

BOLETIM SEMANAL

Atualização Legislativa e Jurisprudencial

Direito do Trabalho

Direito Processual do Trabalho

Direito Processual Civil

PERÍODO COBERTO

24 a 30 de agosto de 2026

Sumário executivo

A semana foi marcada pela consolidação de dois movimentos que já vinham se desenhando e que agora ganharam texto normativo. No Superior Tribunal de Justiça, a Emenda Regimental n. 55, publicada no Diário Oficial da União de 26 de agosto, deu forma regimental ao filtro de relevância do recurso especial criado pela Lei n. 15.484/2026, cujo regime começa a valer em 3 de setembro: a partir dos acórdãos publicados nessa data, o recorrente terá de demonstrar, em tópico próprio e fundamentado, a relevância econômica, política, social ou jurídica da questão federal, sob pena de não conhecimento. No Tribunal Superior do Trabalho, saiu a redação da tese do Tema 215 dos recursos de revista repetitivos, que autoriza, em caráter excepcional e mediante fundamentação específica, o ajuizamento da reclamação no foro do domicílio do trabalhador, fora das hipóteses literais do art. 651 da CLT.

Nas Turmas do TST, três decisões merecem atenção prática imediata: a anulação de perícia por quebra superveniente da imparcialidade do perito, que passou a ser sócio do assistente técnico da ré; a condenação de empregador que revogou unilateralmente cláusula de não concorrência pactuada com ex-executivo; e a fixação da competência da Justiça do Trabalho para julgar pedido de reparação de prejuízo causado pelo empregador em plano de previdência complementar. No STJ, o Tema 1.212 validou a exigência de processo seletivo objetivo e a limitação de vagas em cooperativas de trabalho médico, e a Primeira Seção definiu, em repetitivo, quem responde pelos honorários de sucumbência quando a modulação de efeitos impede o titular do direito de exercê-lo.

Fora dos tribunais superiores, a semana trouxe julgados regionais de forte valor ilustrativo — dispensa discriminatória de trabalhadora com doença estigmatizante, via de impugnação do acordo extrajudicial homologado, desvio de função e limites da contratação de trabalhadores portuários meramente cadastrados —, além do avanço da PEC do fim da escala 6x1 no Senado, com parecer do relator rejeitando todas as emendas para evitar o retorno do texto à Câmara. No Supremo Tribunal Federal, o Tema 1.291, sobre vínculo de motoristas de aplicativo, foi novamente adiado, sem que qualquer ministro tenha votado o mérito.

Não houve, no período, alteração legislativa da Consolidação das Leis do Trabalho nem do Código de Processo Civil.

1. Legislação

1 ITEM

Não houve, na semana, alteração da CLT, do Código de Processo Civil ou de Norma Regulamentadora. Registra-se o ato infralegal pertinente às disciplinas do boletim.

1.1 STJ regulamenta o filtro de relevância do recurso especial e fixa a exigência de tópico próprio na petição recursal

Superior Tribunal de Justiça — Emenda Regimental n. 55, de 21 de agosto de 2026, publicada no DOU de 26 de agosto de 2026. Novo regime aplicável aos recursos interpostos contra acórdãos publicados a partir de 3 de setembro de 2026.

A Lei n. 15.484/2026, noticiada na edição 04 deste boletim quando ainda pendia de regulamentação, instituiu o requisito de relevância da questão de direito federal como pressuposto específico de admissibilidade do recurso especial, na linha da autorização dada pela Emenda Constitucional n. 125/2022. O que mudou desde então é que o STJ editou a norma regimental de execução: a Emenda Regimental n. 55 adapta o Regimento Interno ao novo sistema, redistribui competências entre a Corte Especial, as Seções e as Turmas conforme a aptidão do caso para gerar precedente qualificado e disciplina o procedimento de exame da relevância.

O ponto de maior impacto para quem peticiona é formal e imediato: o recorrente deve demonstrar a relevância em tópico específico e fundamentado da petição de recurso especial. A ausência desse tópico autoriza o não conhecimento do recurso pelo presidente do tribunal ou pelo relator, sem exame das demais razões.

“O recorrente deve demonstrar, em tópico específico e fundamentado, que a questão de direito federal discutida possui relevância econômica, política, social ou jurídica que ultrapassa os interesses subjetivos das partes.”

Núcleo do requisito instituído pela Lei n. 15.484/2026 e regulamentado pela Emenda Regimental STJ n. 55/2026

IMPACTO PRÁTICO

O corte é temporal e objetivo: vale para recursos interpostos contra acórdãos publicados a partir de 3 de setembro de 2026. Na prática, todo recurso especial passa a exigir um capítulo autônomo de relevância, redigido com dados concretos de repercussão — número de processos análogos, valor econômico agregado, efeito sobre política pública ou existência de dissídio consolidado —, e não com fórmulas genéricas. Para o processo do trabalho, a repercussão é indireta, mas real: matérias de execução, competência e prescrição que chegam ao STJ por conflitos de competência ou por recursos em ações conexas passam a submeter-se ao mesmo filtro. Quem atua em recursos deve revisar desde já as minutas em elaboração e checar a data de publicação do acórdão recorrido.

Fonte: STJ — Tribunal publica regras para exame da relevância — <https://www.stj.jus.br/sites/portallp/paginas/comunicacao/noticias/2026/24082026-tribunal-publica-regras-para-exame-da-relevancia--novo-regime-comeca-a-valer-no-proximo-dia-3.aspx>

2.1 TST publica a tese do Tema 215: art. 651 da CLT pode ser excepcionalmente flexibilizado para admitir a ação no foro do domicílio do trabalhador

Tribunal Superior do Trabalho, Tribunal Pleno — IncJulgRREmbRep-1000646-58.2024.5.02.0361 (e RRAg-0000177-98.2024.5.05.0311 e RR-0000442-70.2023.5.13.0034), Rel. Min. Lelio Bentes Corrêa, julgado em 19 e 20 de agosto de 2026. Redação da tese divulgada em 27 de agosto de 2026.

A edição 04 registrou o julgamento do Tema 215; o desenvolvimento da semana é a divulgação da redação final da tese, que agora permite ler com precisão o alcance do precedente. O Pleno não afastou a regra do art. 651 da CLT nem criou opção livre de foro: fixou hipótese de conformação excepcional da competência territorial aos princípios constitucionais do acesso à justiça e da ampla defesa.

A tese tem duas partes. A primeira admite o ajuizamento no foro do domicílio do trabalhador — independentemente do porte ou da abrangência nacional da reclamada — quando o ajuizamento no foro legal inviabilizar ou tornar desproporcionalmente oneroso o acesso à Justiça, assegurado o exercício do direito de defesa, inclusive por meio eletrônico. A segunda impõe ônus argumentativo qualificado: a excepcionalidade exige fundamentação específica ancorada em circunstâncias concretas — incapacidade de locomoção decorrente de acidente ou doença ocupacional, vulnerabilidade agravada, inclusive por migração laboral, e distância que torne o deslocamento desproporcionalmente custoso.

A ressalva final é decisiva na prática: não bastam a mera hipossuficiência econômica presumida nem a distância considerada isoladamente.

“A regra geral de competência territorial prevista no artigo 651 da CLT, excepcionalmente, pode ser conformada aos princípios constitucionais do acesso à justiça, para permitir o ajuizamento da reclamação trabalhista no foro do domicílio do trabalhador, independentemente do porte ou da abrangência da reclamada, quando o ajuizamento em outro foro inviabilizar ou tornar desproporcionalmente oneroso o acesso à Justiça, assegurado o exercício do direito de defesa, inclusive por meio eletrônico.”

Tese fixada no Tema 215 do TST

IMPACTO PRÁTICO

Quem propõe a ação passa a ter de instruir a petição inicial com a demonstração concreta da excepcionalidade — laudo, comprovação de deslocamento, prova de migração laboral —, e não apenas alegar domicílio. Quem defende deve atacar exatamente esse ponto: a exceção de incompetência territorial continua cabível e ganha foco na insuficiência da fundamentação, não na literalidade do art. 651. Para quem julga, a tese cria um degrau de motivação: acolher ou rejeitar o foro do domicílio exige enfrentar as circunstâncias concretas invocadas, sob pena de negativa de prestação jurisdicional. A garantia de defesa por meio eletrônico é o contrapeso expresso do precedente e deve ser efetivada na condução do processo.

Fonte: TST — Tese do Tema 215 (IRR) — <https://www.tst.jus.br/documents/d/guest/irr215>

2.2 STJ valida, em repetitivo, a exigência de processo seletivo objetivo e a limitação de vagas para admissão de cooperados em cooperativas de trabalho médico

Superior Tribunal de Justiça, Segunda Seção — REsp 2.033.484/SP e REsp 2.033.992/SP (Tema 1.212), Rel. Min. Raul Araújo, julgados em 19 de agosto de 2026. Divulgado no Informativo de Jurisprudência n. 898, de 25 de agosto de 2026.

A Segunda Seção enfrentou a tensão entre o princípio da porta aberta, típico do cooperativismo, e a sustentabilidade econômica da cooperativa. Firmou-se que a cooperativa de trabalho médico pode condicionar a admissão de novos cooperados a processo seletivo público e objetivo, bem como limitar o número de vagas, desde que a limitação esteja lastreada em estudos técnicos sobre as condições de mercado e a viabilidade financeira da entidade.

O precedente afasta tanto a admissão automática de qualquer profissional habilitado quanto a recusa discricionária: exige critério pessoal, previamente divulgado, e justificativa técnica para o contingenciamento de vagas.

IMPACTO PRÁTICO

Na advocacia trabalhista, o precedente é insumo direto nas ações que discutem a natureza do vínculo entre médico e cooperativa e nas que questionam a recusa de admissão. A existência de processo seletivo objetivo e de estudo técnico de viabilidade passa a ser prova documental de primeira ordem — e sua ausência, indício relevante de que a cooperativa opera fora do modelo legal, o que reforça a tese de fraude (art. 9º da CLT) quando somada à subordinação. Para a defesa das cooperativas, a orientação recomenda formalizar e arquivar os estudos que embasam a limitação de vagas.

Fonte: STJ — Informativo de Jurisprudência n. 898 — <https://scon.stj.jus.br/jurisprudencia/externo/informativo/>

2.3 STJ define, em repetitivo, a responsabilidade pelos honorários de sucumbência quando a modulação de efeitos impede o titular de exercer o direito reconhecido

Superior Tribunal de Justiça, Primeira Seção — REsp 2.245.144 e REsp 2.245.146, Rel. Min. Maria Thereza de Assis Moura, julgados em 20 de agosto de 2026. Divulgado em 24 de agosto de 2026.

A Primeira Seção resolveu uma consequência processual recorrente da técnica de modulação: quando o direito material é reconhecido, mas a eficácia da orientação é diferida no tempo, quem suporta a sucumbência no período abrangido pela modulação. A resposta foi que o beneficiário da modulação figura como vencedor naquele intervalo, cabendo ao ente público a condenação nos ônus sucumbenciais correspondentes.

O julgado tem sede tributária — o caso trata da inclusão da Tust e da TUSD na base de cálculo do ICMS —, mas a ratio é processual e transponível: a modulação não converte em perdedor quem teve o direito reconhecido; apenas retarda a fruição.

“O Estado deve ser condenado ao pagamento de ônus sucumbenciais quanto ao período em que o autor é dispensado de recolher tributo em razão da aplicação da modulação dos efeitos da orientação estabelecida no Tema 986 do STJ.”

Tese firmada pela Primeira Seção do STJ, conforme divulgação

IMPACTO PRÁTICO

A orientação fornece argumento de simetria para todo processo em que uma tese vinculante é modulada — inclusive no processo do trabalho, onde a modulação vem sendo empregada com frequência crescente pelo TST e pelo STF. Ao pedir a fixação de honorários, o advogado deve separar, na peça, o período coberto pela modulação daquele em que o direito é fruível, sustentando a sucumbência do réu no primeiro. Para quem julga, a decisão recomenda enfrentar expressamente o capítulo dos honorários quando aplicar modulação, evitando omissão que enseje embargos.

Fonte: ConJur — Quem tem vitória negada por modulação paga honorários de sucumbência — <https://conjur.com.br/2026-ago-24/quem-tem-vitoria-negada-por-modulacao-paga-honorarios-de-sucumbencia/>

3. Jurisprudência dos tribunais superiores

3 ITENS

No período, os julgados novos do STF e do STJ em matéria trabalhista e processual estão registrados na seção 2 (precedentes qualificados) e na seção 5 (movimentação de pauta). Esta seção reúne as decisões de Turma do TST divulgadas na semana.

TST

3.1 TST anula perícia porque o perito se tornou sócio do assistente técnico da reclamada no curso do processo

Tribunal Superior do Trabalho, 1ª Turma — RR 0011272-66.2022.5.03.0048, Rel. Min. Amaury Rodrigues, divulgado em 24 de agosto de 2026.

Operador de empilhadeira pleiteava pensão vitalícia por lesão na coluna que atribuía ao trabalho. O perito nomeado concluiu pela origem degenerativa, ligada à idade. Depois disso, constituiu sociedade com o assistente técnico indicado pela empresa e, já nessa condição, apresentou laudo complementar reafirmando as próprias conclusões.

A Turma anulou a prova pericial e determinou a realização de novo exame por profissional diverso. O fundamento é que o dever de imparcialidade do auxiliar do juízo não se esgota no momento da nomeação: acompanha toda a atuação no processo, e o vínculo societário superveniente com o assistente de uma das partes é bastante para comprometê-lo, independentemente de demonstração de má-fé ou de efetivo prejuízo ao conteúdo do laudo.

“A imparcialidade do perito deve ser preservada durante toda a sua atuação no processo, e não apenas no momento de sua nomeação.”

TST, 1ª Turma, RR 0011272-66.2022.5.03.0048

IMPACTO PRÁTICO

A decisão dá lastro a um pedido que costuma ser rejeitado por preclusão: a arguição de suspeição do perito por fato superveniente. Convém, na atuação de parte, checar periodicamente o quadro societário e os vínculos profissionais do perito e do assistente adverso — dado público e de consulta simples — e arguir o impedimento assim que conhecido, documentando a data da ciência. Para o juízo, a orientação recomenda cautela ao aproveitar laudo complementar produzido após alteração da situação do perito, ainda que o conteúdo pareça consistente: o vício é de garantia, não de resultado.

Fonte: ConJur — Sociedade com assistente técnico de empresa ré fere imparcialidade de perito — <https://conjur.com.br/2026-ago-24/sociedade-com-assistente-e-tecnico-de-empresa-re-fere-imparcialidade-de-perito/>

3.2 TST condena empresa que revogou unilateralmente cláusula de não concorrência pactuada com ex-executivo

Tribunal Superior do Trabalho, 5ª Turma — RR 11706-53.2013.5.01.0201, Rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, divulgado em 29 de agosto de 2026. Decisão unânime.

Indústria química havia ajustado com ex-executivo cláusula de não concorrência com contrapartida financeira e, após a extinção do contrato, deixou de cumpri-la, invocando a possibilidade de renúncia unilateral ao pacto. A Turma manteve a condenação ao pagamento de R\$ 500 mil.

O eixo do julgado é a bilateralidade: reconhecida a validade da cláusula como instrumento legítimo de proteção de informações estratégicas, conhecimento técnico e carteira de clientes, dela decorrem obrigações e direitos para os dois lados. A restrição imposta ao trabalhador — que se abstém de exercer a profissão em determinado mercado por prazo certo — tem como correspectivo a indenização ajustada, que não pode ser suprimida por ato exclusivo do empregador.

“Cláusulas de não concorrência são instrumentos válidos e frequentemente utilizados para proteger informações estratégicas, conhecimentos técnicos e relações comerciais das empresas. Esses acordos criam obrigações e direitos para ambas as partes e devem ser respeitados nos termos em que foram pactuados.”

TST, 5ª Turma, Rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues

IMPACTO PRÁTICO

Na redação de contratos de alta gestão, a cláusula precisa fixar com clareza prazo, âmbito geográfico, mercado abrangido e valor da contrapartida, além de prever expressamente as hipóteses e o momento em que a empresa pode dispensar a restrição — em regra, até a extinção do contrato, e não depois. Na atuação pelo trabalhador, o pedido é de cumprimento do ajuste, com a indenização pactuada, e não de mera reparação por dano; a prova relevante é a do próprio pacto e da abstenção efetiva do exercício profissional no período.

Fonte: ConJur — Cláusula de não concorrência não pode ser revogada unilateralmente por empresa — <https://conjur.com.br/2026-ago-29/clausula-de-nao-concorrenca-nao-pode-ser-revogada-unilateralmente-por-empresa/>

3.3 TST fixa a competência da Justiça do Trabalho para julgar reparação de prejuízo causado pelo empregador em previdência complementar

Tribunal Superior do Trabalho, 2ª Turma — RRAg 10358-27.2019.5.03.0106, Rel. Min. Delaíde Miranda Arantes, julgado em 25 de agosto de 2026. Decisão unânime.

Ex-empregada de instituição financeira pública postulou reparação pelo prejuízo sofrido no benefício de previdência complementar, sustentando que o empregador deixou de considerar a parcela CTVA no cálculo apresentado na migração de plano. As instâncias ordinárias haviam extinguido o feito por incompetência, ao fundamento de que a matéria seria previdenciária, de natureza civil, atraindo o entendimento consolidado sobre complementação de aposentadoria.

A Turma afastou a extinção. O critério adotado é o do objeto do pedido: quando a pretensão se dirige à responsabilidade do empregador por ato ilícito praticado na relação de emprego — e não à revisão do benefício perante a entidade de previdência —, a causa é trabalhista e se insere na competência do art. 114 da Constituição.

“Os danos relativos à previdência complementar causados por ato ilícito do empregador podem ser reparados na Justiça do Trabalho.”

TST, 2ª Turma, Rel. Min. Delaíde Miranda Arantes

IMPACTO PRÁTICO

A distinção prática é de redação da inicial. Pedido dirigido contra o empregador, fundado em ato ilícito ocorrido na vigência do contrato — informação incorreta, omissão de parcela salarial na base de cálculo, indução a migração desvantajosa —, é trabalhista. Pedido de recálculo ou de revisão do benefício em face da entidade fechada de previdência complementar permanece na Justiça comum. Cumulá-los sem essa separação continua a expor a ação ao risco de extinção parcial. Para quem julga, o julgado orienta a análise da competência pelo pedido e pela causa de pedir, não pelo rótulo previdenciário do resultado econômico.

Fonte: ConJur — Justiça do Trabalho deve julgar prejuízo em previdência causado pelo empregador — <https://conjur.com.br/2026-ago-25/prejuizo-em-previdencia-causado-pelo-empregador-cabe-a-justica-do-trabalho/>

4. Atos normativos do CSJT e do CNJ

2 ITENS

4.1 DEJT permanece fora do ar após acesso indevido; publicações migram para o DJEN e restabelecimento é previsto para 31 de agosto

Comunicado conjunto do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, com orientações divulgadas pelos Regionais em 26 de agosto de 2026. Incidente identificado e bloqueado em 18 de agosto de 2026.

A edição 04 registrou a indisponibilidade do Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho entre 18 e 22 de agosto. O desenvolvimento da semana é a divulgação das providências e da causa: houve acesso indevido ao sistema, identificado e bloqueado em 18 de agosto, com comunicação formal à Polícia Federal e à Autoridade Nacional de Proteção de Dados. A previsão de restabelecimento passou a ser 31 de agosto de 2026.

Enquanto durar a indisponibilidade, as pautas de julgamento e os atos processuais são publicados no Diário de Justiça Eletrônico Nacional (DJEN). As publicações de natureza exclusivamente administrativa, destinadas apenas ao DEJT, ficam temporariamente suspensas. O acervo anterior a 17 de agosto de 2026 continua acessível por consulta ao arquivo.

IMPACTO PRÁTICO

Durante a janela de indisponibilidade, o controle de prazos deve ser feito pelo DJEN, e não pelo DEJT — inclusive nas rotinas automatizadas de escritório, que costumam apontar apenas para o diário trabalhista. Recomenda-se documentar a consulta (certidão ou captura datada) sempre que a intimação relevante tenha sido publicada no período, para instruir eventual alegação de justa causa ou pedido de devolução de prazo. Nas varas, atos administrativos que dependam de publicação exclusiva no DEJT devem ser reprogramados. Havendo prejuízo concreto à ciência da parte, a via é o pedido fundamentado com base no art. 223 do CPC, aplicável subsidiariamente.

Fonte: TRT-2 — Indisponibilidade do DEJT: providências, alternativas e orientações — <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/indisponibilidade-do-dejt-conheca-as-providencias-alternativas-e-orientacoes>

4.2 2ª Semana Nacional de Precedentes Trabalhistas mobiliza TST, CSJT e os 24 Regionais entre 31 de agosto e 4 de setembro

Iniciativa do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, instituída por ato conjunto em abril de 2026, com adesão dos 24 Tribunais Regionais do Trabalho. Programação divulgada entre 24 e 28 de agosto de 2026.

A segunda edição da Semana integra a Política de Consolidação do Sistema de Precedentes Obrigatórios na Justiça do Trabalho e se organiza em três eixos: capacitação de magistrados, servidores e advogados; disseminação de boas práticas de gestão de acervo vinculado a temas repetitivos; e aplicação qualificada dos precedentes nas demandas em curso.

A programação combina atividades nacionais no TST com agendas próprias de cada Regional, incluindo mutirões de julgamento de processos sobrestados e painéis sobre a triagem de casos por tema.

IMPACTO PRÁTICO

Para quem tem processo sobrestado por afetação a IRR, IAC ou repercussão geral, é a semana de conferir o acervo suspenso e peticionar pedindo o prosseguimento naqueles em que a tese já foi fixada — sobretudo o Tema 215, cuja redação acaba de sair. Nas varas e nos gabinetes, é a oportunidade de revisar a marcação dos processos por tema no PJe, que é o que determina se o feito volta a andar automaticamente ou fica esquecido no sobrestamento. Movimentações concentradas nesse período costumam gerar picos de intimação: convém reforçar o monitoramento de prazos na semana seguinte.

Fonte: TRT-24 — 2ª Semana Nacional de Precedentes Trabalhistas começa na segunda (31) — https://www.trt24.jus.br/web/guest/noticias/-/asset_publisher/ND6zpys7a3hM/content/id/13915635

5. Notícias e repercussões

9 ITENS

5.1 STF adia pela quarta vez o julgamento do Tema 1.291, sobre vínculo de motoristas de aplicativo, sem voto de mérito

Supremo Tribunal Federal, Plenário — RE 1.446.336 (Tema 1.291), Rel. Min. Edson Fachin. Sessão de 27 de agosto de 2026.

A edição 03 anunciou a data de 27 de agosto para a retomada do julgamento. O que mudou é que o caso não foi apreciado: o Plenário dedicou a sessão a outros processos da pauta e não chegou ao tema. Não houve voto de mérito nem pedido de vista — até o encerramento da semana, nenhum ministro havia votado o mérito da controvérsia. É o quarto adiamento em menos de um ano, e não foi designada nova data.

O tema permanece com determinação de suspensão nacional dos processos que discutem a existência de vínculo de emprego entre motoristas e plataformas digitais, situação que já se prolonga e mantém milhares de reclamações paralisadas nos Regionais.

IMPACTO PRÁTICO

A suspensão nacional segue em vigor, o que recomenda, nas ações sobrestadas, o requerimento de produção antecipada da prova oral sempre que houver risco de perecimento — testemunhas que mudam de cidade, encerramento de operação da plataforma na praça. Nas ações novas, é prudente destacar em capítulo próprio os pedidos não abrangidos pela suspensão (acidente de trajeto, dano moral por bloqueio arbitrário, cobrança de valores retidos), para permitir o prosseguimento parcial. Nas varas, vale revisar periodicamente o acervo suspenso, já que o prolongamento indefinido do sobrestamento tem gerado pedidos de levantamento caso a caso.

Fonte: Advogado de Bolso — STF adia novamente o julgamento sobre vínculo de motoristas de aplicativo — <https://advdebolso.com/direito-trabalhista/motorista-de-aplicativo-vinculo-emprego-stf/>

5.2 PEC do fim da escala 6x1 avança no Senado com parecer que rejeita todas as emendas para evitar o retorno à Câmara

Senado Federal — parecer do relator, Senador Omar Aziz, protocolado em 27 de agosto de 2026. Leitura e votação na Comissão de Constituição e Justiça previstas para 2 de setembro de 2026.

O relator manteve integralmente o texto aprovado pela Câmara dos Deputados e rejeitou as emendas apresentadas pela oposição, com o propósito declarado de evitar que a proposta retorne à Casa iniciadora. O texto reduz a jornada semanal e assegura folgas semanais adicionais, com regime de transição escalonado e vedação de redução salarial.

Segundo o parecer, a proposta representa avanço social de grande relevo, acompanhado de regime de transição e de salvaguardas aptos a viabilizar a sua implementação. Aprovado na CCJ, o texto segue ao Plenário do Senado, onde depende de três quintos dos votos em dois turnos.

IMPACTO PRÁTICO

Ainda é proposta de emenda constitucional, sem eficácia. A relevância imediata é de planejamento: empresas com escalas 6x1, 12x36 e turnos ininterruptos de revezamento devem começar a mapear o custo de reorganização e o impacto sobre a negociação coletiva em curso, já que o regime de transição escalonado tende a exigir ajustes por norma coletiva. Para a advocacia, é momento de acompanhar a redação final — o desenho da transição é o que definirá o direito intertemporal e a sorte das jornadas já pactuadas.

Fonte: Brasil de Fato — Relator do Senado rejeita emendas à PEC do fim da escala 6x1 — <https://www.brasildefato.com.br/2026/08/27/fim-da-escala-6x1-relator-do-senado-rejeita-emendas-para-que-texto-nao-retorne-a-camara/>

5.3 TRT-2 reconhece dispensa discriminatória de trabalhadora com doença de Parkinson e determina reintegração com dano moral de R\$ 50 mil

Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, 1ª Turma — processo 1001785-13.2025.5.02.0716, Rel. Des. Edilson Soares de Lima, divulgado em 26 de agosto de 2026. Decisão unânime.

A Turma reformou a sentença para reconhecer o caráter discriminatório da dispensa, aplicando a Súmula 443 do TST, segundo a qual se presume discriminatória a dispensa de empregado portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito. Determinou a reintegração, o restabelecimento do plano de saúde, o pagamento dos salários do período de afastamento e indenização por dano moral de R\$ 50 mil.

O ponto decisivo foi probatório: a empresa sustentou que o cargo havia sido extinto em reestruturação organizacional, mas não juntou aos autos qualquer documento que demonstrasse a existência de plano de reestruturação, o que esvaziou a tentativa de elidir a presunção.

IMPACTO PRÁTICO

O julgado é lembrete de que a presunção da Súmula 443 é relativa, mas só se desfaz com prova documental concreta — organograma anterior e posterior, ata de deliberação, plano formal de reestruturação, demonstração de que outros ocupantes do mesmo cargo também foram dispensados. Alegação genérica de reorganização, sem lastro, tem sido sistematicamente rejeitada. Na atuação pelo trabalhador, convém demonstrar a ciência do empregador quanto ao diagnóstico antes da dispensa, o que costuma ser o elo mais frágil da cadeia probatória.

Fonte: TRT-2 — Reconhecida dispensa discriminatória de trabalhadora com Parkinson — <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/trt-2-reconhece-dispens-a-discriminatoria-de-trabalhadora-com-parkinson-e-determina-reintegracao>

5.4 SDI do TRT-2 decide que o acordo extrajudicial homologado se impugna por ação anulatória, e não por ação rescisória

Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, Seção Especializada em Dissídios Individuais — processo 1013196-04.2024.5.02.0000, Rel. Des. Dulce Maria Soler Gomes Rijo, divulgado em 24 de agosto de 2026.

O trabalhador alegava ter sido induzido a assinar documento de quitação de bônus sem saber que seria homologado como acordo, e ajuizou ação rescisória para desconstituir a homologação. A SDI extinguiu o feito sem resolução de mérito.

O fundamento é o regime do art. 966, § 4º, do CPC: quando o vício alegado — defeito de consentimento ou simulação — atinge o negócio jurídico celebrado pelas partes, e não a atividade jurisdicional, a via adequada é a ação anulatória. A homologação é atingida apenas de forma reflexa pela desconstituição do acordo.

“A desconstituição do acordo extrajudicial apenas atinge de forma reflexa o ato homologatório que o validou.”

TRT-2, SDI, Rel. Des. Dulce Maria Soler Gomes Rijo

IMPACTO PRÁTICO

A escolha da via não é formalidade: a ação rescisória tem prazo decadencial de dois anos, depósito prévio e hipóteses taxativas; a anulatória segue o regime dos prazos do direito material e dispensa depósito. Ajuizar a rescisória quando cabível a anulatória leva à extinção sem mérito, com risco de perda do prazo para a via correta. Antes de propor, o teste é simples: o vício está no consentimento das partes ou na atuação do juízo homologante? A resposta define a peça. Vale também para os acordos do procedimento de jurisdição voluntária dos arts. 855-B a 855-E da CLT.

Fonte: ConJur — Acordo extrajudicial homologado deve ser questionado por ação anulatória — <https://conjur.com.br/2026-ago-30/acordo-extrajudicial-homologado-deve-ser-questionado-por-acao-anulatoria/>

5.5 TRT-3 concede diferenças salariais por desvio de função a auxiliar que passou a coordenar equipe

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 8ª Turma — processo 0010571-04.2025.5.03.0080, Rel. Des. Sérgio da Silva Peçanha, divulgado em 29 de agosto de 2026.

Contratado como auxiliar de serviços gerais, o trabalhador passou, três meses depois da admissão, a coordenar equipe de cinco pessoas e a conduzir veículos da empresa, atribuições típicas do cargo de líder operacional, sem alteração do salário e continuando a executar as tarefas auxiliares — diferentemente dos demais líderes, que contavam com auxiliares.

A Turma manteve a condenação ao pagamento das diferenças salariais correspondentes ao cargo de líder operacional, fixadas em R\$ 2.200 mensais.

IMPACTO PRÁTICO

A prova útil no desvio de função é comparativa: descrição formal do cargo, organograma, testemunhas que demonstrem a rotina efetiva e, sobretudo, o paradigma — o que faz e quanto recebe quem ocupa formalmente a função exercida. Note-se que o pedido é de diferenças por desvio de função, não de equiparação salarial do art. 461 da CLT, e por isso não se sujeita aos requisitos de identidade de função, mesma localidade e diferença de tempo na função. Confundir as duas causas de pedir na inicial é erro que costuma custar o pedido.

Fonte: ConJur — Auxiliar com funções de líder garante diferenças salariais por desvio de função — <https://conjur.com.br/2026-ago-29/auxiliar-com-funcoes-de-lider-garante-diferencas-salariais-por-desvio-de-funcao/>

5.6 Sentença anula edital portuário que admitia trabalhador apenas cadastrado em vaga de emprego permanente

Vara do Trabalho de Imbituba (SC) — processo 0000605-45.2026.5.12.0043, juiz Marcel Luciano Higuchi Viegas dos Santos, divulgado em 30 de agosto de 2026.

O juízo anulou parcialmente edital de seleção de operador portuário que permitia a participação de trabalhadores meramente cadastrados em vagas de emprego com vínculo permanente. A decisão parte da distinção legal entre o trabalhador registrado e o cadastrado no órgão gestor de mão de obra: a Lei n. 12.815/2013 reserva a contratação com vínculo permanente aos registrados, categoria que pressupõe seleção prévia e ordenação cronológica, enquanto o cadastro é etapa inicial de habilitação.

Conforme a sentença, o legislador não empregou os advérbios preferencialmente ou prioritariamente, nem ressaltou a hipótese de ausência de trabalhadores registrados — o que afasta a leitura de que o cadastrado poderia ser convocado subsidiariamente quando não preenchidas as vagas.

IMPACTO PRÁTICO

Operadores portuários que publicam editais de seleção devem revisar as cláusulas de elegibilidade, sob pena de anulação do certame e de responsabilização pelas contratações já efetivadas. Para os sindicatos e para o Ministério Público do Trabalho, a decisão fornece parâmetro para a impugnação de editais em curso. Do ponto de vista processual, chama atenção o uso da via individual para anulação parcial de edital, com efeitos que extrapolam a esfera do autor — ponto que tende a ser central em eventual recurso.

Fonte: ConJur — Porto não pode contratar para vaga fixa empregados meramente cadastrados — <https://conjur.com.br/2026-ago-30/porto-nao-pode-contratar-empregados-meramente-cadastrados-para-vaga-fixa/>

5.7 Sentença valida justa causa de gerente por assédio sexual contra aprendiz e aplica julgamento com perspectiva de gênero

3ª Vara do Trabalho de Santo André (SP) — juiz Diego Petacci, sentença divulgada em 27 de agosto de 2026.

O juízo manteve a dispensa por justa causa de gerente acusado de assédio sexual contra aprendiz. A fundamentação aplica o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, incorporado pela Resolução n. 492/2023 do CNJ, para orientar a valoração da prova: escuta ativa da vítima e vedação à revitimização pela desqualificação a priori do relato.

Dois pontos da decisão têm valor argumentativo além do caso. O primeiro é o peso probatório do relato da vítima quando analisado em conjunto com os demais elementos dos autos. O segundo é a rejeição da tese defensiva de consentimento tácito: a habitualidade unilateral da conduta não constitui consentimento. O juízo também considerou que a empresa apurou os fatos com celeridade e assegurou defesa ao acusado, requisitos que sustentaram a validade da justa causa.

“A habitualidade unilateral da conduta não constitui consentimento.”

3ª Vara do Trabalho de Santo André, juiz Diego Petacci

IMPACTO PRÁTICO

Para a empresa, a decisão confirma que a validade da justa causa por assédio depende de procedimento interno documentado: apuração célere, oitiva do acusado, registro das providências e proporcionalidade da sanção. A ausência de apuração formal continua a ser o principal fator de reversão. Para quem atua pela vítima, o julgado reforça o pedido de valoração do depoimento pessoal à luz da Resolução n. 492/2023 do CNJ, que já vem sendo invocada como parâmetro de fundamentação — e cuja inobservância tem sido suscitada como vício de motivação.

Fonte: TRT-2 — Sentença valida justa causa de gerente acusado de assédio sexual contra aprendiz — <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/sentenca-valida-justa-causa-de-gerente-acusado-de-assedio-sexual-contra-aprendiz>

5.8 Debate doutrinário: a regulamentação da advocacia dativa na Justiça do Trabalho

Artigo de Luiz Fernando Casagrande Pereira e Máira S. Marques da Fonseca, publicado em 29 de agosto de 2026. Discute a Resolução n. 618/2025 do CNJ e a Resolução n. 420/2025 do CSJT.

Os autores sustentam que a implantação de um sistema obrigatório de advocacia dativa no processo do trabalho é desnecessária e contraproducente. O argumento central é econômico e institucional: o mercado jurídico trabalhista já atende o trabalhador de baixa renda por meio da remuneração por êxito, da assistência sindical e dos núcleos de prática jurídica, de modo que a criação de cadastro, nomeação e pagamento pelo Estado importaria custo novo sem correspondente ganho de acesso.

A crítica é dirigida especificamente à transposição, para o campo trabalhista, de solução concebida para a esfera criminal, em que a defesa técnica é indisponível e não há incentivo econômico espontâneo para a atuação do advogado.

IMPACTO PRÁTICO

O tema interessa diretamente a quem julga e a quem advoga: a Resolução n. 420/2025 do CSJT estrutura cadastro, critérios de nomeação e forma de pagamento, e sua implantação nos Regionais definirá a rotina de nomeação nas varas — inclusive nos casos de revelia com citação por edital e de trabalhador sem advogado após renúncia. Vale acompanhar os atos de regulamentação regional, que são o que efetivamente cria a lista e fixa os valores.

Fonte: ConJur — Advocacia dativa na Justiça do Trabalho: regular o que já funciona é regredir no acesso à Justiça — <https://conjur.com.br/2026-ago-29/advocacia-dativa-na-justica-do-trabalho-regular-o-que-ja-funciona-e-regredir-no-acesso-a-justica/>

5.9 Debate doutrinário: responsabilização da empresa pela omissão diante do assédio eleitoral

Artigo de Elisa Alonso, publicado em 27 de agosto de 2026. Analisa a Resolução n. 23.755/2026 do TSE, que alterou o art. 19, § 2º-A, da Resolução n. 23.610/2019, e o art. 932, III, do Código Civil.

A edição 04 tratou do assédio eleitoral pelo ângulo da condenação por dano moral coletivo no TST. O recorte aqui é outro: a norma eleitoral que passou a vedar expressamente a prática no ambiente de trabalho e o regime de responsabilidade do empregador por omissão.

A análise parte da vedação, agora expressa na regulamentação eleitoral, à propaganda e ao assédio eleitoral no ambiente de trabalho, e do regime de responsabilidade do empregador por ato de preposto. A tese sustentada é a de que a omissão empresarial diante de condutas de coação ou indução do voto por chefias pode gerar responsabilização própria, independentemente de participação direta da direção.

A autora enfatiza o valor probatório da governança interna: existência de canal de denúncia, protocolo de apuração, comunicação prévia às lideranças e documentação das medidas adotadas são os elementos que permitem à empresa demonstrar conformidade e afastar a imputação de omissão.

IMPACTO PRÁTICO

Em ano eleitoral, o tema migra rapidamente da esfera eleitoral para a trabalhista, por meio de ações individuais de dano moral e de ações civis públicas com pedido de dano moral coletivo — linha que o TST já vem consolidando. A recomendação prática é objetiva: comunicar formalmente as lideranças sobre a vedação, manter canal de denúncia acessível, apurar com registro escrito e prazo definido, e preservar a documentação, que é o que efetivamente decide a controvérsia quando a imputação é de omissão.

Fonte: ConJur — Omissão de assédio eleitoral pode gerar responsabilização da empresa — <https://conjur.com.br/2026-ago-27/omissao-de-assedio-eleitoral-po-de-gerar-responsabilizacao-da-empresa/>

BOLETIM SEMANAL DE ATUALIZAÇÃO

Prof. Felipe Bernardes · @proffelipebernardes

Período coberto: 24 a 30 de agosto de 2026.

Distribuição gratuita. Encaminhe a quem possa interessar.