 e 739).

STATUS ATUAL

Instaurado Incidente de Recurso de Revista Repetitivo (IRR 1848300-31.2003.5.09.0011), com afetação ao Tribunal Pleno e determinação de suspensão dos recursos sobre o tema, desde março/2025. Aguarda-se julgamento pelo Tribunal Pleno do TST, ainda sem data marcada.

EFEITOS

A decisão final terá efeito vinculante em toda a Justiça do Trabalho.



RELAÇÕES DE TRABALHO COM PLATAFORMAS DIGITAIS

TEMA 1.291 (STF) | RE 1446336 | RELATOR MIN. EDSON FACHIN

TEMA

Reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a administradora da plataforma digital.

STATUS ATUAL

Repercussão geral reconhecida em março/2024. Sustentações orais realizadas em sessão de outubro/2025. Aguarda-se julgamento pelo Plenário do STF, ainda sem data marcada.

EFEITOS

A decisão final terá efeito vinculante em todo o Judiciário, com impactos significativos no modelo de negócios das plataformas digitais e em milhares de processos no país.



CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

TEMA 935 (STF) | ARE 1018459 | RELATOR MIN. GILMAR MENDES

TEMA

Inconstitucionalidade da contribuição assistencial imposta a empregados não filiados ao sindicato.

TESE FIXADA EM 2025

"É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição."

LIMITES AJUSTADOS EM EMBARGOS DE DECLARAÇÃO

(NOVEMBRO DE 2025)

Vedação da cobrança retroativa para o período em que o STF entendeu inconstitucional a imposição de contribuição assistencial a empregados não filiados ao sindicato.

Vedação da interferência de terceiros (sindicato ou empregador) no livre exercício do direito de oposição.

Razoabilidade do valor da contribuição e compatibilidade com a capacidade econômica da categoria.

2026 marcará a aplicação efetiva e a consolidação da tese fixada pelo STF. Acordos e convenções coletivas, assim como práticas sindicais em geral, precisarão refletir a decisão final da Corte, ajustando-se às novas regras sobre o exercício do direito de oposição, para reduzir exposição a risco de litígios e questionamentos por parte de sindicatos e empregados.



SISTEMÁTICA DE PRECEDENTES VINCULANTES DO TST

Em 2025, o TST consolidou sua sistemática de precedentes por meio dos recursos repetitivos, definindo *teses vinculantes* – ou seja, de aplicação obrigatória no Judiciário Trabalhista – com o objetivo de garantir uniformidade, reduzir a litigiosidade e tornar a tramitação dos processos mais célere.



O QUE ESPERAR EM 2026?

Fortalecimento da sistemática de precedentes e fixação de novas teses.

Aplicação das teses do TST pelas instâncias inferiores:

- maior índice de rejeição ou denegação de recursos sustentando teses contrárias.
- maior previsibilidade quanto aos resultados dos processos, facilitando o prognóstico e definição de estratégia processual, inclusive para fins de conciliação.

Compliance e governança jurídica: Empresas devem revisar práticas e políticas para garantir aderência aos precedentes e evitar condenações por descumprimento.



TEMAS PARA ACOMPANHAR EM 2026:

Tema 26: Desconsideração da personalidade jurídica de empresas em recuperação judicial e prosseguimento da execução contra seus sócios, na Justiça do Trabalho.

Tema 28: Validade de norma coletiva que prevê a compensação da gratificação de função com as horas extras deferidas judicialmente em razão da descaracterização do cargo de confiança do bancário (art. 224, § 2º, CLT).

Tema 29: Reconhecimento de vínculo do trabalhador terceirizado com a tomadora de serviços em casos de fraude, deixando-se de aplicar, por distinção, a jurisprudência vinculante do STF (ADPF 324 e Temas 725 e 739).

Tema 35: Limitação ou não da condenação e execução aos valores atribuídos aos pedidos na inicial (art. 840, § 1º, CLT), nas ações ajuizadas após a Lei 13.467/2017.

Tema 112: Validade ou não da norma coletiva que institui contribuição direta das empresas em favor do sindicato da categoria profissional.

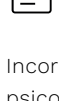
Tema 210: Padrão remuneratório diferenciado de 40% como critério para configuração do cargo de confiança (art. 62, II, CLT).

Tema 300: Validade ou não de norma coletiva que isenta o empregador de controlar a jornada de trabalhadores externos (art. 62, I, CLT), diante da possibilidade de controle indireto da jornada.

CONFIRA AQUI A LISTA COMPLETA DOS TEMAS AFETADOS NO TST E QUE PODEM SER JULGADOS EM 2026.

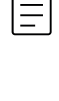


NORMAS TRABALHISTAS QUE PASSARÃO A VIGORAR EM 2026



NR-1 INCLUSÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS

Incorporação – agora de forma expressa – dos riscos psicossociais às normas de saúde e segurança. As exigências passarão a valer a partir de **25 de maio de 2026** – o que coloca as empresas diante da necessidade imediata de revisar seus programas de prevenção e fortalecer suas políticas de gestão de saúde mental. Trata-se de oportunidade crítica para antecipar riscos, evitar passivos e alinhar práticas internas às novas diretrizes regulatórias.



TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS NO COMÉRCIO

PORTARIA MTE 3.665/2023, QUE REFORÇA A LEI 10.101/2000

A partir de **1º de março de 2026**, o trabalho no comércio em domingos e feriados só será permitido mediante negociação coletiva (convenção ou acordo com sindicato), reforçando a Lei nº 10.101/2000 e eliminando autorizações automáticas anteriores.



PAT ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELO DECRETO 12.712/2025

- Fim da exclusividade e adoção obrigatória de arranjos abertos**, com interoperabilidade plena entre cartões e máquinas, exigindo revisão de contratos e ajustes tecnológicos.
- Limites máximos de tarifas e prazos de repasse** (MDR 3,6%, intercâmbio 2%, repasse em até 15 dias), impactando negociações comadoras.
- Proibição de destinação a serviços não-alimentícios**: valores do PAT não podem ser usados para academias, cursos, planos de saúde, lazer, estética, crédito etc.
- Aumento da fiscalização**, com risco de multas e perda de incentivos fiscais.

Novas regras passarão a ser exigíveis gradualmente, a partir de **fevereiro de 2026**.



ADICIONAL DE PERICULOSIDADE PARA MOTOCICLISTAS

PORTARIA 2.021/2025

O Anexo V na NR 16 – Atividades e Operações Perigosas classifica como perigosas as atividades realizadas com motocicletas em vias públicas, utilizadas por trabalhadores para transporte de carga ou de passageiros. A norma entre em vigor em 7 de abril de 2026.



AGENDA LEGISLATIVA TRABALHISTA PARA 2026

FIM DA ESCALA 6x1 (PEC 8/2025 E PEC 148/2015)

Ambas visam extinguir a escala 6x1 e reduzir a jornada semanal, diferindo no modo de implementação:

- a PEC 8/2025 propõe a adoção da semana de quatro dias, com manutenção integral do salário. encontra-se em fase inicial de tramitação na Câmara dos Deputados, aguardando análise pela CCJ.
- a PEC 148/2015 prevê redução gradual da jornada semanal, passando de 44 para 40 horas no primeiro ano, seguida de reduções anuais de 1 hora até atingir 36 horas, assegurando dois dias consecutivos de descanso. Foi aprovada pela CCJ em dezembro/2025 e segue para votação no Senado.

EXTENSÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE (PL 3.935/08)

O PL regulamenta a licença-paternidade prevista na Constituição, ampliando seu prazo de forma escalonada a partir de 2027 até chegar a 20 dias, além de criar o salário-paternidade como benefício previdenciário. Prevê estabilidade no emprego, possibilidade de fracionamento, extensão para adoção, guarda judicial e casos de falecimento da mãe, aumento de um terço do prazo para filhos com deficiência e suspensão do benefício em situações de violência doméstica ou abandono.

O PL foi aprovado na Câmara em novembro de 2025 e aguarda votação no Senado.

TRABALHO POR APLICATIVO (PLP 12/2024)

O objetivo é ampliar, de forma escalonada a partir de 2027, o período de licença-paternidade previsto na Constituição, até atingir o total de 20 dias, além de criar o salário-paternidade como benefício previdenciário. Prevê estabilidade no emprego, possibilidade de fracionamento e extensão para adoção, guarda judicial e falecimento da mãe. Propõe aumentar o período da licença para casos de filhos com deficiência, e a suspensão do benefício em situações de violência doméstica ou abandono.

O PL foi aprovado na Câmara em novembro de 2025 e aguarda votação no Senado.