

The background image shows three construction workers on a site. One worker in the center is wearing a blue helmet and a yellow safety vest, holding a large, textured concrete pillar. To his left, another worker in a red helmet and yellow vest is partially visible. To the right, a third worker in a yellow helmet and yellow vest is also visible. The scene is overlaid with a semi-transparent Brazilian flag. The text is centered over the image.

DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO

ATUALIZAÇÕES LEGISLATIVAS 2025/2026

SUMÁRIO

Trabalho em Plataformas Digitais	3
1. Tese Vinculante do STF (A Regra Geral)	3
2. Exceção da FGV (A Fraude Descarada)	3
Lei de Igualdade Salarial na Prática (Lei 14.611 e STF 2025)	5
1. Relatório de Transparência (A Obrigação)	5
2. Indenização e a Multa Pesada	5
Síndrome de Burnout e Direito à Desconexão (Consolidação TST 2025/2026)	7
1. Síndrome de Burnout (A Doença Ocupacional)	7
2. Direito à Desconexão (O Fim do WhatsApp fora de hora)	7
Teletrabalho: A Exceção da Exceção	9
1. Regra Atual (O Contrato por Jornada)	9
2. A Exceção que Sobrou	9
Valores da Petição Inicial: Estimativa vs. Limite (Decisão Definitiva TST)	11
1. Regra Atual (A Mera Estimativa)	11
2. Reflexo Prático (A Morte do Ultra Petita)	11
Homologação de Acordo Extrajudicial e Quitação Geral (Jurisprudência STF/TST)	13
1. Proibição da Homologação Parcial	13
2. Opção Binária do Juiz (Tudo ou Nada)	13
Honorários na Justiça Gratuita (Consolidação Pós-ADI 5766)	15
1. Honorários Periciais (A Conta da União)	15
2. Honorários de Sucumbência (A Condição Suspensiva)	15
O Rigor da Transcendência no Recurso de Revista (2025/2026)	17
• Guilhotina do TST	17
Audiências Telepresenciais e o "Juízo 100% Digital" (TST 2025)	18
1. Direito de Recusa	18
2. Consequência Processual (Cerceamento de Defesa)	18
Adendo Legislativo: Leis Trabalhistas Avulsas (2025/2026)	20
1. Maternidade e Família	20
2. Saúde e Segurança no Trabalho	20
3. Regras de Categoria e Feriados	20
▪ Resumo Estratégico	21

PARTE 1 - DIREITO DO TRABALHO

TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS

Se há uma questão certa na sua prova de Direito do Trabalho, é esta. O Supremo Tribunal Federal (STF) passou o **final de 2024 e o ano de 2025 inteiro** cassando decisões da Justiça do Trabalho por meio de Reclamações Constitucionais. O tema foi pacificado e a FGV vai testar se você conhece a regra geral e a sua única exceção.

Foco Estratégico: O debate sobre a "uberização" do trabalho ganhou uma diretriz vinculante e obrigatória.

1. Tese Vinculante do STF (A Regra Geral):

O STF decidiu que é **lícita** a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho, o que inclui expressamente a relação entre motoristas/entregadores e as plataformas digitais (como Uber, iFood, 99).

- **Foco da Prova:** Para a banca, a regra matriz é que **NÃO há vínculo de emprego (CLT)** nessas relações. O STF enquadra o motorista de aplicativo como um **trabalhador autônomo**, configurando uma relação de natureza estritamente civil/comercial. Não há subordinação jurídica clássica, pois o trabalhador tem a liberdade de ligar e desligar o aplicativo quando quiser.

2. Exceção da FGV (A Fraude Descarada):

O examinador sabe que você decorou a regra do STF, então ele tentará criar uma situação hipotética onde a plataforma age como um "patrão" disfarçado de algoritmo.

- **Quando o vínculo CLT será reconhecido?** Somente se a questão narrar uma **fraude descarada e provada** aos requisitos do Art. 3º da CLT (pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação).

Exemplo Clássico: A prova dirá que o aplicativo "X" **obriga** o motorista a cumprir um horário fixo (ex: das 08h às 18h) sob pena de exclusão (demissão) da plataforma, ou que o pune disciplinarmente por não atingir metas

de faturamento impostas por um supervisor humano. Neste cenário de subordinação direta e controle de jornada, o vínculo celetista ressurgirá.

ATENÇÃO NECESSÁRIA

- **Exclusividade Falsa:** A alternativa narrará que o motorista trabalhou 3 anos exclusivamente para um único aplicativo de entregas, 10 horas por dia, e por isso o juiz do trabalho reconheceu o vínculo.
- **Erro:** A decisão está **errada** segundo o STF. Trabalhar muito ou trabalhar para um único aplicativo (exclusividade) não gera vínculo de emprego por si só, se o motorista tinha a liberdade de não se logar no sistema. A relação continua sendo autônoma.

LEI DE IGUALDADE SALARIAL NA PRÁTICA (LEI 14.611 E STF 2025)

A Lei 14.611 foi promulgada em 2023, mas enfrentou forte resistência empresarial e diversas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs). Em **2025**, o STF validou integralmente o texto legal, destravando a aplicação prática e as fiscalizações. Para a FGV, esse tema é um prato cheio, pois mistura Direito do Trabalho com Direitos Humanos e punições financeiras severas.

Foco da Prova: A lei não atua apenas na **reparação**, mas exige **prevenção e transparência ativa** das empresas.

1. Relatório de Transparência (A Obrigação):

Empresas **com 100 ou mais empregados** são obrigadas por lei a publicar relatórios **semestrais** de transparência salarial e de critérios remuneratórios.

- **Validação do STF:** O Supremo chancelou que o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) tem poder de polícia para aplicar multas automáticas caso a empresa se recuse a publicar o relatório (multa de até 3% da folha de salários do empregador, limitada a 100 salários mínimos).

2. Indenização e a Multa Pesada:

Se o juiz ou o auditor comprovar a discriminação salarial por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, a empresa sofrerá um "combo" de sanções.

O empregador deverá pagar:

- As diferenças salariais devidas ao trabalhador.
- Uma **multa administrativa correspondente a 10 vezes o valor do novo salário devido** pelo empregador ao empregado discriminado.
- **Reincidência:** Se a empresa for reincidente na prática discriminatória, essa multa de 10 vezes **será elevada ao dobro (20 vezes).**

ATENÇÃO NECESSÁRIA

O examinador tentará confundir as punições administrativas com as reparações cíveis:

- **Falso "Tabelamento" do Dano Moral:** A questão narrará que uma funcionária ganhava menos que o colega homem na mesma função. A empresa foi condenada a pagar a multa de 10 vezes o salário. A defesa da empresa recorrerá dizendo que "a multa de 10 vezes já substitui e quita qualquer dano moral sofrido, pois ninguém pode ser punido duas vezes pelo mesmo fato (bis in idem)".
- **Erro:** A argumentação é falsa. A lei prevê expressamente que o pagamento da multa administrativa **NÃO impede** a propositura de ação para o pagamento de indenização por **danos morais** (dano existencial/ofensa à honra), sendo as duas verbas perfeitamente cumuláveis.
- **Pequena Empresa:** A banca dirá que uma padaria com 15 funcionários foi multada pelo Ministério do Trabalho por não publicar o Relatório Semestral de Transparência Salarial na internet.
- **Erro:** A multa é indevida. A exigência do relatório semestral é exclusiva para empresas com **100 ou mais** empregados.

SÍNDROME DE BURNOUT E DIREITO À DESCONEXÃO (CONSOLIDAÇÃO TST 2025/2026)

A saúde mental do trabalhador ganhou os holofotes do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Nos últimos anos, **a justiça trabalhista endureceu as regras contra empresas que mantêm ambientes tóxicos e chefes que não respeitam o descanso do funcionário.**

Foco Estratégico: As duas vertentes apresentadas geram consequências financeiras pesadas para o empregador e garantias vitais para o empregado.

1. Síndrome de Burnout (A Doença Ocupacional):

A Síndrome de Burnout (Esgotamento Profissional) foi reconhecida pela OMS e pelo TST como uma doença estritamente ocupacional (equiparada a acidente de trabalho).

- **Virada da Jurisprudência (Culpa Presumida):** Antes, o trabalhador tinha que provar que a empresa teve culpa pela sua doença.
- **O TST inverteu a lógica para favorecer o empregado:** se o funcionário adquire Burnout e fica provado que o ambiente de trabalho era tóxico ou com **metas abusivas/inatingíveis**, presume-se a responsabilidade objetiva (ou culpa presumida) do empregador.
- **Consequência na Prova:** Além do dever de indenizar por danos morais e materiais, o empregado com Burnout que se afasta pelo INSS tem direito à **estabilidade acidentária de 12 meses** após a alta médica.

2. Direito à Desconexão (O Fim do WhatsApp fora de hora):

O descanso não é apenas não estar na empresa; é não pensar na empresa.

- **Regra Consolidada:** O TST firmou que o envio constante de mensagens de WhatsApp pelo chefe fora do horário de expediente, **exigindo respostas imediatas**, configura grave violação ao direito à desconexão.
- **Verbas Devidas:** O trabalhador que precisa ficar de olho no celular de prontidão tem direito a **horas de sobreaviso (remuneradas a 1/3 da hora normal)**. Se ele efetivamente para o que está fazendo para resolver o problema, ganha **hora extra**.

Além disso, se a conduta for reiterada, a empresa é condenada por **Dano Moral Existencial** (pois roubou o tempo de convívio familiar e lazer do trabalhador).

ATENÇÃO NECESSÁRIA

- **Falso Afastamento Comum:** A questão narrará que um gerente bancário teve Burnout devido às pressões por vendas. Ele ficou afastado pelo INSS por **60 dias** recebendo auxílio-doença (código comum) e, ao voltar, foi demitido. A empresa alega que ele não teve "acidente", logo, não tem estabilidade.
- **Erro:** A demissão é **nula**. O Burnout é doença ocupacional. O juiz converterá o auxílio comum em auxílio-doença acidentário e determinará a reintegração do funcionário, pois ele goza **de estabilidade de 12 meses**.
- **"Grupo de Avisos" vs. A "Ordem Direta":** O examinador pode tentar confundir: o chefe mandar um aviso genérico no grupo no domingo ("Lembro a todos que amanhã teremos festa na firma") não gera dano moral. O que gera violação à desconexão e sobreaviso é a **exigência de resposta imediata ou punição pelo silêncio fora da jornada**.

TELETRABALHO: A EXCEÇÃO DA EXCEÇÃO

A Reforma Trabalhista de 2017 havia colocado todo mundo que trabalhava em *home office* (teletrabalho) em uma vala comum: ninguém tinha direito a hora extra.

Contudo, a realidade se impôs, as leis mudaram e a jurisprudência de 2025 consolidou uma nova regra que é a "menina dos olhos" da FGV em Direito do Trabalho.

Foco Estratégico: A banca testará se você sabe diferenciar o tipo de contrato assinado pelo teletrabalhador, pois o simples fato de trabalhar em casa não retira mais o direito ao controle de jornada.

1. Regra Atual (O Contrato por Jornada):

se o teletrabalhador é contratado por **jornada de trabalho** (exemplo: ele precisa estar logado no sistema da empresa das 08h às 18h, participando de reuniões e com tempo à disposição do empregador), ele **tem direito a horas extras, adicional noturno e controle de ponto**, exatamente como um trabalhador presencial. A tecnologia atual permite o controle exato de login e logout.

2. A Exceção que Sobrou:

Quem, então, continua sem direito a ganhar hora extra no *home office*? A lei restringiu a isenção do controle de jornada (Art. 62, III, da CLT) **apenas ao teletrabalhador que presta serviço por produção ou por tarefa**.

- **Motivo:** Se a empresa contrata o trabalhador para entregar "10 relatórios por semana", não importa se ele vai fazer isso de madrugada, em 2 horas ou em 20 horas. O foco é a entrega final (o resultado), e não o tempo à disposição. Logo, não há controle de jornada e não há hora extra.

ATENÇÃO NECESSÁRIA:

- **Falso Acordo Tácito:** A alternativa narrará que João trabalha em *home office* como atendente de telemarketing (com horário fixo de login), mas a empresa não paga horas extras alegando que "o teletrabalho, por sua própria natureza, é

incompatível com o controle de jornada".

- **Erro**: A alegação da empresa é falsa. Como o trabalho de João exige subordinação de horário (contrato por jornada), a empresa é obrigada a controlar o ponto por meios telemáticos e pagar as horas extras laboradas



PARTE 2 - PROCESSO DO TRABALHO

VALORES DA PETIÇÃO INICIAL: ESTIMATIVA VS. LIMITE (DECISÃO DEFINITIVA TST)

Com a Reforma Trabalhista (2017), o Art. 840, § 1º, da CLT passou a exigir que os pedidos na petição inicial fossem "certos, determinados e com indicação de seu valor". Isso gerou pânico na advocacia: se o advogado calculasse R\$ 10.000,00 de horas extras na inicial, mas a perícia meses depois mostrasse que a dívida real era de R\$ 15.000,00, o trabalhador perderia a diferença?

Foco da Prova: O TST encerrou a discussão em caráter definitivo, estabelecendo uma tese que protege o trabalhador e o advogado

1. Regra Atual (A Mera Estimativa):

O TST pacificou que os valores indicados na petição inicial **são meras estimativas**. Eles servem principalmente para fixar o rito processual (Sumaríssimo ou Ordinário) e para uma **base de cálculo preliminar**, mas não engessam o direito material.

muito mais do que o estimado originalmente, **o trabalhador receberá o valor real e integral**.

- **Tese defensiva** das empresas de que o juiz estaria proferindo uma decisão ultra petita (além do que foi pedido) caiu por terra nesta situação específica.

2. Reflexo Prático (A Morte do Ultra Petita):

Na hora da execução trabalhista (fase de pagamento), o valor devido ao trabalhador **não está limitado** ao valor que o advogado apontou na inicial.

- **Consequência:** Se a perícia contábil ou os cálculos de liquidação demonstrarem que o direito vale

ATENÇÃO REDOBRADA

O examinador testará se você tem coragem de aplicar a tese do TST em um caso prático:

- **Juiz Limitador:** A questão narrará que o advogado pediu "R\$ 50.000,00 de adicional de insalubridade". A perícia técnica apurou R\$ 75.000,00. O juiz homologou os cálculos apenas até o limite de R\$ 50.000,00, alegando que o autor limitou a lide na inicial e dar mais do que isso seria julgamento *ultra petita*.
- **Erro:** A decisão do juiz está incorreta. Como o valor da inicial é mera estimativa (Art. 840, § 1º, CLT), a limitação imposta pelo magistrado fere o direito líquido e certo do trabalhador ao valor integral da condenação. A resposta correta é que cabe recurso para garantir a execução dos R\$ 75.000,00.

HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL E QUITAÇÃO GERAL (JURISPRUDÊNCIA STF/TST)

O Procedimento de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial (arts. 855-B a 855-E da CLT) foi uma das grandes inovações da Reforma Trabalhista.

Ele permite que **empresa e empregado façam um acordo fora da justiça, representados por advogados diferentes, e levem ao juiz apenas para homologar** (validar).

Contudo, muitos juízes começaram a intervir no conteúdo desses acordos, gerando o caos jurídico que o STF e o TST precisaram pacificar em **2025**.

Foco Estratégico: A discussão gira em torno da "quitação geral e irrestrita" do contrato de trabalho. A banca quer saber até onde vai o poder do juiz ao analisar a vontade das partes.

1. Proibição da Homologação Parcial:

Muitos acordos traziam uma cláusula dizendo: "A empresa paga R\$ 10.000 e o empregado dá quitação geral de todo o contrato extinto, não podendo reclamar mais nada no futuro". Alguns juízes, achando o valor baixo, homologavam o pagamento, mas *anulavam* a cláusula de quitação geral, ressaltando o direito de o trabalhador processar a empresa depois.

- **Tese do STF/TST:** Isso está **proibido**. O Supremo e o TST consolidaram que o juiz do trabalho **não pode homologar o acordo de forma parcial**. Fatiar o acordo quebra a boa-fé e a concessão mútua das partes.

2. Opção Binária do Juiz (Tudo ou Nada):

Diante de um acordo extrajudicial com previsão de quitação geral, o magistrado foi reduzido a apenas duas opções válidas:

- **Opção 1:** Homologa **integralmente** os termos apresentados, respeitando a vontade das partes e encerrando o assunto.

- **Opção 2:** Recusa a homologação **por completo** (rejeita o acordo inteiro), caso vislumbre de forma fundamentada algum vício de consentimento (coação, fraude) ou desrespeito frontal à lei.

Atenção redobrada: O examinador criará um cenário onde o juiz age como um "herói protetor", mas comete um erro processual grave.

- **Juiz "Protetor":** A questão narrará que a empresa "X" e o ex-funcionário "Y", ambos com seus advogados, apresentaram acordo de R\$ 20.000,00 com quitação geral. O juiz, na sentença, disse: "Homologo o acordo apenas quanto aos R\$ 20.000,00 para quitar as verbas rescisórias, mas declaro nula a cláusula de quitação geral para não ferir direitos indisponíveis".
- **Erro:** A decisão viola a jurisprudência vinculante. A FGV cobrará a alternativa que diz que "a decisão está incorreta, pois diante de acordo com quitação geral, o juiz não pode proferir homologação parcial, cabendo-lhe apenas a homologação integral ou a rejeição total do pacto".

HONORÁRIOS NA JUSTIÇA GRATUITA (CONSOLIDAÇÃO PÓS-ADI 5766)

A Reforma Trabalhista tentou inibir as "aventuras jurídicas" cobrando honorários periciais e de sucumbência até mesmo de quem tinha Justiça Gratuita.

O STF, por meio da ADI 5766, julgou essa regra parcialmente inconstitucional. O reflexo prático disso nas audiências e execuções de 2025 e 2026 é um prato cheio para a prova.

Foco Estratégico: A banca testará se você sabe diferenciar o tratamento dado **aos honorários do perito e aos honorários do advogado** da empresa quando o trabalhador pobre perde o processo.

1. Honorários Periciais (A Conta da União):

Se o trabalhador beneficiário da Justiça Gratuita pedir adicional de insalubridade, a perícia for realizada e o laudo for negativo (ele perder o pedido):

- **Regra:** Ele **jamais** pagará os honorários do perito. Mesmo que ele ganhe créditos/dinheiro em outro processo ou nessa mesma ação (ex: perdeu insalubridade, mas ganhou hora extra), o juiz não pode confiscar esse dinheiro para pagar o perito.
- **Quem paga?** A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais recai integralmente sobre a **União**.

2. Honorários de Sucumbência (A Condição Suspensiva):

Se o trabalhador perder a ação (ou parte dela), o advogado da empresa tem direito a honorários. E agora?

- **Regra:** O reclamante com Justiça Gratuita **é condenado** a pagar os honorários de sucumbência, MAS a exigibilidade dessa cobrança fica **automaticamente suspensa por 2 anos**.
- **A Pegadinha:** O fato de o trabalhador receber dinheiro (crédito alimentar) naquele mesmo processo não autoriza o juiz a descontar os honorários do advogado da empresa. Passados os 2 anos sem que a empresa prove que o trabalhador deixou de ser pobre, a dívida é extinta automaticamente.

ATENÇÃO ESTRATÉGICA:

- **Desconto Ilegal:** A prova narrará que João, que tem Justiça Gratuita, ganhou R\$ 10.000 de férias atrasadas, mas perdeu o pedido de insalubridade. O juiz determinou que o perito (R\$ 1.000) e o advogado da empresa (R\$ 1.000) recebessem seus honorários descontando diretamente dos R\$ 10.000 que João ganhou.
- **Erro:** Decisão **nula/inconstitucional**. O crédito de João é intocável neste cenário. A União paga o perito e o advogado da empresa deve aguardar (suspensão de 2 anos) para tentar provar que João não é mais hipossuficiente.

O RIGOR DA TRANSCENDÊNCIA NO RECURSO DE REVISTA (2025/2026)

O Recurso de Revista é a peça para levar o processo ao TST (Tribunal Superior do Trabalho). A banca exige o conhecimento prático da "barreira" criada pelo tribunal para evitar processos repetitivos ou irrelevantes.

Guilhotina do TST:

O TST passou a exigir um rigor formal cirúrgico.

- **Regra:** A demonstração da transcendência (provar que a causa tem **relevância econômica, política, social ou jurídica**) deve ser feita, **obrigatoriamente**, em um **tópico preliminar, expresso e autônomo** dentro do Recurso de Revista.
- **Erro Fatal:** Se o advogado "esquecer" o tópico e apenas misturar a argumentação de transcendência no meio do texto, o recurso sofrerá **não conhecimento sumário**.
- **Sem Salvação:** A maior pegadinha é a defesa tentar invocar o "Princípio da Primazia da Resolução de Mérito" (do CPC) para pedir um prazo para emendar o recurso e criar o tópico. A jurisprudência consolidou que isso **não se aplica**. Não fez o tópico, o recurso morre ali.

Atenção:

- **Argumento Diluído:** O examinador dirá que o advogado de uma grande empresa protocolou Recurso de Revista muito bem fundamentado, provando que a causa envolvia R\$ 50 milhões (transcendência econômica óbvia), mas não abriu um tópico específico, explicando a transcendência ao longo da narrativa.
- **Erro:** O recurso será rejeitado. O TST não julga a evidência do fato se a formalidade do "tópico expresso" não for cumprida. Na OAB (especialmente na 2ª fase), abrir um tópico com o título "DA TRANSCENDÊNCIA" vale ponto e define a aceitação da peça.

AUDIÊNCIAS TELEPRESENCIAIS E O "JUÍZO 100% DIGITAL" (TST 2025)

A pandemia forçou a **digitalização da Justiça do Trabalho**. O "Juízo 100% Digital" veio para ficar, **economizando tempo e recursos**.

No entanto, a tecnologia não pode atropelar as garantias processuais, especialmente o direito à ampla defesa de trabalhadores mais vulneráveis.

Foco da Prova: A FGV vai testar o limite do poder de direção do juiz (Art. 765 da CLT) em face da realidade tecnológica das partes.

1. Direito de Recusa:

O TST uniformizou em **2025** uma regra protetiva claríssima: se uma das partes (geralmente o trabalhador) declarar **impossibilidade técnica ou prática** de participar da audiência telepresencial (ex: não tem internet de qualidade, não possui computador, ou não sabe operar o sistema), o juiz é obrigado a realizar a audiência no formato presencial ou, no mínimo, híbrido (onde a parte sem acesso vai ao fórum usar o equipamento da vara).

2. Consequência Processual (Cerceamento de Defesa):

Se a parte informar a impossibilidade e, ainda assim, o juiz impor de forma forçada a audiência virtual, sob pena de confissão (revelia), a decisão judicial estará viciada.

- **Efeito:** Essa imposição arbitrária gera **nulidade absoluta do processo** por cerceamento de defesa. Todo o processo deverá voltar à fase de instrução para que a audiência seja refeita de forma presencial.

ATENÇÃO NECESSÁRIA:

- **Juiz "Inflexível":** A questão narrará que o trabalhador, morador de zona rural, peticionou informando que não tinha sinal de internet para a audiência de instrução online. O juiz negou o pedido de audiência presencial dizendo que "cabe à parte providenciar os meios para o ato no Juízo 100% Digital". No dia, o trabalhador não conseguiu logar e o juiz aplicou a confissão ficta.

- **Erro:** A atitude do juiz fere a jurisprudência do TST. A alternativa correta será aquela em que o advogado do trabalhador deve recorrer (em preliminar de Recurso Ordinário) pedindo a nulidade do processo por flagrante cerceamento de defesa.



ADENDO LEGISLATIVO: LEIS TRABALHISTAS AVULSAS (2025/2026)

Essas inovações têm alto potencial para aparecer em alternativas soltas de múltipla escolha.

1. Maternidade e Família:

- **Prorrogação de Maternidade por Internação (Lei 15.222/2025):** *O que a FGV vai cobrar:* Se a mãe ou o recém-nascido precisarem de internação hospitalar prolongada (superior a **2 semanas**) após o parto, a licença-maternidade e o respectivo salário-maternidade **serão prorrogados pelo tempo exato da internação**. O prazo de **120 dias** da licença só começa a contar efetivamente a partir do dia da alta hospitalar do bebê ou da mãe, o que ocorrer por último.
- **Transferência para Acompanhar Cônjuge (Lei 15.175/2025):** *O que a FGV vai cobrar:* Consolidou o direito à transferência para **empregados públicos** (celetistas da administração indireta) caso precisem acompanhar seu cônjuge ou companheiro que tenha sido transferido de ofício (por interesse da própria administração pública) para outra localidade.

2. Saúde e Segurança no Trabalho:

- **Avisos de Prevenção de Saúde (Lei 15.377/2026):** *O que a FGV vai cobrar:* Alterou a CLT para criar uma nova obrigação patronal de cunho social. Empresas são agora **obrigadas a informar formalmente** seus funcionários (via murais, e-mails ou comunicados) sobre os calendários de campanhas públicas de vacinação e sobre a prevenção ao HPV e cânceres específicos (mama, colo do útero e próstata). O descumprimento gera infração administrativa.

3. Regras de Categoria e Feriados

- **Educação Infantil como Magistério (Lei 15.326/2026):** *O que a FGV vai cobrar:* Alterou a LDB (com reflexos trabalhistas e previdenciários) para definir formalmente que os professores que atuam na **educação infantil** (creches e pré-escolas) são considerados profissionais do magistério, garantindo-lhes os

mesmos direitos de piso salarial e regras de aposentadoria especial de professores.

- **Trabalho no Comércio em Feriados (Portaria MTE 3.665/2023 - Plena em 2026):** *O que a FGV vai cobrar:* O trabalho em feriados no setor do comércio em geral só é lícito se houver **autorização expressa em Convenção Coletiva de Trabalho (CCT)**. Não basta mais o mero acordo individual com o empregado.

Resumo estratégico:

Tópico / Tema	A Resposta Certa na OAB
Plataformas Digitais	É trabalho autônomo (STF). Vínculo CLT só ocorre em caso de subordinação/fraude comprovada.
Igualdade Salarial	Multa de 10x o salário não impede cobrança extra de dano moral.
Burnout e WhatsApp	Burnout presume culpa da empresa (gera estabilidade). whatsapp fora de hora gera hora de sobreaviso.
Valores da Inicial	São meras estimativas. Trabalhador pode receber na execução valor muito maior que o da inicial.
Justiça Gratuita (Perito)	Pobre jamaís paga o perito (nem se ganhar a ação). A União paga.