

Newsletter Trabalhista: STF conclui julgamento da ADC 80, suspende as sanções da NR-1 e mais notícias

04.09.2026 8 minutos de leitura

Profissionais relacionados

Cibelle Linero

Fernanda Nasciutti

José Luiz Cardoso

Larissa Medeiros Rocha

Áreas relacionadas

Trabalhista

Assuntos

ESG Trabalhista Newsletter:
Direito Trabalhista

Em resumo

A Newsletter Trabalhista de agosto de 2026 reúne seis desenvolvimentos com impacto direto para as empresas. No STF, o Plenário concluiu a ADC 80 e fixou a renda de R\$ 5 mil como parâmetro objetivo para a concessão da justiça gratuita em todo o Judiciário, exceto nos Juizados Especiais; referendou a suspensão das sanções ligadas aos riscos psicossociais da NR-1, mantida a obrigação de prevenção no PGR; e manteve pendente o julgamento sobre a "uberização" (RE 1.446.336 e Rcl 64.018). No TST, três frentes: o trabalhador passa a poder, em situações excepcionais, ajuizar ação no foro de seu domicílio (Tema 215); a Justiça do Trabalho é competente para pedidos de movimentação do FGTS ligados ao contrato de trabalho (Tema 32); e uma audiência pública debateu os limites do controle do uso do banheiro na jornada (Tema 117). No Legislativo, a PEC que põe fim à escala 6x1 foi aprovada na CCJ do Senado e segue para votação no Plenário.

STF conclui julgamento da ADC 80 e fixa renda de R\$ 5 mil como parâmetro objetivo para a justiça gratuita em todo o Judiciário

Importantes temas trabalhistas estavam na pauta do STF para o mês de agosto, entre eles os parâmetros para concessão da gratuidade de justiça (ADC 80) e a "uberização" (RE 1.446.336 e Rcl 64.018). Com o adiamento dos julgamentos previstos, apenas a ADC 80 foi retomada e concluída ontem — os processos sobre uberização permanecem pendentes de análise.

No âmbito da ADC 80, o STF decidiu fixar critério objetivo de renda para a concessão da justiça gratuita, decisão que, na prática, alcança não apenas a Justiça do Trabalho, mas todos os ramos do Poder Judiciário, com exceção dos Juizados Especiais.

A ação, ajuizada pela Consif (Confederação Nacional do Sistema Financeiro), questionava a constitucionalidade dos §§ 3º e 4º do art. 790 da CLT, inserido no ordenamento jurídico pela Reforma Trabalhista, que condicionam a gratuidade de justiça trabalhista à comprovação de insuficiência de recursos por quem recebe salário superior a 40% do teto do RGPS.

A tese vencedora, capitaneada pelo ministro Gilmar Mendes, substitui o

parâmetro da reforma trabalhista de 2017 por um valor fixo e mais amplo: quem recebe até R\$ 5 mil por mês passa a ter presunção relativa de insuficiência de recursos, sem necessidade de comprovação adicional. O ônus de comprovar a insuficiência financeira cabe a quem requer a gratuidade. O juiz poderá exigir documentação adicional, caso entenda necessário.

Um dos pontos centrais da nova regra é a forma de atualização desse teto: o novo limite acompanha o valor estabelecido pela legislação do Imposto de Renda, de modo que alterações desse patamar na norma tributária serão automaticamente refletidas no critério para a justiça gratuita. Caso a tabela do Imposto de Renda não seja atualizada em determinado ano, o valor deverá ser corrigido pelo IPCA.

Quanto aos efeitos da decisão, a modulação proposta prevê que o novo parâmetro vale apenas para processos ajuizados após a publicação da ata do julgamento de mérito, preservando as situações já consolidadas sob os critérios anteriores.

O acórdão do julgamento ainda será publicado.

- **SAIBA MAIS**

STF confirma a suspensão das sanções relacionadas aos riscos psicossociais na NR-1

O Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), por unanimidade, referendou a liminar do Ministro Relator André Mendonça que suspendeu a aplicação de multas e demais sanções administrativas fundadas nas exigências de identificação, avaliação e gerenciamento dos fatores de riscos psicossociais previstas na Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1). O referendo ocorreu em sessão virtual encerrada em 18 de agosto de 2026.

A decisão inicial foi proferida em 25 de junho pelo Relator, determinando a suspensão pelo prazo de 90 dias, nos autos da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 1316, ajuizada pela Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino (Confenen), que aponta a ausência de parâmetros objetivos para orientar empregadores e agentes de fiscalização quanto à avaliação desses fatores e à imposição de penalidades.

Ao deferir a liminar, o Relator reconheceu a relevância da norma para a prevenção do adoecimento no ambiente de trabalho, mas entendeu subsistirem dúvidas quanto aos critérios técnicos e jurídicos aplicáveis, encaminhando a controvérsia ao Núcleo de Solução Consensual de Conflitos (Nusol) do STF. Encerrado o prazo de 90 dias, os autos retornarão para nova análise.

Importante destacar que a decisão não suspende a vigência da NR-1. As diretrizes gerais permanecem em vigor e o tratamento dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) continua

obrigatório. Encontra-se suspenso apenas o poder sancionatório, inclusive quanto às penalidades já aplicadas com base nos dispositivos alcançados.

- **SAIBA MAIS**

TST decide que trabalhador pode, em situações excepcionais, mover ação no lugar onde reside

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), em julgamento de incidente de recursos repetitivos (Tema 215) realizado em 19/08/2026, fixou tese segundo a qual, em caráter excepcional, o trabalhador pode ajuizar reclamação trabalhista no foro de seu domicílio, independentemente do porte e da abrangência de atuação da empresa reclamada. A decisão flexibiliza a regra geral de competência territorial do Art. 651 da CLT, que determina, como regra, o ajuizamento da ação no local da prestação de serviços.

Essa flexibilização, porém, somente é cabível quando demonstrado que o ajuizamento no foro legalmente previsto inviabilizaria ou tornaria desproporcionalmente oneroso o acesso do trabalhador à justiça. O TST deixou claro que a mera hipossuficiência econômica presumida do reclamante e a simples distância entre sua residência e o foro da CLT, isoladamente, não bastam para justificar a mudança de competência.

O relator do tema, Ministro Lelio Bentes Corrêa, indicou situações concretas aptas a caracterizar a excepcionalidade, como incapacidade ou limitação de locomoção decorrente de acidente ou doença ocupacional, quadros de vulnerabilidade agravada (incluindo migração de trabalhador rural), e casos envolvendo trabalho escravo, trabalho infantil, assédio moral ou sexual e violência de gênero. Em qualquer hipótese, a decisão exige fundamentação específica para reconhecer a exceção.

A tese amplia as hipóteses em que ações trabalhistas podem tramitar fora do local de contratação ou de prestação de serviços, inclusive para empresas sem atuação nacional, e exige atenção redobrada ao acompanhamento processual em foros diversos dos habituais. Como contrapartida, o TST reafirmou que o direito de defesa da empresa deve ser sempre preservado, admitindo, para tanto, a realização de atos processuais por meio eletrônico.

- **SAIBA MAIS**

TST fixa tese sobre competência para

movimentação do FGTS

O Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento do Tema 32 de Recursos Repetitivos, definiu que compete à Justiça do Trabalho analisar pedidos de movimentação de valores do FGTS, bem como julgar ações entre o titular da conta e a Caixa Econômica Federal, quando a pretensão estiver relacionada às hipóteses previstas nos incisos I, I-A, II, IX e X do art. 20 da Lei nº 8.036/1990, que envolvem situações diretamente ligadas à extinção ou à suspensão do contrato de trabalho.

Para as demais hipóteses de saque previstas no art. 20, que reúne situações que independem do contrato de trabalho, como doença rara, saque aniversário, aposentadoria, morte do trabalhador, financiamento imobiliário e calamidade pública, a competência é da Justiça Comum, por prevalecer a natureza estatutária da pretensão.

O TST também modulou os efeitos da decisão, preservando na Justiça do Trabalho os processos que, embora passem a ser de competência da Justiça Comum, já tenham recebido sentença de mérito até a publicação do acórdão pelo TST, que ainda está pendente.

- **SAIBA MAIS**

Escala 6x1: PEC chega à reta final e será votada no Plenário do Senado Federal

A Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 221/2019, que prevê o fim da escala de trabalho 6x1, foi aprovada na Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) e será levada ao Plenário do Senado Federal.

Em agosto, o relator da proposta, senador Omar Aziz, apresentou à CCJ seu parecer sem alterações em relação ao texto aprovado em maio pela Câmara dos Deputados, rejeitando as 12 emendas apresentadas por senadores à proposta.

A PEC agora segue ao Plenário, onde tem que passar por cinco sessões de discussão antes da votação em primeiro turno. Para ser aprovada, precisa do voto de três quintos dos senadores, o equivalente a 49 dos 81 parlamentares, em dois turnos de votação.

A PEC pretende reduzir a jornada máxima de trabalho de 44 para 40 horas semanais, resultando na transição da escala 6x1 para uma escala de 5x2, com o objetivo de garantir dois dias de descanso semanal remunerado aos trabalhadores.

- **SAIBA MAIS**

Uso de banheiro durante a jornada de trabalho é tema de audiência pública no TST

Em 25 de agosto de 2026, o Tribunal Superior do Trabalho ("TST") realizou audiência pública sobre o Tema 117 dos Incidentes de Recursos Repetitivos, para discutir os limites do controle do uso do banheiro durante a jornada de trabalho.

A jurisprudência do TST já se encontra consolidada quanto à ilicitude da restrição ao uso do banheiro mediante controle de tempo ou frequência, prática que, segundo o entendimento majoritário, configura abuso do poder diretivo e enseja indenização por dano moral presumido. O Tema 117 busca delimitar, contudo, a licitude de procedimentos adotados para a organização da atividade empresarial quando a saída do empregado exige comunicação à liderança ou sua substituição no posto de trabalho, sem imposição de limites temporais ou quantitativos às pausas.

A controvérsia adquire especial relevância em atividades cuja dinâmica operacional demanda a substituição do empregado ou a interrupção temporária de determinada etapa do processo produtivo.

Na audiência, representantes de setores empresariais como teleatendimento e frigoríficos defenderam a distinção entre mecanismos de controle das pausas e procedimentos de natureza organizacional. Nesse contexto, sustentaram que a comunicação prévia da saída do empregado, quando necessária à reorganização do fluxo de atendimento ou à substituição em linha de produção, não se confunde com autorização para utilização do banheiro, tampouco com limitação de frequência ou duração.

Ainda não há data designada para julgamento do Tema 117 pelo Tribunal Superior do Trabalho para dirimir a controvérsia.

- **SAIBA MAIS**

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Cibelle Linero



Fernanda Nasciutti



José Luiz Cardoso



Larissa Medeiros Rocha