



MACHADO
ASSOCIADOS

TRABALHO EM FOCO

Retrospectiva 2025 e Insights para 2026

Dezembro, 2025



Retrospectiva 2025 e Insights para 2026

Em um ambiente jurídico cada vez mais complexo, decisões dos Tribunais e mudanças regulatórias exercem diariamente impacto concreto sobre custos, reputação e estratégia de gestão de pessoas. Dessa forma, acompanhar e compreender a agenda legislativa e judicial tornou-se crucial e estratégico para que as empresas e instituições possam medir com mais precisão as principais contingências a impactar negócios e operações.

Nesta newsletter especial, dividida em 2 tópicos, reunimos as principais ocorrências jurídicas de 2025 em matéria trabalhista e previdenciária empresarial — dos tribunais superiores aos regionais, além de movimentos legislativos e administrativos relevantes — destacando o que já produz efeitos imediatos nas rotinas corporativas e o que se sinaliza de riscos e oportunidades no horizonte de 2026.



Esperamos que este guia, longe de ser exaustivo, ofereça uma leitura prática e executiva para apoio dos departamentos jurídico, RH, relações sindicais e ESG na tomada de decisões mais seguras, na prevenção de passivos e na construção de ambientes de trabalho alinhados às atuais exigências de compliance, governança e responsabilidade social.

2025

Forte Consolidação de Precedentes e Aumento da Previsibilidade dos Julgamentos

No **Supremo Tribunal Federal (“STF”)**, a tônica do ano foi a consolidação de entendimentos que vêm moldando o contencioso e os modelos de contratação. A Corte continuou aplicando, com rigor, a lógica já firmada em repercussão geral sobre terceirização e contratação indireta (Tema 725), reafirmando que a terceirização é lícita em qualquer etapa da atividade econômica e que estruturas com prestadores PJ não são ilegais por natureza.



O risco jurídico, cada vez mais, deixa de ser “o modelo” adotado e sim a forma como ele é executado - a **“prova de fraude”** (quando houver subordinação direta, pessoalidade e integração típica de empregado) é cada vez mais relevante para que um possível vínculo de emprego possa ser reconhecido ou não. A ausência robusta dessa prova de fraude tem levado o STF a cassar reiteradamente decisões de Tribunais Regionais do Trabalho (“TRTs”) que contrariem essa leitura, reforçando a exigência, aos contratantes, de governança documental e investimentos em cultura organizacional para demonstrar a autonomia no relacionamento com prestadores de serviços.

Ainda no STF, temas de execução trabalhista ganharam destaque, especialmente quanto à **impossibilidade de inclusão/responsabilização de empresas do mesmo grupo econômico em fase executória se não participantes da instrução processual (Tema 1232)** e ao **ônus de prova sobre fiscalização dos contratos terceirizados envolvendo a Administração Pública (Tema 1118)**.

A conclusão desses julgamentos traz repercussão relevante sobre reorganizações societárias, garantias patrimoniais e sobre a gestão de contratos com o setor público.



Na frente previdenciária, o STF voltou a enfrentar pontos sensíveis da Reforma da Previdência (EC 103/2019), como regras de aposentadoria especial e critérios de cálculo de benefícios por incapacidade, pontos que podem impactar a responsabilidade civil dos empregadores por benefícios pagos pela Previdência Social e por ela cobrados via ações regressivas, sinalizando uma tendência indireta do **aumento de risco financeiro para setores com maior exposição a atividades de risco**.

No Tribunal Superior do Trabalho (“TST”), 2025 foi um ano de uniformização acelerada. O Tribunal intensificou a fixação de teses vinculantes em recursos repetitivos, consolidando entendimentos sobre:



JORNADA



HORAS EXTRAS



INTERVALOS



**REFLEXOS
REMUNERATÓRIOS**



RESPONSABILIDADE



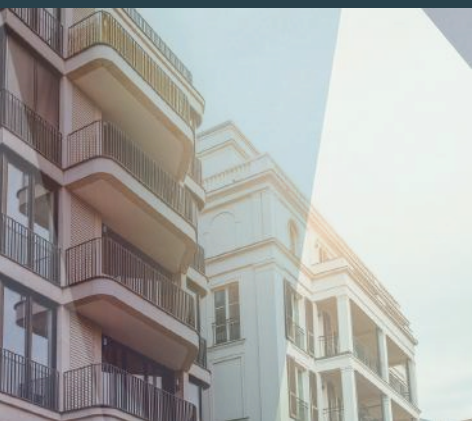
EXECUÇÃO



**ALÉM DE PARÂMETROS DE
DANOS MORAIS E DE ASSÉDIO**

Essa produção concentrada de precedentes tem aumentado a previsibilidade do contencioso e deslocado a disputa judicial para um eixo mais técnico: ganha quem consegue demonstrar maior aderência fática à tese aplicável. Para as empresas, isso significa duas coisas ao mesmo tempo — oportunidades mais claras de defesa quando há conformidade com a jurisprudência e, por outro lado, maior risco quando políticas internas e práticas operacionais não conversam com o padrão decisório consolidado.

Nos TRTs, apesar de variações regionais continuarem existindo na avaliação de prova (especialmente em temas como assédio, dano moral coletivo, fraude contratual e litigância em massa), o movimento predominante foi de **alinhamento mais rápido aos precedentes do STF e do TST**. Em termos práticos, o cenário regional ficou menos “disperso” no direito e mais variado na prova — o que reforça a importância de uma matriz nacional de risco com ajustes locais de documentação, treinamentos e gestão de testemunhas.



Diversas decisões foram proferidas pelos TRTs para limitação de execuções trabalhistas contra terceiros, especialmente envolvendo compradores de imóveis posteriormente levados à penhora, decisões estas beneficiando as aquisições de boa-fé.

Custeio Previdenciário sobre a Folha de Pagamento

A Receita Federal do Brasil (“RFB”) passou a permitir a **compensação de contribuições previdenciárias sem necessidade de retificação da declaração administrativa quando o direito creditório decorrer de decisão judicial transitada em julgado (IN RFB 2.272/2025)**, o que dispensa a retificação do eSocial, por exemplo, como requisito prévio à utilização do crédito previdenciário quando reconhecido judicialmente.



De modo contrário ao contribuinte, contudo, a mesma RFB **veda a compensação de créditos relativos às contribuições previdenciárias que sejam de terceiros** (ou seja, não próprias da empresa), independentemente de a compensação pretendida se dar nas hipóteses de pagamento ou recolhimento indevido ou maior do que devido (**Solução de Consulta 135/2025**), reafirmando ser somente possível a compensação entre débitos e créditos de tributos previdenciários e não previdenciários, reciprocamente, se ambos tiverem período de apuração posterior à utilização do eSocial e forem do próprio sujeito passivo (ou seja, não de terceiros).

Movimentação Legislativa

O Congresso Nacional manteve em 2025 uma agenda de modernização, sem uma grande reforma única, mas com várias frentes que acumulam efeitos para 2026. A pauta trabalhista girou em torno de aperfeiçoamentos sobre teletrabalho, **trabalho em plataformas digitais**, **flexibilizações de jornada via negociação coletiva** e discussões sobre **trabalho em domingos e feriados**, além de iniciativas relacionadas a políticas de **cuidado e licenças parentais**.



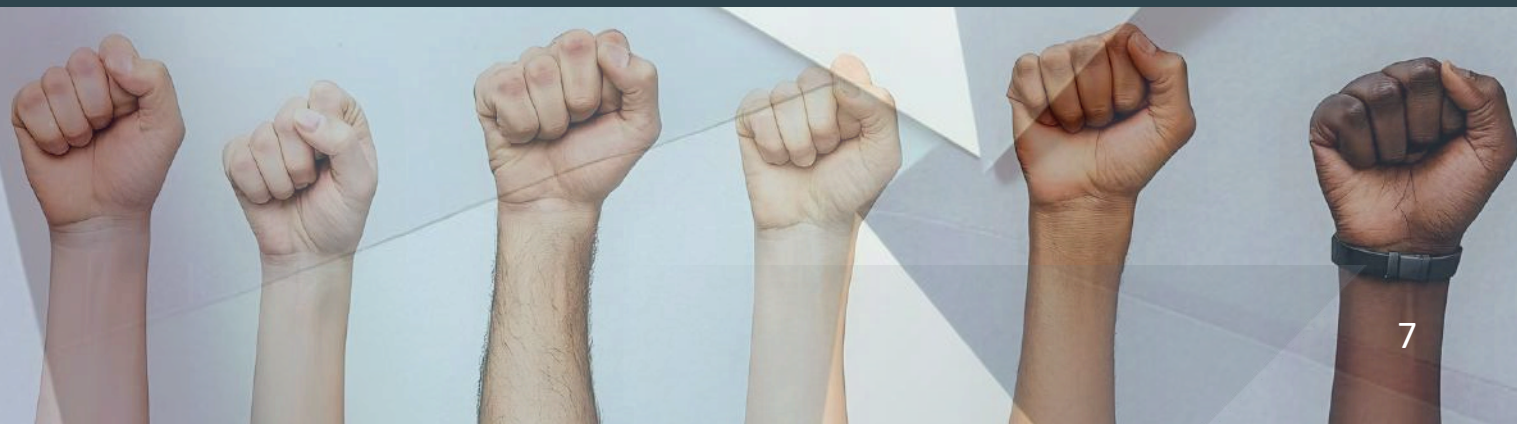
Alguns destaques na frente legislativa foram os avanços na tramitação de inúmeros Projetos de Lei que tratam, por exemplo, de **aspectos sindicais** (direito de oposição de empregados à contribuição sindical - **PL 1663/2023**) e **aspectos remuneratórios** (aperfeiçoamento de regras para empréstimos consignados a empregados – **Lei 15.179/2025** e **Decreto 12.564/2025**).

O CONGRESSO E O EXECUTIVO FEDERAL DERAM AINDA GRANDE DESTAQUE PARA PAUTAS ENVOLVENDO ASPECTOS DE **DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO** (“DE&I”), COM O AVANÇO DE PROJETOS DE LEI E A PROMULGAÇÃO DE ATOS NORMATIVOS NAS SEGUINTE FRENTES:



Equidade de Gênero

- ▲ Estímulo à inserção de mulheres acima de 50 anos no mercado de trabalho (**PL 375/2023**)
- ▲ Formalização do Plano Nacional de Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens (**Portaria Conjunta 2/2025 Ministério das Mulheres**)
- ▲ Reserva de percentual mínimo (8%) de contratação de mulheres vítimas de violência doméstica em licitações públicas (**Decreto 12.516/2025**)
- ▲ Reserva de 30% de vagas de membros titulares de Conselhos de Administração de empresas estatais para mulheres (**PL 1246/2021**)
- ▲ Ampliação da licença-maternidade e do salário-maternidade à mãe ou bebê quando internados por mais de duas semanas por complicações relacionadas ao parto (**PL 386/2023**)





Pessoas com Deficiência (PCD)

- ▶ Obrigação de empregadores garantirem ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos, com opção de teletrabalho **(PL 340/2025)**
- ▶ Promoção de oportunidades de emprego e de empreendedorismo para PCD **(PL 3607/2024)**
- ▶ Garantia de opção ao PCD por jornada de trabalho reduzida, sem prejuízo da remuneração, desde que comprove necessidade de redução do tempo por avaliação técnica **(PL 3290/2023)**
- ▶ Obrigação de desconsiderar atividades insalubres ou perigosas da aplicação da cota de contratação de PCD em licitações da administração pública **(PL 2175/2025)**





Condições de trabalho e meio ambiente laboral

Combate ao Trabalho Forçado / Análogo à Escravidão (**Decreto Legislativo 177/2025**), por meio da aprovação do Protocolo Facultativo à Convenção nº 29 da Organização Internacional do Trabalho

Combate ao Trabalho Infantil junto a Povos e Comunidades Tradicionais (**Recomendação SIT/MTE 1/2025**)

Ampliação da responsabilidade civil e trabalhista de empregadores que mantiverem rotinas de trabalho em estabelecimentos interditados ou obras embargadas pela fiscalização do trabalho (**PL 5648/2023**)

Ampliação gradual (até 2031) da licença paternidade, dos atuais 5 até 30 dias (**PL 3935/2008**)



2026

Agenda e Tendências

A expectativa para 2026 do ponto de vista jurídico é a concentração de debates e regulamentações em eixos específicos.

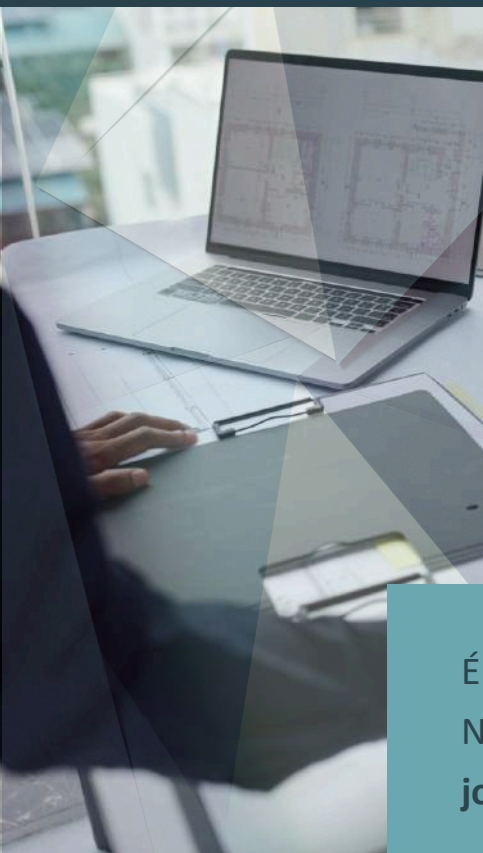


No **STF**, devem ganhar tração (ou conclusão) as discussões sobre **vínculo de emprego em plataformas digitais (Tema 1291)**, critérios de **subordinação algorítmica**, limites entre **pejotização** legítima e fraude (**Tema 1389**), além de desdobramentos dos Temas ligados a grupo econômico e terceirização no Poder Público.

No **TST**, a tendência é de continuidade na produção de precedentes vinculantes, com provável foco em **jornadas híbridas e digitais**, **danos extrapatrimoniais** (com interface crescente com a LGPD), **assédio e discriminação**, e na extensão do prestígio à **negociação coletiva**.



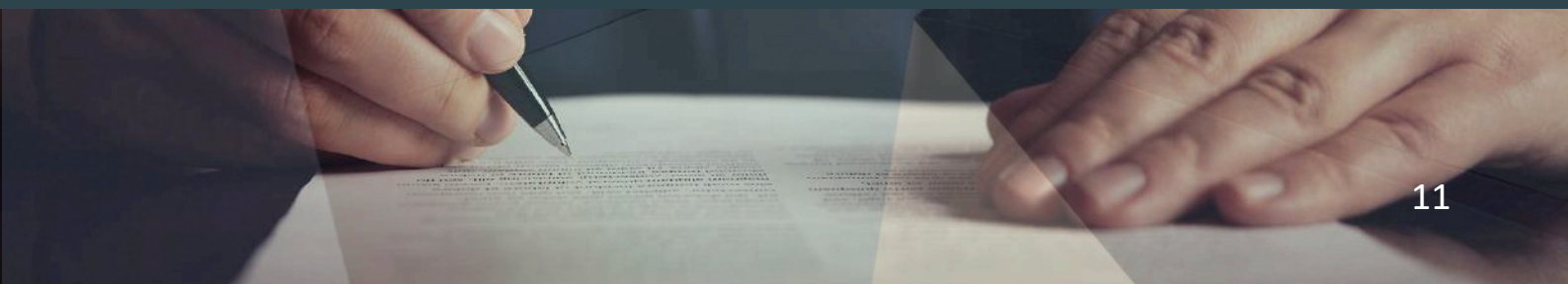
No **Congresso Nacional**, tudo indica que a **regulação do trabalho via plataformas** e novos ajustes sobre **teletrabalho** — especialmente relacionados a saúde mental, ergonomia, custeio tecnológico e direito à desconexão — ocuparão o centro do debate.



Em relação a **jornadas de trabalho**, inclusive, a Portaria MTE 1066/2025 adiou para 01/03/2026 a obrigação dos empregadores de negociar com sindicatos o trabalho de seus empregados em **feriados**. O adiamento, que não foi o primeiro, beneficia principalmente os **setores de comércio e serviços**, que estiveram dispensados de celebrar acordos coletivos em 2025 para esta frente.

É esperado ainda um aumento dos debates no Congresso Nacional sobre o **fim da jornada 6x1** e a **redução da jornada constitucional de 44 horas de trabalho**.

Do ponto de vista de **saúde e segurança do trabalho**, a **Norma Regulamentadora nº 01** do Ministério do Trabalho e Emprego (“MTE”) passará a produzir efeitos plenos a partir de 26/05/2026, obrigando os empregadores a ajustar seus Programas de Gerenciamento de Riscos (“PGR”) às novas regras que envolvem **riscos psicossociais**, especialmente o mapeamento e o desenvolvimento de planos de contingência/neutralização de situações que resultam em problemas de saúde mental e comportamental aos empregados, decorrentes de situações de **assédio, estresse crônico, ansiedade, depressão, burnout, transtornos**, dentre outros, sob pena de autuação e imposição de multas.





Conclusão

É altamente recomendável que as empresas e instituições intensifiquem o quanto antes os protocolos de revisão prática de seus pontos de maior risco para refletir maior conformidade com as novidades legislativas, bem como de suas estratégias de contencioso para calibrar defesas aos precedentes vinculantes, priorizando aderência fática e prova qualificada nas instruções processuais.

PARA SABER MAIS, ENTRE EM CONTATO CONOSCO.



ANDRÉ BLOTTA LAZA

ABL@machadoassociados.com.br



São Paulo

Av. Brig. Faria Lima, 1656 – 11º andar 01451-918 – São Paulo – SP
Tel: +55 11 3819 4855 | Fax: +55 11 3819 5322

Rio de Janeiro

Avenida Rio Branco, 181 – Sala 3304 20040-918 – Rio de Janeiro – RJ
Tel: +55 21 3550 3000 | Fax: +55 21 3550 1510

Brasília

SHS. Quadra 06, Conjunto A – Bloco A
Sala 808, Complexo Brasil XXI 70316-100 – Brasília – DF
Tel: +55 61 3039 8082