

Informativo Trabalhista: TST confirma a ausência de personalidade jurídica de Consórcios de Empresas e mais notícias de janeiro de 2026

03.02.2026 8 minutos de leitura

Autores

Cibelle Linero

Fernanda Nasciutti

Ana Luisa Dantas

José Luiz Cardoso

Julia Soave Garcia

Larissa Medeiros Rocha

Áreas relacionadas

Trabalhista

Assuntos

Trabalhista

TST confirma a ausência de personalidade jurídica de Consórcios de Empresas

A 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em recente decisão ainda não transitada em julgado, confirmou o entendimento de que um consórcio formado por empresas não pode ser responsabilizado pelas dívidas trabalhistas das empresas que o integram. Segundo o colegiado, a simples atuação conjunta para execução de contrato não constitui grupo econômico nem gera solidariedade automática, uma vez que o consórcio não possui personalidade jurídica própria.

No caso concreto, o empregado de uma das empresas participantes do consórcio ajuizou reclamação trabalhista contra sua empregadora e incluiu, no polo passivo da ação, consórcio responsável pela operação em que atuou, como responsável solidário, sob a tese de existência de grupo econômico entre o consórcio e sua empregadora.

Em primeira e segunda instâncias, o TST da 17ª Região havia entendido pela condenação do consórcio, ainda que sem personalidade jurídica própria, pois o consórcio teria coordenado as atividades e administrado o empreendimento, através de empresas que atuavam em conjunto e que se beneficiaram dos serviços prestados pelo empregado.

O TST, ao julgar o recurso, sustentou que a Lei das Sociedades Anônimas trata o consórcio como uma forma de cooperação empresarial, sem personalidade jurídica, criado para a execução de um empreendimento específico, de modo que cada integrante responde apenas pelas obrigações assumidas no respectivo contrato de consórcio. Com base neste entendimento, a responsabilidade solidária do consórcio foi afastada, pois que a configuração de grupo econômico exige relação hierárquica entre as empresas, com direção centralizada, não sendo suficiente a mera coordenação entre elas, como ocorre no consórcio.

- O ACORDÃO ENCONTRA-SE DISPONÍVEL AQUI.

Portaria do Ministério do Trabalho que afeta funcionamento

de parte do comércio aos domingos e feriados entra em vigor em 01/03/2026

Desde a publicação da Lei 10.101/2000, o trabalho regular em domingos e feriados nas atividades do comércio passou a ser permitido apenas mediante autorização em norma coletiva, desde que em harmonia à legislação municipal vigente. Com o advento das Portarias 671/2021 e 3.665/2023, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a regra geral foi consideravelmente flexibilizada, assegurando-se a uma gama ampla de setores a possibilidade de funcionamento em tais dias, sem a necessidade de normas coletivas.

No entanto, a Portaria 1.066/2025, também do MTE, cujos efeitos entrarão em vigor a partir de 1º de março de 2026, revogou parte das Portarias anteriores, passando a restringir parcialmente as autorizações antes concedidas para o funcionamento de diversos setores do comércio aos domingos e feriados.

Assim, pelas regras da mais recente Portaria, setores como mercados, comércio em hotéis, farmácias, atacadistas e distribuidores de produtos industrializados, que até então detinham autorização permanente para o trabalho aos domingos e feriados, a partir de 01/03/2026 necessitarão de autorização através de acordo ou convenção coletiva de trabalho, firmado com o Sindicato da Categoria.

- A ÍNTEGRAS DAS PORTARIAS ENCONTRA-SE NOS LINKS: 671/2021 e 3.665/2023

TRT-2 reconhece transfobia e discriminação e mantém rescisão indireta do contrato de empregada

Em caso que aguarda a decisão final perante o TST, o TRT da 2ª Região manteve a rescisão indireta do contrato de trabalho de uma empregada que sofreu assédio moral e violência transfóbica na empresa, reconhecendo também o direito à indenização por danos morais. Ficou comprovado que a empregadora não adotou medidas para interromper as agressões, mesmo informada pela trabalhadora acerca dos acontecimentos.

A rescisão indireta, cuja validação depende de decisão judicial, ocorre quando o empregado encerra o contrato de trabalho em razão de falta grave cometida pelo empregador, ao descumprir obrigações ou praticar atos que tornem impossível a continuidade da relação. Nessa situação, a lei equipara a saída do empregado a uma dispensa sem justa causa, garantindo-lhe o recebimento das verbas rescisórias devidas.

A decisão do TRT-2 concluiu que a empregada era alvo de ofensas, uso de nomes pejorativos, sendo impedida até de registrar o cartão de ponto, além de sofrer ameaças de violência física quando tentava reportar os episódios. A prova testemunhal teria confirmado o ambiente hostil e a ausência de providências por parte da supervisão direta, o que reforçou a conclusão do TRT no sentido de que a empresa não agiu com a devida responsabilidade no caso.

Para a desembargadora relatora, a omissão empresarial violou o dever de garantir ambiente de trabalho seguro e livre de discriminação, previsto na CLT, na Constituição Federal e na Convenção 111 da OIT, o que confirma a procedência do pedido de rescisão indireta do contrato. A decisão também

observou diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ e do Protocolo Antidiscriminatório do TST, que orientam magistrados a considerar estereótipos, desigualdades estruturais e impactos interseccionais na análise dos casos.

- SAIBA MAIS

Riscos Psicossociais: Atualização da NR-1 entra em vigor em Maio/26

O ano de 2026 inicia com alguns desafios para as empresas brasileiras. Um tema que desponta como objeto de bastante movimentação é a entrada em vigor, a partir de 25 de maio de 2026, da atualização da Norma Regulamentadora no 1 (NR-1), que passa a incorporar de forma expressa os riscos psicossociais às normas de saúde e segurança do trabalho. A mudança amplia o escopo das obrigações empresariais ao reconhecer que fatores como estresse ocupacional, assédio, sobrecarga, isolamento e outras condições relacionadas ao ambiente organizacional impactam diretamente a saúde mental dos trabalhadores.

Com a nova diretriz, as empresas deverão revisar seus programas de prevenção, ajustar procedimentos internos e fortalecer políticas de gestão de saúde ocupacional. A inclusão dos riscos psicossociais exigirá avaliações periódicas, identificação de fatores de exposição, definição de medidas preventivas e acompanhamento sistemático dos indicadores relacionados ao bem-estar no trabalho. Trata-se de uma alteração normativa que demanda alinhamento entre áreas de RH, jurídico, segurança do trabalho e lideranças.

Embora a vigência ocorra apenas em maio, muitas organizações já iniciaram os preparativos para adequação (com a revisão de práticas e atualização de documentos técnicos), buscando antecipar riscos e evitar passivos futuros.

- CONFIRA A ÍNTEGRA DA NR-1

TRT2 mantém estabilidade de mãe não gestante decorrente de gravidez de companheira

Em decisão ainda passível de recurso pelas partes litigantes, a 14ª Turma do TRT da 2ª Região manteve a estabilidade provisória de uma mãe não gestante em união homoafetiva, reconhecendo que a gravidez da companheira gera o direito à estabilidade no emprego, aplicando entendimento firmado pelo STF no Tema 1.072, que garante às mães não gestantes o direito à licença-maternidade.

Segundo o STF, a licença-maternidade não está vinculada a critérios biológicos, mas sim, à proteção da maternidade e da infância, assegurando o convívio necessário nos primeiros meses de vida do bebê. Com base nisso, o TRT reformou a sentença de primeiro grau que havia negado o direito à estabilidade, reconhecendo que a dispensa ocorrida durante a gestação da

companheira viola a garantia constitucional prevista para o período.

No processo, a trabalhadora alegou que a dispensa foi discriminatória e que impediu o exercício da estabilidade decorrente da gestação da companheira. Além da indenização pelo período estável, ela buscava também reparação por dispensa discriminatória e outros valores. Com a decisão, a trabalhadora fará jus à indenização dos salários do período estável, bem como das demais verbas trabalhistas correspondentes, além do ressarcimento das despesas com plano de saúde desde a dispensa até seis meses após o parto.

A decisão reforça o novo panorama jurisprudencial, no qual surgem decisões voltadas ao reconhecimento das diversas composições familiares e à efetividade dos direitos parentais em uniões homoafetivas.

- LEIA MAIS

Cotas de PCD - TRT-2 reconhece inexistência de estabilidade para empregado com deficiência

Em decisão publicada na última semana de janeiro, o TRT da 2ª Região reconheceu que a garantia prevista no art. 93, §1º, da Lei nº 8.213/1991, voltada à preservação do percentual mínimo de empregados com deficiência exigido por lei, possui natureza coletiva e indireta. Com base neste entendimento, o acórdão proferido concluiu que a lei não assegura estabilidade individual ao trabalhador, nem condiciona a dispensa imotivada à obrigatória contratação imediata de um substituto com deficiência, se a empresa já estiver cumprindo a cota mínima estabelecida em lei.

Na decisão, o Tribunal citou decisão do Tribunal Superior do Trabalho no sentido de admitir a dispensa sem justa causa de empregado com deficiência, desde que a empresa mantenha o cumprimento da cota legal, sendo desnecessária a reposição simultânea por trabalhador na mesma condição. Assim, nos termos do acórdão do TRT-2, não se configura violação ao dispositivo legal quando o percentual mínimo permanece atendido.

Diante desse cenário, o TRT-2 concluiu que a determinação de reintegração imposta pelo Juízo de 1ª instância configurava violação a direito líquido e certo da empregadora, além de contrariar os princípios de estabilidade, integridade e coerência jurisprudencial, decidindo então pela revogação da decisão.

- SAIBA MAIS SOBRE A DECISÃO

Regulamentação da profissão de trabalhador multimídia entra na pauta do MTE

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) anunciou que está elaborando um decreto para regulamentar a Lei nº 15.325/2026, que instituiu a profissão de trabalhador multimídia. O comunicado foi feito pelo ministro Luiz Marinho durante reunião com representantes da categoria.

Participaram do encontro a FENARTE, a FITERT e o Movimento Nacional dos Radialistas, que apresentaram ao ministro uma proposta de regulamentação

da nova lei. A pauta envolve a definição de diretrizes para o exercício profissional e a atualização das regras aplicáveis ao setor, diante das transformações tecnológicas e da ampliação das atividades desempenhadas pelos trabalhadores de mídia.

A minuta do Decreto será construída de forma conjunta por diferentes áreas do MTE — incluindo a Secretaria de Proteção ao Trabalhador, a Secretaria de Relações do Trabalho e a Subsecretaria de Estatísticas e Estudos do Trabalho — sob coordenação da Secretaria-Executiva. O prazo para conclusão dos trabalhos é de 30 dias.

- SAIBA MAIS

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Cibelle Linero



Fernanda Nasciutti



Ana Luisa Dantas



José Luiz Cardoso



Julia Soave Garcia



Larissa Medeiros Rocha