MSC Medeiros \ Santos \ Caprara \ advogados

Direito Empresarial | Área Trabalhista

Radar Trabalhista 2026: Guia Completo de Atualizações

Informativo estratégico sobre as mudanças que impactam a gestão empresarial e a segurança jurídica no ano de 2026.

O início de 2026 exige atenção redobrada dos gestores. O cenário trabalhista brasileiro atravessa um período de transição, com novas exigências de fiscalização e decisões estruturais dos Tribunais Superiores. Para facilitar o seu planeamento, dividimos este material entre o que já entra em vigor e o que ainda aguarda definição.

PARTE 1: O QUE JÁ ESTÁ APROVADO E ENTRA EM VIGOR EM 2026

Estas normas já possuem base legal definitiva e datas marcadas para gerar efeitos ou punições.

1. Trabalho em Feriados no Comércio: Fim da Autorização Automática

(Portaria MTE nº 3.665/2023)

A partir de 1º de março de 2026, o trabalho em feriados para o setor do comércio deixa de ser uma decisão unilateral da empresa.

A Regra:

Só será permitido se houver autorização expressa em Acordo Coletivo (ACT) ou Convenção Coletiva (CCT). Contratos individuais não têm validade para este fim.

Setores Impactados (Negociação Obrigatória):

Supermercados, farmácias, varejistas em geral, atacadistas, revendedores de veículos, postos de combustíveis, agências de turismo, entre outros.

Setores Isentos (Seguem a regra anterior):

Hotéis, restaurantes, padarias, floriculturas, barbeiros, feiras-livres e serviços de limpeza de animais.

2. Riscos Psicossociais e Saúde Mental: Início das Multas

(NR-01 – GRO / PGR)

A gestão da saúde mental nas empresas deixa de ser apenas uma recomendação.

Data-Chave: 25 de maio de 2026.

O que muda: Termina o prazo de adaptação. A partir desta data, a fiscalização passa a autuar e aplicar multas para empresas que não incluírem no seu PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos) a identificação e prevenção de riscos como: estresse excessivo, assédio moral e sobrecarga de trabalho.

3. Adicional de Periculosidade para Motociclistas

(NR-16 – Anexo 5)

Vigência:

Intensificação das fiscalizações a partir de 3 de abril de 2026.

Regra:

Empregados que utilizam motocicleta de forma habitual para entregas, vendas externas ou assistência técnica têm direito ao adicional de 30% sobre o salário base.

4. Redirecionamento da Execução e o Entendimento do STF

Tema 1232 do STF

O redirecionamento da execução para empresas do mesmo grupo econômico que não integraram a fase de conhecimento foi objeto de debate no STF (Tema 1232). Ficou estabelecido que:

Regra Geral:

É inviável o redirecionamento se a empresa não participou do processo desde o início.

Exceção e Inclusão:

O STF definiu, ainda que, excepcionalmente, o redirecionamento da execução trabalhista ao terceiro que não participou do processo de conhecimento nas hipóteses de sucessão empresarial (art. 448-A da CLT) e abuso da personalidade jurídica (art. 50 do CC) é admitido, desde que respeitados os procedimentos legais (Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica - IDPJ).t

PARTE 2: O QUE AINDA ESTÁ PENDENTE (DEBATE E DECISÃO)

Temas que já estão avançados no Congresso ou nos Tribunais, mas que ainda não possuem data definitiva de vigência ou redação final.

5. Fim da Escala 6x1 e Redução da Jornada

(PEC nº 148/2015)

Status:

Aprovada na CCJ do Senado (Dez/2025). Segue para votação no Plenário e posterior análise na Câmara.

A Proposta:

Redução progressiva de 44h para 40h (no primeiro ano) e até 36h semanais, com dois dias de descanso obrigatórios, sem redução de salário. É o tema de maior impacto operacional no radar atual.

6. Licença-Paternidade: Ampliação para 20 Dias

Status:

Forte pressão do STF para que o Congresso regulamente a omissão normativa ainda em 2026.

A Proposta:

Ampliar o prazo atual (5 dias) para 20 dias, inclusive para empresas que não fazem parte do Programa Empresa Cidadã.

7. Julgamento da "Pejotização" no STF

O Supremo definirá o futuro das contratações PJ.

O que se discute:

Os critérios que validam a contratação de serviços via pessoa jurídica (PJ) e em que situações essa prática pode ser caracterizada como fraude. O debate ocorre no âmbito do Tema 1389, que trata da competência e do ônus da prova nos processos que analisam a existência de fraude em contratos civis ou comerciais de prestação de serviços, bem como a licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo para essa finalidade.

Impacto:

A decisão terá repercussão geral e deverá orientar todos os processos no país. Até que o tema seja definitivamente pacificado, permanece o risco jurídico para empresas que contratam PJs em condições que possam caracterizar subordinação e pessoalidade.

8. IDPJ em Empresas em Recuperação Judicial: Análise Pendente no TST

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) ainda está consolidando seu entendimento sobre a instauração do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica (IDPJ) em casos envolvendo empresas em recuperação judicial.

A questão central:

A delimitação de competências entre a Justiça do Trabalho e a Justiça Comum (Estadual ou Federal), buscando harmonizar a Lei de Recuperação Judicial com as normas trabalhistas. A discussão versará:

Competência da Justiça do Trabalho:

Se a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar o incidente de desconsideração da personalidade jurídica em face de empresa em recuperação judicial, prosseguindo com a execução contra o sócio mesmo após as mudanças na Lei de Recuperação Judicial (Lei 11.101/2005) pela Lei 14.112/2020.

Teoria Menor vs. Teoria Maior:

Se a existência de regulamentação própria na Lei de Recuperação Judicial afasta a aplicação da chamada "Teoria Menor" da desconsideração da personalidade jurídica, exigindo a adoção dos requisitos da Teoria Maior.

Situação atual:

Não há posição totalmente pacificada no TST. O entendimento majoritário é no sentido de que a competência para julgar a questão é da Justiça do Trabalho, utilizando a teoria menor (a mera insolvência da empresa em recuperação) como fundamento para autorizar a desconsideração da personalidade jurídica, mesmo sem prova de abuso ou confusão patrimonial, aplicando a teoria menor da desconsideração

- O tema segue em análise, com decisões divergentes;
- A aplicação prática ainda gera insegurança jurídica;
- Há suspensão nacional dos processos que versem sobre a matéria apenas nos recursos de revista e embargos em trâmite no TST.

Por que isso importa?

- Pode impactar diretamente o patrimônio de sócios e empresas do grupo
- Afeta estratégias de recuperação judicial e reorganização empresarial
- Exige acompanhamento próximo dos processos e da evolução da jurisprudência.

E O QUE AS EMPRESAS DEVEM FAZER AGORA?

1. Feriados

Conferir imediatamente se a sua convenção coletiva (CCT) atual já prevê o trabalho em feriados para março.

2. Saúde Mental

Revisar o PGR e politicas internas para incluir medidas preventivas contra o assédio e sobrecarga antes de maio.

3. Contratos e Gestão de Riscos

Revisar estruturas de contratação de prestadores de serviços e realizar um mapeamento interno das funções que envolvem o uso habitual de motocicletas, garantindo conformidade com a NR e reduzindo a exposição a passivos trabalhistas.

4. Monitoramento

Acompanhar o trâmite da PEC da Jornada de Trabalho para planejamento de escalas em 2027.

MSC Medeiros \ Santos \ Caprara \ advogados

Especialistas em Direito Empresarial. A Área Trabalhista do escritório MSC Advogados está dedicada a orientar empresas sobre as mudanças no cenário jurídico trabalhista brasileiro.