

FAS Advogados
in cooperation with CMS

CMS
law·tax·future



On your radar

Principais questões trabalhistas
a serem acompanhadas
internacionalmente

Bem-vindo à edição mais recente do “On your radar”



Se quiser entrar em contato para saber mais sobre um desenvolvimento em um país específico, envie um e-mail para contato@fasadv.com.br.

As informações apresentadas estão corretas na data de elaboração, no fim de junho/início de julho de 2026.

On your radar



Índice de países nesta edição



Clique no país abaixo para acessar a respectiva seção

[África do Sul](#)

[China](#)

[Índia](#)

[Peru](#)

[Suíça](#)

[Albânia](#)

[Croácia](#)

[Itália](#)

[Polônia](#)

[Turquia](#)

[Alemanha](#)

[Eslovênia](#)

[Luxemburgo](#)

[Portugal](#)

[Angola](#)

[Espanha](#)

[Maurício](#)

[Reino Unido](#)

[Bélgica](#)

[França](#)

[México](#)

[República Tcheca](#)

[Brasil](#)

[Hong Kong](#)

[Mônaco](#)

[Singapura](#)

[Bulgária](#)

[Hungria](#)

[Noruega](#)

[Suécia](#)

Desenvolvimento e data	Descrição	Impacto e risco	Ações futuras
O Projeto de Lei de Divulgações Protegidas de 2026 (“Projeto”) foi publicado pelo Ministro da Justiça e Desenvolvimento Constitucional 9 de abril de 2026	O Projeto introduz um regime legal inteiramente novo que regula denúncias de irregularidades, nos setores público e privado. O Projeto representa mudança decisiva para um modelo regulatório, investigativo e orientado à fiscalização, com sanções criminais, investigações obrigatórias, incentivos financeiros a denunciantes e supervisão estatal centralizada. O Projeto introduz conceitos mais amplos de “divulgador” e de “retaliação”. Passam a existir obrigações investigativas compulsórias, incluindo: – prazo de cinco dias para acusar recebimento das divulgações; – investigações preliminares em até cinco dias; – investigações completas sujeitas a padrões procedimentais prescritos; e – feedback contínuo aos divulgadores.	A definição ampliada de divulgador aumenta significativamente a exposição e a responsabilidade do empregador. A proteção não se limita mais à relação de emprego, pois retaliação contra associados de denunciantes também pode gerar responsabilidade. A retaliação passa a ser crime, punível com até 15 anos de prisão. Quanto às obrigações investigativas compulsórias, os empregadores devem nomear responsáveis designados, conduzir investigações com princípios de justiça administrativa e encaminhar obrigatoriamente determinados assuntos às autoridades de persecução penal em alguns casos. O descumprimento pode expor o empregador a reclamações, supervisão judicial e/ou consequências criminais.	Os empregadores devem: – redesenhar políticas e procedimentos do <i>canal de denúncias</i>; – nomear e treinar responsáveis designados; – criar ou terceirizar capacidades de investigação; – garantir conformidade com proteção de dados e confidencialidade; – alinhar funções de RH, jurídico, risco e compliance.
Projeto de Lei de Alteração da Equidade no Emprego de 2026 Em 30 de abril de 2026, o Parlamento publicou aviso de intenção de apresentar projeto de lei de iniciativa parlamentar e convite para comentários sobre o projeto de alteração da <i>Employment Equity Amendment Bill</i>, 2026 (“Projeto”).	O Projeto busca promover remuneração justa de forma alinhada ao direito constitucionalmente protegido a práticas trabalhistas justas e igualdade, bem como à Convenção da Organização Internacional do Trabalho de 1951 (nº 100). Os empregadores são proibidos de usar remuneração passada e atual no recrutamento e na definição de remuneração. Não podem usar remuneração anterior ou atual para justificar diferenças de renda ou defender ações de discriminação injusta. Empregados e candidatos terão direito de discutir livremente remuneração e não poderão ser impedidos de compartilhar informações salariais.	Os empregadores deverão divulgar remuneração ou faixas salariais durante a classificação de cargos, em anúncios de emprego e no preenchimento de vagas. Também poderão ser obrigados a fornecer informações salariais mediante solicitação relacionadas ao cargo atual do empregado e a cargos aos quais o empregado tenha se candidatado ou pretenda se candidatar.	Os empregadores provavelmente precisarão: – revisar e ajustar práticas de definição salarial; – ampliar a transparência salarial interna; – garantir justificativa objetiva para diferenças salariais.

Desenvolvimento e data	Descrição	Impacto e risco	Ações futuras
Projeto de Lei de Alteração dos Serviços de Emprego de 2025 Em 26 de maio de 2026, a Ministra do Emprego e Trabalho publicou sua intenção de apresentar o Projeto de Lei de Alteração dos Serviços de Emprego de 2025 na Assembleia Nacional ("Projeto").	O Projeto busca introduzir uma estrutura regulatória abrangente para migração laboral e serviços de emprego, com forte foco no emprego de estrangeiros. A Ministra poderá estabelecer cotas máximas de estrangeiros empregados por setor, ocupação ou região. O Projeto define um marco jurídico detalhado sobre quando e como estrangeiros podem ser empregados. O Projeto pretende regular tanto a migração de entrada quanto a de saída, incluindo sul-africanos trabalhando no exterior e sua reintegração.	O novo marco regulatório sobre estrangeiros introduz condições rigorosas para empregar estrangeiros, incluindo: – verificar se o estrangeiro tem autorização legal para trabalhar na República da África do Sul; – confirmar que não há candidato sul-africano adequado disponível; – preparar plano de transferência de competências; – garantir que os termos de emprego não sejam inferiores aos dos empregados locais; e – manter registros de autorizações/vistos. Inspetores do trabalho têm poder para fiscalizar a conformidade, e as penalidades podem chegar a ZAR 1 milhão ou 10% do faturamento em caso de infrações graves ou repetidas.	Os empregadores devem: – realizar auditoria da força de trabalho que identifique estrangeiros e avalie sua situação de conformidade; – treinar equipes de RH sobre os novos requisitos e atualizar contratos de trabalho e políticas para garantir conformidade.



Desenvolvimento e data	Descrição	Impacto e risco	Ações futuras
Aumento do salário mínimo e elevação dos limites de contribuição sobre a folha	A Decisão do Conselho de Ministros nº 776, de 19 de dezembro de 2025, aumentou o salário mínimo básico legal de ALL 40.000 para ALL 50.000 por mês. ALL significa lek albanês, moeda nacional da Albânia.	A medida tem impactos imediatos sobre a folha de pagamento e os custos trabalhistas. Os empregadores devem garantir que nenhum empregado seja declarado abaixo do novo salário mínimo e que a documentação salarial reflita o valor revisado. Empregados que já recebem acima do novo mínimo não têm direito automático a aumento proporcional legal, salvo se isso decorrer do contrato de trabalho, acordo coletivo, escala salarial interna ou política da empresa. Ainda assim, os empregadores devem avaliar compressão salarial e questões de igualdade salarial.	Os empregadores devem revisar a folha de pagamento a partir de janeiro de 2026, corrigir eventuais pagamentos a menor, atualizar declarações de contribuição e alterar contratos ou comunicações salariais que ainda façam referência a salário básico inferior a ALL 50.000. O Governo também anunciou objetivo de médio prazo de elevar o salário mínimo para ALL 60.000 em 2028 e para ALL 70.000 até o fim de seu mandato. Esses valores são metas de política pública, ainda não limites legais vinculantes, mas devem ser considerados no orçamento da força de trabalho e no planejamento da estrutura salarial.

Desenvolvimento e data	Descrição	Impacto e risco	Ações futuras
Muitas mudanças legislativas que afetam vários setores estão no horizonte na Alemanha: – a Lei Alemã de Observância de Acordos Coletivos (BTTG) entrou em vigor; – um projeto sobre a Lei Alemã de Jornada de Trabalho (ArbZG) foi apresentado; – consultas sobre a transposição da Diretiva de Transparência Salarial estão em andamento; – o chamado “procedimento de determinação de status” deverá ser reformado; – um regime de incapacidade parcial para o trabalho deverá ser introduzido; – e uma comissão de pensões recomendou diversas alterações no sistema previdenciário.	A Lei Alemã de Observância de Acordos Coletivos (Bundestariftreuegesetz, BTTG) entrou em vigor em 1º de maio de 2026: No futuro, a Lei Alemã de Observância de Acordos Coletivos exigirá que empresas contratadas em contratos federais de EUR 50.000 ou mais cumpram condições de trabalho estabelecidas pelo Ministério Federal do Trabalho e Assuntos Sociais por instrumento normativo, independentemente de estarem ou não vinculadas a acordo coletivo. Além disso, deverão cumprir extensas obrigações de informação, documentação e comprovação.	Violações podem resultar em consequências como penalidades contratuais ou rescisão do contrato.	Empresas que desejam executar contratos federais são aconselhadas a se familiarizar o quanto antes com as condições de trabalho estabelecidas por instrumento normativo, considerá-las no cálculo de suas propostas e aplicá-las durante a execução do contrato.
Distinção entre freelancers e empregados	Na Alemanha, está pendente uma reforma do chamado “procedimento de determinação de status” do Seguro de Pensão Alemão. A distinção entre trabalho autônomo e emprego dependente tem sido fonte de considerável insegurança jurídica há décadas. Além disso, o governo alemão deixou claro que a regra transitória para professores autônomos, prevista para expirar no fim de 2027, não será estendida a outras ocupações.	Os riscos para empregadores ao contratar freelancers são muito altos. Além de ter de pagar retroativamente contribuições sociais, há risco de responsabilização criminal se um suposto freelancer na verdade deveria ter sido empregado como integrante da equipe. Há necessidade urgente de esclarecimento pelo legislador.	Em caso de dúvida, os empregadores devem realizar previamente procedimento de determinação de status junto ao Seguro de Pensão Alemão (DRV).

Desenvolvimento e data	Descrição	Impacto e risco	Ações futuras
Projeto de Lei sobre a Lei Alemã de Jornada de Trabalho (Arbeitszeitgesetz, ArbZG)	Um projeto de lei atual sobre a Lei Alemã de Jornada de Trabalho (ArbZG) inclui requisitos legais para registro eletrônico do início, término e duração da jornada diária de trabalho. Além disso, o acordo de coalizão do governo alemão prevê mudança para um regime de jornada semanal. Até o momento, a Alemanha tem apenas jornada máxima diária. Ainda não está claro se o projeto permitirá jornada máxima semanal apenas no âmbito de acordos coletivos e acordos de empresa, ou se ela se aplicará de forma geral.	Já existe obrigação de registrar a jornada de trabalho na Alemanha mesmo sem legislação específica, mas ela ainda não está sujeita a multas. Multas só são impostas se as autoridades de saúde e segurança ocupacional expedirem as determinações pertinentes. A falta de registros também gera riscos de litígio. A alteração da Lei Alemã de Jornada de Trabalho (ArbZG) tornaria as violações diretamente puníveis com multa. A mudança para um sistema de jornada semanal permitiria distribuir as horas de trabalho com mais flexibilidade de acordo com a demanda e, portanto, seria desejável não apenas para empresas vinculadas a acordo coletivo. Nesse contexto, uma modificação correspondente no processo legislativo seria desejável sob a perspectiva empresarial.	Recomenda-se monitorar o andamento do processo legislativo e, se necessário, implementar em tempo hábil um sistema eletrônico de registro de jornada antes da entrada em vigor da legislação.
Lei Alemã de Transparência nas Estruturas Salariais (Entgelttransparenzgesetz, EntgTranspG)	Uma lei nacional de implementação das disposições da Diretiva de Transparência Salarial ainda parece distante na Alemanha. Segundo fontes confiáveis, consultas governamentais estão previstas para agosto de 2026.	Muitos dos requisitos rigorosos da Diretiva de Transparência Salarial se aplicam mesmo sem sua transposição para o direito nacional. Isso ocorre porque, ao interpretar os conceitos jurídicos indeterminados da antiga Lei Alemã de Transparência nas Estruturas Salariais de 2017, as disposições específicas da Diretiva já devem ser aplicadas. As implicações específicas de uma lei alemã de implementação ainda são incertas, pois nenhum projeto de lei foi apresentado.	Recomenda-se que as empresas estabeleçam estruturas salariais transparentes e neutras quanto ao gênero, em conformidade com os requisitos da Diretiva, e garantam que os dados necessários estejam acessíveis. Sistemas existentes e remunerações atuais devem ser revisados e eventuais diferenças salariais devem ser eliminadas.

Desenvolvimento e data	Descrição	Impacto e risco	Ações futuras
Introdução da incapacidade parcial para o trabalho	Como parte de um projeto de lei voltado a estabilizar as contribuições ao regime legal de seguro de saúde, há planos para introduzir a “incapacidade parcial para o trabalho”. Pelas novas regras propostas, empregados cobertos pelo seguro legal de saúde que estejam previsivelmente incapazes de trabalhar por período prolongado em razão de doença considerada mais do que leve poderão retomar parcialmente seu trabalho anterior enquanto estiverem medicamente certificados como incapazes para o trabalho. A pessoa terá direito a auxílio-doença parcial durante o período de incapacidade parcial reconhecida e do respectivo vínculo de emprego. O empregador deverá remunerar as horas efetivamente trabalhadas com salário proporcional correspondente.	Os departamentos de recursos humanos terão trabalho organizacional adicional considerável. Também não está claro se a incapacidade parcial para o trabalho poderia elevar o patamar de validade das dispensas por motivo de doença.	As opções de alocação de empregados doentes devem ser revisadas. Em algumas circunstâncias, também serão necessários ajustes em registro de jornada, folha de pagamento e cálculo de férias. Programas de bônus, pagamentos especiais etc. podem precisar ser revisados.
Uma comissão específica de pensões recomendou diversas alterações ao sistema previdenciário alemão	As mudanças recomendadas incluem elevar a idade padrão de aposentadoria, abolir a regra especial para segurados de longa duração, elevar para 64 anos a idade de aposentadoria de segurados de longa duração, atualmente 63, abolir o chamado “modelo em bloco de trabalho em tempo parcial para empregados mais velhos”, permitir aposentadoria parcial apenas a partir dos 58 anos, atualmente 55, incluir trabalhadores autônomos e membros do parlamento federal e dos parlamentos estaduais alemães no regime legal de seguro de pensão, e abolir os chamados “miniempregos”.	- Se as propostas da Comissão forem implementadas, o “miniemprego”, opção atraente para muitos empregadores, por exemplo para cobrir horários de baixa demanda, deixaria de existir. O trabalho em tempo parcial para empregados mais velhos, ferramenta importante em reestruturações, também deixaria de existir. Em ambos os casos, os empregadores terão de optar por medidas mais caras em determinadas situações.	Ainda não é possível afirmar, pois não há projeto de lei disponível no momento.

Desenvolvimento e data	Descrição	Impacto e risco	Ações futuras
Angola relata avanços no setor do mercado de trabalho 15 de maio de 2026	Na sede da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em Genebra, Suíça, Angola apresentou seus principais avanços na modernização do mercado de trabalho, especialmente um programa de formação voltado a capacitar mais de 500.000 cidadãos até 2027. Os dados foram apresentados pela representante permanente do país junto ao Escritório das Nações Unidas em Genebra, Embaixadora Ana Maria de Oliveira, no evento intitulado “Formação Profissional para o Futuro do Trabalho: Cooperação Global e Perspectivas Regionais”, organizado pela missão permanente de Portugal em Genebra em colaboração com a OIT.	Ao falar sobre o subtema “Experiências nacionais: competências e aprendizagem ao longo da vida nos países de língua portuguesa”, a diplomata angolana reafirmou o compromisso do país com a formação técnica de seus cidadãos e com o alinhamento das leis nacionais aos padrões internacionais.	O evento, encerrado pelo Diretor-Geral da OIT, Gilbert Houngbo, promoveu o diálogo entre governos, organizações internacionais e parceiros de países de língua portuguesa, com o objetivo de identificar políticas que tornem a formação profissional mais adequada às necessidades do mercado de trabalho.
O Instituto Nacional de Segurança Social (INSS) lançou o Certificado Verde para reconhecer empresas com histórico contributivo exemplar	O Certificado Verde é uma iniciativa de reconhecimento institucional criada para homenagear empresas que se destacam pelo cumprimento exemplar de suas obrigações contributivas perante o Sistema de Segurança Social.	A iniciativa faz parte das estratégias do INSS voltadas a fortalecer uma cultura de cumprimento contributivo, responsabilidade social corporativa e promoção de boas práticas no setor empresarial angolano, fomentando uma relação de mais confiança entre o Estado, os empregadores e os trabalhadores.	Com essa iniciativa, o INSS busca estimular o cumprimento voluntário e contínuo das contribuições sociais, promover uma cultura de conformidade e transparência nas contribuições, fortalecer a confiança entre o setor empresarial e a Segurança Social e incentivar práticas empresariais alinhadas aos princípios de sustentabilidade, legalidade e compromisso social. Para se qualificar ao Certificado Verde, as empresas devem ter inscrição ativa na Segurança Social, histórico contributivo regular sem interrupções relevantes, inexistência de descumprimentos graves e situação contributiva integralmente regularizada durante o período de avaliação.



Desenvolvimento e data	Descrição	Impacto e risco	Ações futuras
Foi publicado o Decreto Presidencial 7/26, Regulamento sobre Estágios Profissionais para Cidadãos Egressos do Sistema de Educação e de Educação e Formação Profissional 7 de janeiro de 2026	O Regulamento sobre Estágios Profissionais foi alterado. Ele estabelece as regras, procedimentos e critérios para acesso e participação em estágios profissionais. O objetivo é apoiar o emprego ao auxiliar pessoas formadas pelo sistema de educação, ensino e formação profissional, bem como atuais formandos.	O regulamento se aplica a: (i) estágios profissionais realizados em território nacional, tanto no setor privado quanto no setor público, e (ii) estágios profissionais em empresas do setor empresarial público, em âmbito nacional ou local. No entanto, não se aplica a: (i) estágios curriculares integrados a cursos em qualquer nível de ensino; e (ii) estágios exigidos por associações ou entidades profissionais como requisito para o exercício da respectiva profissão.	Quanto ao acordo de estágio profissional, a lei prevê o seguinte: a) Antes do início do estágio, a Entidade Empregadora e o estagiário devem celebrar contrato escrito de estágio profissional, conforme modelo aprovado pela Entidade Gestora, em observância à Lei Geral do Trabalho, do qual o plano individual de estágio constitui parte integrante; a adequação desse plano é condição para aprovação da candidatura. b) As mesmas regras, termos e formalidades contratuais se aplicam, com as adaptações necessárias, ao Contrato de Emprego Público para fins de Estágios Profissionais nos órgãos, organismos e serviços da Administração Pública. Durante a vigência do contrato de estágio, o estagiário está sujeito às normas sobre duração e horário de trabalho, descanso diário e semanal, feriados, ausências, bem como padrões de segurança e saúde ocupacional, nos termos aplicáveis a todos os empregados ou trabalhadores da Entidade Empregadora. c) O Contrato de Estágio deve ser submetido, em até cinco dias de sua assinatura, ao Serviço Público de Emprego, em três vias, para aprovação; uma via ficará com o Serviço, outra com a Entidade Empregadora e outra com o Estagiário, nos termos deste Regulamento.



Desenvolvimento e data	Descrição	Impacto e risco	Ações futuras
Limite aos prazos de aviso prévio e reintrodução do período de experiência 1º de junho de 2026	Para contratos de trabalho celebrados em ou após 1º de agosto de 2026, o aviso prévio será de uma semana se o contrato for rescindido durante os primeiros seis meses de serviço.	Para os empregadores, o limite pode reduzir custos trabalhistas de longo prazo e ampliar a flexibilidade da força de trabalho, especialmente para empregados seniores bem remunerados que atualmente acumulam prazos de aviso prévio muito superiores a 52 semanas. Além disso, limitar o aviso prévio a uma semana durante os primeiros seis meses de emprego permite a reintrodução do sistema de período de experiência.	Modelos de contrato de trabalho e políticas de RH devem ser revisados e atualizados para refletir os novos prazos de aviso prévio.
Padronização das horas extras voluntárias	A partir de 1º de abril de 2026, os trabalhadores poderão realizar 360 horas de “horas extras voluntárias” por ano-calendário sem precisar justificar o motivo e sem concessão de folga compensatória. Não será devido adicional de horas extras sobre as primeiras 240 horas trabalhadas. No setor HORECA, o limite de 360 horas será aumentado para 450 horas, das quais as primeiras 360 não darão direito a adicional de horas extras. O consentimento do trabalhador para realizar essas horas extras continua necessário e é válido por período renovável de um ano.	Para os empregadores, trata-se de um regime benéfico. Para parte da cota, atualmente 240 horas no regime geral, não há pagamento de adicional de horas extras, contribuições previdenciárias nem imposto sobre a folha. Isso torna o custo para o empregador significativamente menor do que o das horas extras padrão. Essas horas também não contam para o limite interno de tempo de trabalho, dando aos empregadores mais flexibilidade para organizar o trabalho em períodos de pico.	As políticas de RH devem ser revisadas e atualizadas para refletir o novo sistema de horas extras.
Estrutura geral estabelecida no Regulamento de Trabalho	A partir de 1º de junho de 2026, os empregadores poderão estabelecer, no Regulamento de Trabalho, uma estrutura geral para o horário normal de trabalho na empresa, especificando os períodos em que o trabalho é realizado. Essa estrutura deve incluir determinados elementos obrigatórios. Horários fixos de trabalho em tempo integral ou parcial que se enquadrem nessa estrutura não precisam mais ser especificados separadamente no regulamento de trabalho. Apenas horários fixos de tempo parcial que não se enquadrem integralmente nessa estrutura ainda precisarão ser listados separadamente.	A medida simplifica as informações que devem constar do regulamento de trabalho sobre a jornada dos empregados.	Modelos de regulamento de trabalho e políticas de RH devem ser revisados e atualizados para refletir essa nova regra.



Desenvolvimento e data	Descrição	Impacto e risco	Ações futuras
Saúde mental e riscos psicossociais na gestão de riscos ocupacionais	A NR-1 é a principal norma regulamentadora brasileira que estabelece regras gerais para a gestão de saúde e segurança do trabalho, incluindo a obrigação dos empregadores de identificar, avaliar e controlar riscos no ambiente de trabalho por meio do programa de gerenciamento de riscos ocupacionais.	Embora as novas regras permaneçam em discussão, a decisão do STF foi concedida em caráter liminar e não representa julgamento final sobre a validade das alterações da NR-1. Assim, as disposições sobre riscos psicossociais podem voltar a ser plenamente exigíveis, possivelmente com ajustes, esclarecimentos ou novas orientações sobre implementação e critérios de fiscalização. Empregadores que interromperem os esforços de conformidade podem, portanto, enfrentar exposição administrativa quando as inspeções e sanções forem retomadas, incluindo multas, solicitações de documentos, medidas fiscalizatórias e escrutínio sobre seus programas de gerenciamento de riscos ocupacionais. Em paralelo, a saúde mental tende a continuar sendo fonte crescente de litígios trabalhistas no Brasil, incluindo reclamações envolvendo assédio, burnout, doença relacionada ao trabalho, classificação previdenciária, indenizações e dispensas discriminatórias.	Os empregadores devem usar o período de suspensão para se preparar para eventual fiscalização, em vez de interromper os esforços de conformidade, pois a suspensão liminar não elimina o dever subjacente de proteger a saúde e a segurança dos empregados e pode ser revogada ou substituída por orientações fiscalizatórias mais detalhadas. Além disso, medidas preventivas e bem documentadas podem reduzir o risco de reclamações trabalhistas e fortalecer a defesa do empregador em litígios futuros envolvendo saúde mental, assédio, burnout ou alegada doença relacionada ao trabalho. Na prática, isso significa revisar os programas de gerenciamento de riscos ocupacionais existentes, identificar como os riscos psicossociais serão avaliados e documentados, definir responsabilidades entre RH, jurídico, saúde e segurança e medicina do trabalho, treinar lideranças sobre sinais de alerta e práticas adequadas de gestão e fortalecer mecanismos de denúncia, investigação e resposta a queixas, afastamentos e pedidos de acomodação relacionados à saúde mental.
Prestadores de serviços autônomos e arranjos de PJ sob análise do STF	O Supremo Tribunal Federal (STF) está atualmente analisando os limites legais para a contratação de pessoas físicas como prestadores de serviços autônomos ou por meio de pessoas jurídicas, modalidade comumente conhecida no Brasil como contratação “PJ”. A discussão é relevante porque o Direito do Trabalho brasileiro se baseia no princípio de que uma relação de emprego pode ser reconhecida sempre que os elementos fáticos do vínculo empregatício estiverem presentes, independentemente da denominação contratual usada pelas partes. Esses elementos geralmente incluem personalidade, habitualidade, remuneração e subordinação. Em 2025, o STF havia suspenso processos em todo o país envolvendo esse tema enquanto a Corte analisava a matéria.	Embora o STF tenha revogado a suspensão ampla, o risco processual não foi eliminado. Os casos podem agora avançar nas varas do trabalho e nos Tribunais Regionais do Trabalho, o que significa que os empregadores podem precisar produzir provas, comparecer a audiências e discutir os elementos fáticos de cada arranjo. No entanto, a etapa processual final continua suspensa até que o STF profira sua decisão definitiva, o que significa que muitos casos podem avançar sem chegar a uma conclusão definitiva.	Os empregadores devem revisar os modelos de contratação de prestadores antes que o STF estabeleça um padrão final, pois a ausência de decisão definitiva não impede que casos individuais avancem e gerem custos de litígio, pedidos de documentos e exposição probatória.

Desenvolvimento e data	Descrição	Impacto e risco	Ações futuras
Implementação esperada da Diretiva da UE sobre Transparência Salarial O prazo de transposição da UE foi 7 de junho de 2026 e o processo de implementação búlgaro ainda deve evoluir.	O projeto de lei busca transpor a Diretiva (UE) 2023/970, que fortalece o princípio de remuneração igual por trabalho igual ou de igual valor por meio de mecanismos de transparência salarial e fiscalização.	Espera-se que o novo marco tenha impacto relevante nas práticas de recrutamento, remuneração e governança de RH dos empregadores. Empregadores de maior porte também precisarão garantir a disponibilidade de dados salariais confiáveis para reporte de diferenças salariais de gênero. Organizações com estruturas salariais fragmentadas, documentação limitada ou práticas remuneratórias inconsistentes podem enfrentar aumento de reclamações de empregados, escrutínio regulatório e risco reputacional.	Os empregadores devem monitorar de perto o processo legislativo e revisar a lei final antes de implementar medidas definitivas de conformidade, pois os requisitos específicos da Bulgária podem diferir do projeto atual.



Desenvolvimento e data	Descrição	Impacto e risco	Ações futuras
Proteção trabalhista para trabalhadores idosos	Com o rápido envelhecimento da força de trabalho e a crescente participação de pessoas além da idade legal de aposentadoria, o status jurídico, os direitos e a proteção dos trabalhadores idosos tornaram-se foco tanto da prática judicial quanto da gestão corporativa da força de trabalho. As Disposições estabelecem, pela primeira vez, uma estrutura legal dedicada em âmbito nacional para a contratação e proteção de trabalhadores idosos. Especificamente, as Disposições esclarecem a definição legal e o escopo dos trabalhadores idosos, os direitos e interesses básicos que devem ser assegurados a esses trabalhadores, os termos e condições que podem ser negociados e acordados entre empregador e trabalhadores idosos, e os mecanismos de resolução de diferentes tipos de disputas relacionadas a trabalhadores idosos.	De acordo com as Disposições, quando um empregador contratar trabalhadores idosos, deverá cumprir requisitos de conformidade: (i) contribuição obrigatória ao seguro de acidente de trabalho para trabalhadores idosos; (ii) pagamento de remuneração não inferior ao salário mínimo local e pelo menos uma vez ao mês; (iii) pagamento de horas extras ou concessão de folga compensatória por horas extras realizadas por trabalhadores idosos; e (iv) fornecimento de treinamento em segurança e saúde no trabalho. Se o empregador não cumprir integralmente os requisitos, o trabalhador idoso poderá apresentar reclamação administrativa, arbitragem trabalhista ou ação civil contra o empregador, conforme a natureza da disputa.	Recomenda-se que os empregadores na China realizem uma revisão interna da força de trabalho para identificar pessoas que possam se qualificar como trabalhadores idosos nos termos das Disposições. Caso sejam identificados trabalhadores idosos, recomenda-se revisar os acordos de trabalho existentes com essas pessoas e alterar os documentos quando necessário. Além disso, para trabalhadores idosos existentes, os empregadores na China devem garantir que todos os requisitos de conformidade das Disposições sejam cumpridos após sua entrada em vigor.



Desenvolvimento e data	Descrição	Impacto e risco	Ações futuras
Alterações à Lei de Estrangeiros	As principais alterações incluem: – introdução da exigência de aprovação em exame de língua croata e alfabeto latino no prazo de um ano de residência como condição para prorrogação da autorização de residência e trabalho; – permissão para mudança de função com o mesmo empregador e/ou mudança de empregador durante a validade da autorização de residência e trabalho, sujeita a teste do mercado de trabalho; – condições mais rígidas para obtenção de autorização de residência e trabalho, inclusive comprovação de maior proporção de empregados nacionais, comprovação de entradas em conta por 12 meses e ausência na lista de empregadores que utilizaram trabalho não declarado; – obrigação de conselhos de administração compostos apenas por cidadãos de países terceiros obterem autorização de trabalho e residência para pelo menos um membro; e – ampliação do período permitido de desemprego durante a validade da autorização de residência e trabalho.	As disposições alteradas melhoram a proteção e as condições de trabalho de empregados de países terceiros e aumentam sua flexibilidade profissional. Ao mesmo tempo, as alterações introduzem requisitos mais rígidos para empregadores que desejam contratar cidadãos de países terceiros.	Empregadores e cidadãos de países terceiros devem compreender as novas alterações à Lei para cumprir todos os requisitos administrativos e legais necessários. Os empregadores devem avaliar previamente sua elegibilidade para contratar empregados de países terceiros e planejar adequadamente para evitar risco de penalidades, atrasos e encargos administrativos adicionais. Empresas que tenham conselho de administração composto apenas por cidadãos de países terceiros devem tomar medidas adequadas para regularizar seu status migratório na Croácia.
Alterações à Lei de Combate ao Trabalho Não Declarado	As novas alterações tratam de lacunas existentes no marco jurídico sobre procedimentos de inspeção trabalhista e introduzem multas contravencionais mais altas.	As alterações esclarecem os procedimentos seguidos pelas inspeções trabalhistas ao identificar trabalho não declarado. As sanções administrativas são ajustadas para ter impacto mais forte sobre empregadores que reincidem no uso de trabalho não declarado, principalmente por meio de penalidades mais altas, assegurando abordagem mais proporcional conforme a gravidade da infração.	Os empregadores devem revisar regularmente seus processos de RH para detectar e prevenir trabalho não declarado. Também devem garantir manutenção adequada de registros e documentação em caso de inspeções.



Desenvolvimento e data	Descrição	Impacto e risco	Ações futuras
Lei de Medidas Intervencionistas para o Desenvolvimento da Eslovênia (ZIURS) Em 11 de maio de 2026, a Assembleia Nacional aprovou a Lei de Medidas Intervencionistas para o Desenvolvimento da Eslovênia (ZIURS), alterando dez diplomas legais. Após sua aprovação, os proponentes de uma iniciativa de referendo apresentaram pedido de referendo sobre a Lei. Como a Lei também contém disposições que alteram a legislação tributária, a Assembleia Nacional aprovou resolução declarando o referendo inadmissível. Em 12 de junho de 2026, os requerentes apresentaram pedido ao Tribunal Constitucional para revisão constitucional da resolução. O Tribunal Constitucional deve decidir sobre a admissibilidade do referendo em 30 dias. Caso o referendo seja declarado inadmissível e a Lei entre em vigor, ela introduzirá as principais mudanças a seguir.	Contribuições à seguridade social: teto Foi introduzido pela primeira vez um teto para contribuições à seguridade social. As contribuições são devidas apenas sobre renda de até EUR 7.500 por mês. Seguro de pensão: duplo status Pessoas que preencham os requisitos de aposentadoria por idade e continuem trabalhando agora podem receber 100% de sua pensão mantendo o vínculo de emprego (duplo status). Isso substitui o sistema anterior, pelo qual os benefícios previdenciários eram geralmente reduzidos quando o pensionista permanecia economicamente ativo. Emprego: rescisão automática Pela nova lei, o contrato de trabalho se encerra por força de lei na data em que o empregado se torna elegível à aposentadoria por idade. O empregado pode, 90 dias antes dessa data, apresentar pedido escrito para continuar a relação de emprego. O empregador deve responder em 30 dias; se não responder, a relação de emprego é considerada continuada nos mesmos termos. O empregado tem direito de buscar tutela judicial. Contribuições de cuidados de longo prazo A contribuição de cuidados de longo prazo não é mais deduzida nem paga a partir de pensões.	Reduz custos de contribuição para pessoas de alta renda e seus empregadores. Incentiva a retenção de trabalhadores mais velhos. Mudança fundamental na continuidade do emprego. Os empregadores devem gerenciar prazos procedimentais rigorosos. A ausência de resposta leva à continuação automática.	Atualizar sistemas de folha. Avaliar impacto sobre custos totais de emprego. Considerar a retenção de empregados elegíveis à aposentadoria, pois agora podem receber pensão integral enquanto continuam trabalhando. Identificar empregados elegíveis à aposentadoria. Estabelecer procedimentos internos para os prazos de 90/30 dias. Atualizar contratos e políticas de RH.



Desenvolvimento e data	Descrição	Impacto e risco	Ações futuras
Lei de promoção da economia social Abril de 2026	A Lei 1/2026 introduz ampla reforma do marco jurídico da economia social. Atualiza o regime relativo a cooperativas, fortalece medidas de participação e igualdade, introduz mecanismos para prevenir o uso fraudulento de estruturas cooperativas, reforma empresas de inserção e incorpora novos conceitos, como empresas sociais. Uma empresa de inserção é um negócio espanhol de economia social cujo principal objetivo é ajudar pessoas em situação de vulnerabilidade ou exclusão social a ingressar no emprego comum.	Impacto potencial sobre cooperativas, empresas de inserção e outras entidades de economia social. A reforma pode exigir atualizações de governança, igualdade, participação e conformidade, ao mesmo tempo em que cria novas oportunidades para entidades que atuam em inclusão, emprego e setores de impacto social.	Revisar estruturas societárias e trabalhistas em entidades de economia social. Avaliar se governança interna, políticas de igualdade, programas de inserção e mecanismos de apoio público devem ser adaptados ao novo marco.
Nova regulamentação sobre aposentadoria flexível e compatibilidade entre pensão e trabalho Maio de 2026	Foi introduzido novo marco para aposentadoria flexível, regulando aposentadoria, pensões e trabalho. A regulamentação amplia o acesso à aposentadoria flexível, inclusive em determinadas situações de trabalho autônomo, e permite trabalho em tempo parcial entre 33% e 80% da jornada de um empregado em tempo integral comparável.	Pode haver aumento de pedidos de empregados que desejam combinar aposentadoria, acesso à pensão e continuidade no trabalho. As empresas podem precisar adaptar planejamento de força de trabalho, arranjos de tempo parcial e políticas de transição para aposentadoria. A aplicação incorreta da nova lei pode gerar riscos de Seguridade Social e de compatibilidade previdenciária.	Revisar políticas de aposentadoria e planejamento de força de trabalho. Avaliar possível uso de arranjos de aposentadoria flexível e coordenar com assessores de folha/Seguridade Social antes da implementação.



Desenvolvimento e data	Descrição	Impacto e risco	Ações futuras
Prorrogação de restrições a dispensas para empresas que recebam determinados auxílios públicos Junho de 2026	Uma nova lei prorroga medidas de apoio relacionadas ao impacto econômico da crise no Oriente Médio. Do ponto de vista trabalhista, empresas que recebam determinados auxílios diretos estão proibidas, até 30 de setembro de 2026, de realizar dispensas por força maior ou por motivos econômicos, técnicos, organizacionais ou produtivos vinculados às circunstâncias abrangidas pela lei.	Empresas beneficiárias de auxílio estão sujeitas a restrições significativas sobre dispensas e outros ajustes de força de trabalho. A violação dessas obrigações pode resultar na devolução do auxílio e também na declaração de nulidade da dispensa. A mesma proteção se aplica a empregados fixos-descontínuos, isto é, empregados permanentes que trabalham apenas em períodos recorrentes ou intermitentes, inclusive quando o empregador deixa de convocá-los para o trabalho ou encerra um período de atividade pelos mesmos motivos proibidos.	Antes de implementar dispensas ou medidas de força de trabalho, verificar se a empresa recebeu auxílio sujeito a compromissos de manutenção de emprego. Revisar arranjos de empregados fixos-descontínuos e documentar os fundamentos de quaisquer decisões trabalhistas.
Possível regulamentação futura Projeto de Real Decreto que altera o Real Decreto 902/2020: transposição parcial da Diretiva (UE) 2023/970 sobre Transparência Salarial	O Governo trabalha em projeto de regulamentação que transporia parcialmente a Diretiva da UE sobre Transparência Salarial para o direito espanhol, alterando a lei sobre igualdade salarial entre mulheres e homens. Espera-se que a reforma fortaleça obrigações de transparência relativas a estruturas salariais, auditorias salariais e direitos de informação.	Possível aumento das obrigações de conformidade para empregadores, especialmente em relação a sistemas de remuneração, análise de diferença salarial de gênero, auditorias salariais e solicitações de informação por empregados. Haverá aumento do risco de litígios e inspeções se diferenças salariais não forem devidamente justificadas.	Monitorar de perto o processo legislativo. Começar a revisar classificação de cargos, estruturas salariais, políticas de remuneração e dados de diferença salarial de gênero em antecipação aos novos requisitos de transparência.

Desenvolvimento e data	Descrição	Impacto e risco	Ações futuras
Licença adicional por nascimento Foi introduzido um novo direito à licença adicional por nascimento, além das licenças-maternidade, paternidade e adoção. Aplica-se a empregados, trabalhadores autônomos e servidores públicos. Dois decretos de implementação, nº 2026-419 e 2026-425, de 30 de maio de 2026, especificam os termos e condições dessa licença. A licença entrou em vigor em 1º de julho de 2026.	Cada genitor de criança nascida ou adotada em ou após 1º de janeiro de 2026, ou nascida antes dessa data se a data prevista do parto era em ou após 1º de janeiro de 2026, é elegível à licença. A licença dura um ou dois meses, a critério do genitor. Se o genitor optar por dois meses de licença, poderá gozá-la de uma só vez ou dividi-la em dois períodos de um mês. Em princípio, essa licença somente pode ser gozada após esgotados todos os direitos à licença-maternidade, licença paternidade ou licença de recepção de criança, ou licença-adoção. A licença pode ser gozada simultaneamente por ambos os genitores ou em momentos distintos. A licença deve ser gozada dentro de nove meses do nascimento da criança ou de sua chegada ao lar, no caso de adoção. Para crianças nascidas ou adotadas entre 1º de janeiro e 31 de maio de 2026, o prazo de nove meses começa em 1º de julho de 2026.	O empregado deve notificar o empregador sobre a data de início da licença, sua duração e, se aplicável, se será gozada em períodos separados, por carta registrada com aviso de recebimento ou carta entregue em mãos contra recibo, com antecedência de um mês em relação à data de início. Esse prazo de aviso é reduzido para 15 dias quando a licença seguir imediatamente o término da licença paternidade ou adoção, ou quando o empregado desejar iniciar a licença adicional por nascimento no mês seguinte ao nascimento da criança ou à sua chegada ao lar. O empregador não pode negar a licença a empregado que a solicite. Durante a licença adicional por nascimento, o empregado recebe benefícios da seguridade social em escala progressiva: 70% do salário líquido de referência no primeiro mês e 60% no segundo, até o teto da seguridade social. Durante o período de licença, o empregado conta com proteção relativa contra dispensa e somente poderá ser dispensado em caso de falta grave ou se for impossível manter o contrato de trabalho por motivos não relacionados ao gozo da licença.	A licença adicional por nascimento é expressamente considerada período de trabalho efetivo para fins de apuração dos direitos baseados na antiguidade do empregado. O empregado também mantém todos os benefícios acumulados antes do início da licença. Ao final da licença, o empregado retorna ao cargo anterior ou a cargo similar com remuneração pelo menos equivalente.
Rescisão por mútuo acordo do contrato de trabalho individual Os parceiros sociais estabeleceram regras específicas de compensação para beneficiários cujos contratos de trabalho tenham sido encerrados por mútuo acordo. As novas regras entrarão em vigor em 1º de setembro de 2026.	A duração do seguro-desemprego para pessoas que tenham firmado rescisão por mútuo acordo é fixada em 15 meses para beneficiários com menos de 55 anos, em vez de 18 meses, e em 20,5 meses para beneficiários com 55 anos ou mais, em vez de 22,5 meses para aqueles entre 55 e 56 anos e 27 meses para aqueles com 57 anos ou mais. Durações específicas se aplicam a beneficiários residentes em territórios ultramarinos que não Mayotte.	Beneficiários com 55 anos ou mais podem solicitar os períodos máximos de benefício previstos no regime geral, que serão concedidos mediante avaliação pela France Travail, a Agência Francesa de Desemprego, no 12º mês de recebimento do benefício, das medidas adotadas para perseguir seus objetivos profissionais. Esses candidatos a emprego recebem acompanhamento personalizado e intensivo da France Travail, conforme diretrizes específicas.	Em caso de deterioração do mercado de trabalho, os parceiros sociais deverão iniciar negociações para ajustar a duração máxima do seguro-desemprego se uma das duas condições seguintes for atendida: (i) aumento de 0,8 ponto percentual ou mais na taxa de desemprego na França, excluía Mayotte, em um trimestre; ou (ii) se essa mesma taxa alcançar 9% ou mais.



Desenvolvimento e data	Descrição	Impacto e risco	Ações futuras
Reconhecimento do ato ilícito civil de assédio na <i>common law</i> e legitimidade dos empregadores para requerer medida inibitória Esse ato ilícito está disponível apenas a pessoas naturais. Uma empresa não tem causa de pedir nesse ato ilícito em si. No entanto, uma empresa, como empregadora, pode requerer medida inibitória para impedir assédio dirigido a seus empregados atuais, a fim de proteger seu dever como empregadora, quando a conduta interferir no dever de <i>common law</i> do empregador de proporcionar ambiente de trabalho seguro. O empregador também pode requerer medida inibitória para impedir assédio a seus assessores jurídicos quando tal conduta interferir em seu direito de obter aconselhamento e representação jurídica.	Em <i>Sir Elly Kadoorie & Sons Ltd v Samantha Jane Bradley</i> [2026] HKCFA 2, o Court of Final Appeal confirmou que a <i>common law</i> de Hong Kong reconhece um ato ilícito civil de assédio. O ato protege a pessoa contra um curso de conduta suficientemente repetitivo, irrazoável e opressivo que cause, ou que o assediador devesse razoavelmente saber que causaria, preocupação, alarme, sofrimento emocional ou incômodo. A conduta deve objetivamente configurar assédio no sentido comum da palavra. O assediador deve ter intenção de causar dano ou agir de forma temerária quanto à possibilidade de dano. Para completar o ato ilícito, a vítima deve ter sofrido sofrimento efetivo causado pelo assédio; mera perda financeira é insuficiente. A Corte entendeu que uma empresa não tem causa de pedir no ato ilícito de assédio em si, pois não pode sofrer sofrimento emocional. No entanto, uma empregadora corporativa tem legitimidade para requerer medida inibitória em nome próprio para impedir assédio dirigido a seus empregados atuais quando a conduta interferir em seu dever de <i>common law</i> de proporcionar ambiente de trabalho seguro. Essa medida pode ser concedida de forma autônoma ou por meio de ação representativa, e pode incluir tutela <i>quia timet</i>, isto é, medidas preventivas para impedir condutas futuras ameaçadas. O alcance de tal ordem judicial é limitado ao ambiente de trabalho. O empregador também pode requerer medida inibitória para impedir assédio a seus assessores jurídicos quando tal conduta interferir em seu direito de obter aconselhamento e representação jurídica.	A decisão fornece aos empregadores base clara para requerer medida inibitória a fim de proteger empregados atuais contra assédio que afete o local de trabalho, inclusive em arranjos remotos e digitais que integrem o ambiente de trabalho. Embora a empresa não possa, ela própria, pleitear indenização por assédio, a disponibilidade de medida inibitória, inclusive para proteger o direito do empregador à representação jurídica, é desenvolvimento significativo. A Corte enfatizou que qualquer pedido de medida inibitória deve ser adequadamente fundamentado, com provas de interferência no dever do empregador ou, no caso de advogados, no direito a aconselhamento e representação jurídica, e permanece sujeito à discricionariedade judicial.	Os empregadores devem revisar suas políticas e procedimentos para lidar com assédio em ambientes de trabalho físicos, remotos e digitais. Quando houver assédio grave ou persistente contra empregados atuais, os empregadores devem considerar buscar orientação jurídica desde o início sobre a adequação de medida inibitória, inclusive tutela <i>quia timet</i>, e sobre como estruturar o pedido. Recomenda-se treinamento para gestores e RH sobre identificação de condutas relevantes e manutenção de registros adequados de reclamações e medidas adotadas.



Desenvolvimento e data	Descrição	Impacto e risco	Ações futuras
Hungria suspende autorizações de residência para trabalhadores convidados Em 6 de junho de 2026, o Decreto Governamental nº 92/2026 (VI.5.), que altera decreto anterior sobre o emprego de trabalhadores convidados na Hungria, entrou em vigor, modificando as regras para emissão de autorizações de residência para trabalhadores convidados. O Governo húngaro também revogou o comunicado do Ministério do Comércio Exterior e Relações Exteriores que permitia a contratação de cidadãos das Filipinas com esse tipo de autorização.	A partir de 6 de junho de 2026, não é mais possível solicitar nova autorização de residência para trabalhador convidado. Com base na decisão do Governo, atualmente não há nenhum país terceiro cujos nacionais sejam elegíveis a solicitar autorização de residência para esse fim. Na prática, isso significa que novas solicitações de autorização de residência para trabalhadores convidados não poderão ser apresentadas no futuro. A alteração não afeta procedimentos em andamento com base em pedidos já apresentados, desde que a solicitação de autorização de residência para trabalhador convidado tenha sido apresentada e a taxa administrativa paga até 5 de junho de 2026, no máximo. Além disso, nacionais de países terceiros titulares de autorização de residência para trabalhador convidado válida antes de 6 de junho de 2026 poderão solicitar a prorrogação ou reemissão da autorização conforme as regras anteriores.	O modelo de emprego baseado na autorização de residência para trabalhador convidado foi abolido para o futuro; no entanto, a autorização de residência para fins de emprego continua disponível a nacionais de países terceiros elegíveis. Empresas que empregam pessoas com autorizações válidas de trabalhador convidado devem revisar a situação desses empregados e assegurar que pedidos de prorrogação sejam apresentados com bastante antecedência antes do vencimento das autorizações individuais.	Nos termos da Decisão Governamental nº 1153/2026 (V.18.) sobre o emprego de nacionais de países terceiros na Hungria, o Governo determinou uma revisão abrangente e urgente das leis relacionadas ao emprego de nacionais de países terceiros na Hungria e a elaboração de legislação correlata. Assim, novas alterações legislativas são esperadas nessa área em futuro próximo. Empregadores afetados também devem ficar atentos a futuras mudanças legislativas que possam impactar o emprego de nacionais de países terceiros.



Desenvolvimento e data	Descrição	Impacto e risco	Ações futuras
Diretiva de Transparência Salarial a ser transposta Na data de elaboração, a Hungria havia iniciado os trabalhos de transposição da Diretiva; no entanto, a proposta de regulamentação nacional ainda não está disponível.	As Diretivas da União Europeia não podem, por si sós, ser diretamente aplicadas às relações jurídicas entre empregadores e empregados no setor privado. Portanto, como regra geral, um empregado não pode invocar diretamente uma Diretiva da UE ainda não transposta contra seu empregador, mesmo que o prazo de transposição previsto na Diretiva já tenha expirado. Assim, na ausência de transposição para o direito húngaro, a Diretiva não pode impor obrigações a um empregador.	Os tribunais húngaros devem aplicar as normas húngaras pertinentes em conformidade com os objetivos das Diretivas da União Europeia. A importância prática disso é que, em processos judiciais envolvendo matéria trabalhista ou igualdade de tratamento, o tribunal pode aplicar a legislação húngara atualmente em vigor de modo a considerar os princípios representados pela Diretiva, inclusive de forma mais favorável ao empregado. Em resumo, embora a Diretiva em si não possa ser diretamente invocada como fundamento de pedido, ela pode influenciar substancialmente o resultado de disputas judiciais.	Diversas considerações práticas e de gestão de riscos indicam que é recomendável preparar-se desde já para a aplicação das regras da Diretiva. Por um lado, em uma disputa trabalhista, o tribunal pode interpretar as regras húngaras atuais de acordo com a finalidade da Diretiva, o que na prática pode levar a obrigações com conteúdo semelhante ao da Diretiva. Por outro lado, espera-se que a legislação de transposição entre em vigor com pouco tempo de preparação; portanto, uma revisão preliminar das estruturas salariais e de classificação, bem como dos processos de informação, é definitivamente necessária. Além disso, simplesmente rejeitar pedidos de informação pode gerar riscos reputacionais e de relações trabalhistas, especialmente se representantes dos empregados citarem a Diretiva.



Desenvolvimento e data	Descrição	Impacto e risco	Ações futuras
Introdução das Regras Centrais dos Códigos Trabalhistas para locais de trabalho Em 8 de maio de 2026, o Ministério do Trabalho e Emprego (“MoLE”) notificou as regras centrais dos Códigos Trabalhistas recém-implementados (“Regras Centrais”). Na Índia, notificação é o termo oficial quando legislação secundária é posta em vigor.	O MoLE notificou as seguintes quatro Regras Centrais: Código de Salários (Regras Centrais), 2026; Regras Centrais de Relações Industriais, 2026; Regras Centrais de Segurança, Saúde e Condições de Trabalho Ocupacionais, 2026; e Regras Centrais de Seguridade Social, 2026. Essas regras se aplicam amplamente a estabelecimentos controlados pelo governo central ou que atuem em setores como ferrovias, campos petrolíferos, portos principais, telecomunicações, mineração, bancos e seguros. Estabelecimentos que operem em múltiplos estados da Índia também se enquadram no escopo das Regras Centrais para conformidade relacionada a benefícios de seguridade social. Além disso, com essa notificação, as disposições no âmbito dos poderes normativos do Governo Central também estão plenamente em vigor.	A notificação das Regras Centrais leva à implementação completa dos Códigos Trabalhistas para os estabelecimentos abrangidos. Embora órgãos administrativos e autoridades de inspeção ainda não tenham sido designados, é provável que as penalidades agravadas previstas nos Códigos Trabalhistas passem a ser aplicadas a esses estabelecimentos.	Os estabelecimentos devem revisar suas políticas e práticas existentes e cumprir as Regras Centrais, especialmente quanto a registro, segurança no local de trabalho, medidas de bem-estar, solução de reclamações, procedimentos de conciliação e benefícios de seguridade social, na medida aplicável. Todos os estabelecimentos, inclusive aqueles regidos por regras estaduais dos Códigos Trabalhistas ainda não notificadas, devem ampliar sua preparação, pois essas regras deverão ser notificadas em breve.
Direitos de pessoas transgênero no local de trabalho Em 22 de maio de 2026, o Ministério da Justiça Social e Empoderamento notificou 25 de maio de 2026 como a data de início de vigência da Lei de Alteração da Proteção dos Direitos das Pessoas Transgênero, 2026 (“Lei de Alteração TP”).	A Lei de Alteração TP modifica a Lei de Proteção dos Direitos das Pessoas Transgênero, 2019, principalmente ao restringir a definição de “pessoa transgênero”. Ela exclui expressamente homens trans, mulheres trans, pessoas genderqueer e pessoas transgênero por autopercepção, e esclarece que indivíduos com diferentes orientações sexuais ou identidades sexuais autopercebidas são considerados como nunca tendo sido incluídos na definição. A Lei de Alteração TP também substitui o processo anterior de autodeclaração e certificação por certificação obrigatória de identidade com verificação médica e introduz infrações adicionais puníveis com prisão e multas.	A definição alterada pode exigir que empregadores revisem políticas internas de local de trabalho, incluindo política de pessoas transgênero, políticas antidiscriminação ou de igualdade de oportunidades, e a política PoSH quanto à sua aplicabilidade. Os empregadores também podem precisar introduzir processos de verificação relacionados à identidade de empregados transgênero para garantir conformidade.	A validade constitucional da Lei de Alteração TP foi questionada no Supremo Tribunal da Índia e aguarda julgamento final. Assim, os empregadores devem monitorar de perto os desdobramentos judiciais até a decisão final sobre a constitucionalidade da Lei de Alteração TP. Enquanto não houver clareza judicial, os empregadores podem considerar adotar abordagem não discriminatória e estender proteções, benefícios e oportunidades iguais no local de trabalho a todos os empregados transgênero, em favor do bem-estar dos empregados.



Desenvolvimento e data	Descrição	Impacto e risco	Ações futuras
Fortalecimento da conformidade para prevenção de assédio sexual no local de trabalho Em 14 de maio de 2026, o Departamento de Desenvolvimento da Mulher e da Criança do Governo de Maharashtra emitiu uma circular (“Circular”) autorizando autoridades designadas a inspecionar estabelecimentos quanto à conformidade com a Lei de Assédio Sexual contra Mulheres no Local de Trabalho (Prevenção, Proibição e Reparação), 2013 (“Lei PoSH”).	Embora a Lei PoSH esteja em vigor há bastante tempo, a Circular foi emitida em razão de múltiplos casos de não conformidade por estabelecimentos que passaram a ser examinados, para fortalecer e fazer cumprir a adesão às disposições da Lei PoSH. A Circular introduz uma estrutura robusta de inspeção em todo o estado, capacitando autoridades designadas a inspecionar estabelecimentos quanto à conformidade com a Lei PoSH. A Circular traz uma lista de verificação exaustiva para que os inspetores avaliem a conformidade organizacional, incluindo se o Comitê Interno (“IC”) foi constituído, se reclamações estão sendo tratadas no prazo, se programas de conscientização e treinamento são realizados, se o link do portal She-Box e a política PoSH estão disponíveis no site, entre outros requisitos.	A Circular marca uma mudança decisiva da conformidade documental para fiscalização ativa e verificável em todos os estabelecimentos do estado. Os empregadores agora estão sujeitos a inspeções físicas por autoridades designadas e devem auditar imediatamente sua conformidade com a Lei PoSH. Estabelecimentos não conformes correm risco de penalidades, incluindo prisão e cancelamento de licença/registro, além de consequências reputacionais, regulatórias e operacionais.	Diante dessa medida proativa de proteção das mulheres contra assédio sexual no local de trabalho, os empregadores devem permanecer altamente vigilantes e em conformidade. Devem se preparar para inspeções mantendo registros atualizados e assegurando que toda a documentação esteja correta, completa e prontamente acessível para revisão pelas autoridades designadas. Isso inclui ordens de constituição do IC, política PoSH, relatórios anuais, registros de reclamações, listas de presença em treinamentos e detalhes de registro no She-Box.



Desenvolvimento e data	Descrição	Impacto e risco	Ações futuras
Transparência Salarial e Igualdade Salarial de Gênero Em 7 de junho de 2026, a Itália transpôs a Diretiva da UE sobre Transparência Salarial, introduzindo obrigações abrangentes de transparência salarial e reporte de diferença salarial de gênero para todos os empregadores públicos e privados.	As principais medidas incluem: (1) obrigação de indicar o salário inicial ou faixa salarial em anúncios de vaga e antes da entrevista; (2) proibição de perguntar a candidatos sobre remuneração atual ou anterior, inclusive por meio de terceiros; (3) nulidade de cláusulas contratuais que impeçam empregados de divulgar sua remuneração; (4) direito de cada empregado de solicitar anualmente, por escrito, informações sobre níveis médios de remuneração por gênero para categorias comparáveis, com resposta em até dois meses; (5) obrigação de empregadores com 50+ empregados tornarem acessíveis os critérios de progressão salarial; (6) reporte periódico da diferença salarial de gênero para empregadores com 100+ empregados, até junho de 2027 para 150+ empregados e até junho de 2031 para 100-149 empregados; (7) avaliação salarial conjunta obrigatória com representantes dos trabalhadores quando for identificada diferença salarial de gênero injustificada de 5% ou mais; (8) presunção de conformidade para empregadores que apliquem CCNL assinado por sindicatos comparativamente mais representativos; (9) inversão do ônus da prova em ações de discriminação salarial. Trabalho doméstico e trabalho intermitente estão excluídos.	Pela primeira vez, os empregados têm direito legal de conhecer os níveis médios de remuneração por gênero. Os empregadores enfrentam novas cargas de conformidade ao longo de todo o ciclo de vida do empregado, desde anúncios de recrutamento até reporte periódico, além de exposição a litígios com inversão do ônus da prova. Políticas de RH, anúncios de vaga, processos de entrevista e estruturas salariais internas precisarão ser revisados e atualizados. Riscos de não conformidade incluem ações fiscalizatórias da Inspeção do Trabalho e pedidos indenizatórios.	A nova lei está em vigor desde 7 de junho de 2026 e os prazos de reporte da diferença salarial de gênero são escalonados: junho de 2027 para 150+ empregados; junho de 2031 para 100-149 empregados.



Desenvolvimento e data	Descrição	Impacto e risco	Ações futuras
Indexação salarial 1º de junho de 2026	Em 29 de maio de 2026, o Instituto Nacional de Estatística e Estudos Econômicos de Luxemburgo ("STATEC") anunciou que a inflação anual atingiu 2,3% em maio de 2026, acionando nova indexação salarial. Consequentemente, o novo valor aplicável da escala do índice salarial foi fixado em 992,24 pontos, anteriormente 968,04 pontos, e entrou em vigor em 1º de junho de 2026. A partir dessa data, todos os salários, remunerações e pensões devem ser aumentados em 2,5%.	Os empregadores são legalmente obrigados a aplicar os aumentos salariais. O descumprimento dessa obrigação pode resultar em multa, para empregadores, de EUR 251 a EUR 25.000. Em caso de reincidência no prazo de dois anos, a multa máxima pode ser dobrada.	Os empregadores devem ajustar a remuneração dos empregados para cumprir as tabelas salariais aplicáveis assim que qualquer aumento entrar em vigor. Se o ajuste exigido não tiver sido feito tempestivamente, o empregador deverá pagar retroativamente a diferença salarial em aberto, cobrindo o período desde a data em que o novo valor passou a ser aplicável.
Entrada em vigor de sanções relacionadas ao direito à desconexão 4 de julho de 2026	A lei de 28 de junho de 2023 sobre o direito à desconexão entrou em vigor em 4 de julho de 2023. As sanções previstas por essa lei serão aplicáveis três anos depois, isto é, a partir de 4 de julho de 2026. Para cumprir a lei, as empresas devem implementar política específica que estabeleça os arranjos práticos para o exercício do direito à desconexão fora do horário de trabalho. Essa política deve incluir: os intervalos de tempo em que o contato não é permitido; medidas técnicas para desconexão de ferramentas digitais, como envio programado e notificações desativadas; medidas de conscientização e treinamento; e arranjos de compensação para exceções extraordinárias ao direito à desconexão.	Quando não houver política conforme, o empregador deverá implementá-la após informar e consultar a delegação de pessoal ou, na sua ausência, todos os empregados envolvidos. Em caso de inspeção realizada pela Inspetoria do Trabalho e Minas ("ITM"), as penalidades por não conformidade, de EUR 251 a EUR 25.000, entraram em vigor em 4 de julho de 2026.	Os empregadores devem garantir que uma política de direito à desconexão em conformidade esteja em vigor antes de 4 de julho de 2026.



Desenvolvimento e data	Descrição	Impacto e risco	Ações futuras
Destaques de direito do trabalho no orçamento Em 19 de junho de 2026, o Primeiro-Ministro e Ministro das Finanças de Maurício proferiu o Discurso Orçamentário de 2026/2027. Entre as principais medidas legislativas anunciadas, seguem os principais destaques trabalhistas.	Introdução de um dia remunerado de licença menstrual por mês para mulheres que sofram de dor menstrual ou sintomas relacionados, tanto no setor público quanto no privado. A licença-maternidade será ampliada de dezesseis semanas para doze meses, com os primeiros seis meses pagos integralmente e a opção de os seis meses restantes serem pagos pela metade. A licença paternidade também será ampliada de quatro para seis semanas com remuneração integral. O Portable Retirement Gratuity Fund (PRGF), a Social Contribution e o National Savings Fund serão substituídos, a partir de julho de 2027, pelo National Pension and Provident Fund. Estudantes estrangeiros poderão exercer trabalho em tempo parcial de até 30 horas por semana durante férias escolares/universitárias, representando aumento em relação ao limite anterior de 20 horas.	Embora alguns comentaristas manifestem preocupação com o risco de uso indevido da licença menstrual, a medida foi recebida de forma positiva como uma inclusão necessária no cenário trabalhista do país, após anos de atuação de ONGs na defesa dessa pauta, em ações de conscientização e de engajamento na formulação de políticas públicas. A licença-maternidade proposta foi fortemente contestada por empregadores, cuja obrigação de conceder pelo menos seis meses de licença com remuneração integral sem dúvida terá impactos financeiros e operacionais significativos. Também foram levantados argumentos contra a medida com base no risco de criar discriminação injusta contra a contratação de mulheres. A partir de julho de 2027, as deduções legais mudarão, com a implementação de novo sistema. Espera-se que as obrigações do empregador de reter e pagar tais deduções em nome dos empregados sejam alteradas de forma correspondente. Aguardamos os detalhes completos desse novo sistema para analisar suas implicações. A medida busca proporcionar aos estudantes mais experiência profissional enquanto contribuem para a força de trabalho de Maurício.	Após debates parlamentares, a medida poderá ser alterada antes de ser incluída na Lei de Finanças de 2026 e antes que a Workers Rights Act seja alterada para refletir essa medida. A licença-maternidade ampliada, conforme proposta, seria suportada exclusivamente pelos empregadores e não seria recuperável do Estado. Ela permanece sujeita a debates parlamentares. A medida ainda precisa ser plenamente desenvolvida e está sujeita a debates parlamentares. Após esses debates, a legislação relevante, incluindo a Workers' Rights Act 2019, os Regulamentos PRGF 2020, a Social Contribution and Social Benefits Act 2021 e a National Savings Fund Act 1995, deverá ser considerada. Após debates parlamentares, a medida poderá ser alterada antes de ser incluída na Lei de Finanças de 2026 e antes da alteração da legislação pertinente.



Desenvolvimento e data	Descrição	Impacto e risco	Ações futuras
Reforma de prevenção à violência no ambiente de trabalho e igualdade substantiva Publicada no Diário Oficial da Federação em 15 de janeiro de 2026.	Os empregadores devem manter ativamente ambientes de trabalho livres de violência e oferecer treinamento obrigatório, periódico e documentado sobre prevenção da violência de gênero a todos os empregados, independentemente do nível hierárquico. Protocolos internos e canais de denúncia agora são requisito legal.	Os principais riscos dessa reforma estão no aumento de custos operacionais, possível simulação de conformidade, sobrecarga administrativa de RH e riscos de litígio decorrentes de investigações mal conduzidas ou denúncias infundadas. Se um empregado sofrer assédio na ausência dessas medidas, poderá rescindir o contrato por justa causa do empregador e pleitear indenização rescisória integral. Inspetores do trabalho já estão verificando esses registros de treinamento como ponto principal em inspeções no local de trabalho.	Atualizar políticas internas, protocolos de reclamação e canais de denúncia. Implementar e documentar sessões periódicas de treinamento para todos os funcionários. Garantir que todos os registros estejam disponíveis para eventuais inspeções.
Ampliação da licença paternidade Projeto de lei apresentado em 14 de janeiro de 2026. Atualmente pendente na Câmara dos Deputados, aguardando parecer de comissão.	Iniciativa legislativa para ampliar a licença paternidade remunerada de 5 para 30 dias úteis em caso de nascimento ou adoção, com preservação absoluta do emprego, da antiguidade e dos direitos adquiridos.	Os empregadores precisarão cobrir ausências mais longas, o que pode aumentar custos e dificultar a gestão de equipes menores ou especializadas. A não concessão da licença pode levar a pedidos de reintegração ou obrigações rescisórias.	Iniciar o planejamento do possível impacto financeiro e no local de trabalho de uma licença paternidade de 30 dias. Atualizar antecipadamente as políticas de RH e internas.
Reforma sobre IA e direitos de artistas intérpretes ou executantes Publicada no Diário Oficial da Federação em 14 de maio de 2026.	Todos os contratos com artistas intérpretes ou executantes, como atores, apresentadores, músicos e cantores, devem agora estabelecer condições e remuneração para qualquer uso baseado em IA de sua voz ou imagem. Os artistas podem autorizar ou proibir a clonagem digital de suas performances.	Empresas de mídia, publicidade e entretenimento devem revisar seus contratos para evitar ações por violação de direitos autorais. Devem obter consentimento por escrito e acordar remuneração antes de usar IA para reproduzir a voz ou a imagem de um artista.	Revisar todos os contratos existentes com artistas intérpretes ou executantes. Incluir cláusulas claras de uso de IA em contratos novos ou renovados. Buscar orientação jurídica antes de usar ferramentas de IA em gravações antigas.



Desenvolvimento e data	Descrição	Impacto e risco	Ações futuras
Conta Poupança de Tempo, chamada “CET” em francês Espera-se que a legislação monegasca incorpore em breve um novo sistema para organizar e regular a jornada de trabalho, conhecido como “Conta Poupança de Tempo” (CET, em francês). Originalmente baseada em uma proposta de lei do Parlamento monegasco, o governo de Mônaco concordou em transformá-la em projeto de lei. O projeto atualmente em análise deve ser votado em breve, mas pode sofrer alterações nesse meio-tempo como parte das negociações entre o Conselho Nacional e o Governo.	A CET é um sistema que permite aos empregados acumular direitos de licença remunerada ou receber compensação, imediatamente ou em data posterior, em troca, entre outros, de férias não gozadas ou períodos de descanso. A implementação da CET exige a celebração de acordo coletivo ou acordo em nível de empresa, sujeito à aprovação da inspeção do trabalho. Uma vez implementada, a CET funciona como uma conta na qual o empregado pode alocar determinados direitos, incluindo especialmente a 5ª semana acumulada de férias remuneradas ou dias compensatórios não utilizados. Na rescisão ou transferência do contrato de trabalho, o empregado receberá pagamento em montante único correspondente ao valor monetário de todos os direitos creditados na CET.	O projeto do Governo não prevê a possibilidade de criação da CET por decisão unilateral caso a negociação de um acordo fracasse. No entanto, até o momento, a negociação coletiva no Principado desempenha papel particularmente marginal. Se o projeto permanecer como está, espera-se que fique limitado às poucas empresas em Mônaco que têm cultura de negociação coletiva. Além disso, o projeto exige a criação de seguro ou garantia para proteger os empregados contra inadimplemento do empregador. Até o momento, os termos de seguro associados a esse mecanismo são desconhecidos. Por fim, embora a participação na CET seja voluntária para o empregado, o empregador deve garantir que o uso desse sistema não viole o direito do empregado ao descanso efetivo.	Os empregadores já podem começar a considerar como esse regime pode se alinhar à sua organização e quais arranjos seriam adequados à sua estrutura; esses arranjos devem ser negociados como parte de acordo em nível de empresa, na ausência de acordo setorial. Será necessário avaliar o impacto financeiro do programa e adotar medidas para cumprir as obrigações associadas, incluindo, em particular, a exigência anual de informar os empregados sobre os direitos que alocaram. Por fim, os empregadores precisarão preparar procedimentos internos para formalizar a decisão do empregado de alocar direitos em sua conta CET e a aprovação do empregador para essa alocação.



Desenvolvimento e data	Descrição	Impacto e risco	Ações futuras
Proposta legislativa para ampliar o conceito de acidente de trabalho Proposta legislativa destinada a entrar em vigor em 1º de janeiro de 2027.	O Governo propôs alterações ao Capítulo 13 da Lei Nacional de Seguros para modernizar o regime de lesões ocupacionais, ampliando o conceito de “acidente de trabalho” e esclarecendo a inversão do ônus da prova para doenças ocupacionais. A principal mudança remove os requisitos de que o evento seja “inesperado” e que o esforço seja “incomum” em comparação com o trabalho normal. A nova seção proposta incluiria tanto “um evento externo súbito ao qual o segurado foi exposto no trabalho” quanto “um evento concreto e delimitado no tempo que implique esforço ou carga” resultante de risco não meramente trivial do trabalho ou local de trabalho. A avaliação se concentra nas características do trabalho ou local de trabalho, delimitada contra riscos totalmente triviais e riscos ordinários da vida. Por fim, esclareceu que uma doença listada deverá ser aprovada como lesão ocupacional salvo se a Administração Norueguesa do Trabalho e Bem-Estar tornar provável que as condições não estejam atendidas.	A mudança busca oferecer aos empregados proteção mais realista e justa, compatível com o risco ocupacional. O Ministério enfatiza que se trata exclusivamente de melhoria que incluirá mais pessoas na cobertura, especialmente grupos expostos a perigo em seu trabalho ordinário. Na prática, os empregadores passarão a ser responsáveis por mais lesões relacionadas ao trabalho que até agora eram risco próprio do empregado. A mudança principal não se aplica a lesões causadas por acidente de trabalho ocorrido antes da entrada em vigor.	O trabalho sistemático de HSE torna-se ainda mais importante quando a alteração entrar em vigor, e o Ministério presume que a mudança dará aos empregadores incentivo adicional para prevenir acidentes de forma sistemática. Os empregadores devem acompanhar a proposta rumo à entrada em vigor prevista para 1º de janeiro de 2027 e revisar sua cobertura de seguro de lesões ocupacionais, avaliações de risco e rotinas preventivas.



Desenvolvimento e data	Descrição	Impacto e risco	Ações futuras
NOU 2026:2 Política para novas gerações Relatório Oficial Norueguês entregue em 9 de fevereiro de 2026, com prazo de consulta em 5 de setembro de 2026.	O relatório aborda as causas da queda das taxas de natalidade e medidas para reverter a tendência. Diversas propostas no relatório afetam diretamente o direito do trabalho, incluindo alterações nas regras de licença parental, jornada de trabalho, proteção contra discriminação e outros temas. As principais propostas incluem simplificação do marco de licenças e benefícios parentais, novo modelo de benefício parental, projeto-piloto temporário de redução remunerada da jornada para pais de crianças pequenas e apoio à cooperação tripartite para melhorar o equilíbrio trabalho-família, também em ocupações predominantemente masculinas.	As propostas trabalhistas do relatório podem levar a mudanças nas regras de licença parental e benefício parental, novo modelo de benefício e possível mudança de um direito não remunerado para um direito compensado de redução de jornada para pais de crianças pequenas. Arranjos mais flexíveis de licença aumentariam as demandas de planejamento de pessoal e ausências para os empregadores. Em geral, o relatório promove um futuro do trabalho que se adapte em maior medida às situações familiares dos empregados.	Os empregadores devem acompanhar a consulta, com prazo em 5 de setembro de 2026, e o subsequente processo legislativo, e considerar as implicações para administração de licenças parentais, políticas de jornada/flexibilidade e planejamento de pessoal.
Diretiva sobre Trabalho em Plataformas Avaliação em andamento, nota EEA atualizada em 1º de junho de 2026.	O Ministério do Trabalho e Inclusão Social concluiu que a Diretiva é relevante e aceitável para o EEA, e o tema chegou à etapa de documento de posição. O Ministério ainda está mapeando o conteúdo dos artigos individuais e as consequências para a legislação norueguesa. Ainda não foi publicada consulta pública nem projeto de transposição, e nenhum prazo de implementação foi definido.	A transposição exigirá alterações legislativas, principalmente nas regras sobre condições de trabalho, ambiente de trabalho e proteção de dados. A Diretiva impõe novas obrigações às plataformas digitais, incluindo correta classificação do status de emprego e transparência sobre sistemas automatizados de monitoramento e tomada de decisão, concede novos direitos aos trabalhadores de plataformas e seus representantes, e cria novas tarefas de supervisão para as autoridades.	Empresas que utilizam plataformas digitais devem monitorar o processo de incorporação ao EEA e a futura consulta e legislação norueguesas.



Desenvolvimento e data	Descrição	Impacto e risco	Ações futuras
Mudança em decisão judicial sobre indenização rescisória para empregados de confiança Veio a público decisão recente da Quarta Câmara de Direito Constitucional e Social da Suprema Corte de Justiça da República, datada de 20 de abril de 2026. Afastando entendimento anterior, a Corte decidiu que empregados em cargos de confiança dispensados sem justa causa têm direito à indenização legal por dispensa arbitrária, independentemente de terem ocupado o cargo desde o início do vínculo ou de terem sido posteriormente promovidos a ele. Embora os trabalhadores tenham direitos legais à compensação por perda do emprego há mais de um século, a Lei de Estabilidade Laboral de 1970 permitiu pela primeira vez que empregados dispensados sem justa causa buscassem reintegração ou indenização rescisória. A jurisprudência posterior estabeleceu que gerentes de empresas e outros empregados em cargos de confiança não têm direito à reintegração, mas apenas à indenização legal. Embora as regras de dispensa tenham evoluído, a lei nunca especificou as consequências da dispensa de empregados em cargos de confiança. Desde 1991, a lei atual define empregados gerenciais e de confiança, mas deixa aos tribunais a determinação das consequências de sua dispensa.	A ausência de disposição legal expressa sobre a matéria levou, por vários anos, a uma divisão na jurisprudência trabalhista entre juízes que entendem que empregados em cargos de confiança não têm direito à indenização legal por rescisão injustificada e aqueles que entendem que têm direito a tal compensação. Essa divergência decorre da interpretação de alguns juízes sobre o status de altos funcionários públicos, como ministros e assessores, que obviamente não gozam de estabilidade no emprego enquanto ocupam tais cargos; para esses agentes, o Judiciário estabeleceu o conceito de “retirada de confiança” como fundamento válido adicional para a rescisão do vínculo. Para evitar a incerteza causada por essa divergência de critérios, em 2018 os ministros da Suprema Corte integrantes da Primeira e da Segunda Câmaras de Direito Constitucional da Suprema Corte acordaram, por meio do chamado “Sétimo Plenário Supremo em Matéria Trabalhista”, que, no caso de empregados gerenciais ou de confiança de empresas e/ou instituições privadas, aqueles contratados diretamente para cargo de confiança ou gerência não têm direito à compensação por dispensa arbitrária se o empregador retirar sua confiança; no entanto, se ocupavam cargo de nível inferior e foram promovidos a cargo gerencial ou de confiança, têm direito à compensação legal por dispensa sem justa causa.	A lei permite, no entanto, que juízes se afastem de precedente estabelecido por “Plenário da Suprema Corte” se apresentarem fundamentação na respectiva decisão. Exercendo especificamente essa prerrogativa, a Quarta Câmara Constitucional da Suprema Corte, criada em 2020 e que não participou do Sétimo Plenário, decidiu, por meio da decisão em questão, afastar-se do precedente daquele Plenário e reconhecer que a indenização rescisória é devida no caso de empregado de confiança. Essa nova decisão reabre o debate sobre indenização rescisória para empregados gerenciais ou de confiança dispensados. Diante da incerteza de litígios futuros e da força da fundamentação da Corte, empregadores peruanos devem presumir que podem ser legalmente obrigados a pagar indenização rescisória ao encerrar o vínculo de executivos ou empregados de confiança.	Embora se espere que os Juízes Constitucionais da Suprema Corte voltem a tentar harmonizar seus entendimentos, acreditamos que, até que isso ocorra, e até que eventual novo acordo seja absolutamente vinculante para todos os juízes, o melhor caminho para empresas sediadas no Peru é tratar o pagamento de indenização rescisória como contingência muito real e possível em caso de término da relação de emprego com executivos e empregados de confiança.



Desenvolvimento e data	Descrição	Impacto e risco	Ações futuras
Implementação da Diretiva Mulheres em Conselhos Trabalhos legislativos em andamento no Parlamento; vigência 14 dias após a publicação.	A legislação implementa a Diretiva da UE voltada a melhorar o equilíbrio de gênero entre administradores corporativos. Grandes companhias listadas em bolsa deverão assegurar que pessoas do gênero menos representado ocupem pelo menos o número mais próximo de 33% do total combinado de assentos nos órgãos de administração e supervisão. As empresas devem aplicar critérios de seleção neutros, claros e não discriminatórios, definidos antes do início do processo de recrutamento. Em caso de candidatos igualmente qualificados, deverá ser dada prioridade ao candidato pertencente ao gênero menos representado. Além disso, os conselhos de administração devem reportar anualmente o número de administradores corporativos de cada gênero. As assembleias de acionistas devem aprovar e publicar uma política de equilíbrio de gênero no site da companhia.	A norma altera de forma fundamental as práticas de recrutamento para cargos executivos de topo e funções de supervisão. O descumprimento de obrigações de reporte ou a falta de implementação da política exigida gera risco de penalidades financeiras severas impostas pela Autoridade de Supervisão Financeira da Polônia (KNF), de até PLN 500.000, aproximadamente EUR 116.500. Os riscos de litígio também aumentam fortemente: candidatos rejeitados com qualificações equivalentes podem ajuizar ações por danos, não inferiores ao salário mínimo nacional, e o ônus da prova se desloca integralmente para a empresa demonstrar que não houve discriminação.	Grandes companhias listadas em bolsa devem realizar auditoria da composição atual de seus conselhos em relação ao limite de 33% e elaborar as resoluções necessárias para a assembleia de acionistas. Departamentos de RH devem revisar procedimentos de recrutamento executivo para garantir que critérios objetivos de seleção estejam formalmente estabelecidos antes do lançamento de processos seletivos futuros.
Simplificação das regras de requerimento de benefícios de seguridade social Entrou em vigor em 1º de julho de 2026.	Novas normas simplificam significativamente o procedimento para requerer benefícios de seguridade social. Quando o benefício é pago diretamente pelo empregador, os empregados agora podem apresentar requerimentos por sistemas corporativos internos, incluindo e-mail, plataformas de RH/folha ou digitalização de documento. Cópias eletrônicas de documentos e anexos são legalmente reconhecidas como equivalentes a documentos assinados à mão. Em caso de dúvidas justificadas sobre a autenticidade de uma cópia, o empregador pode exigir a apresentação dos documentos originais.	A mudança busca reduzir a burocracia e acelerar o fluxo administrativo da documentação de benefícios. No entanto, introduz riscos operacionais para empregadores quanto à verificação segura e rigorosa de solicitações e digitalizações. Departamentos de RH e folha assumirão nível mais alto de responsabilidade por identificar possíveis irregularidades antes de certificar e desembolsar pagamentos de benefícios.	Departamentos de RH e TI devem adaptar softwares internos de folha e protocolos de recebimento de e-mail para garantir a aceitação e arquivamento seguros de solicitações digitais. Procedimentos internos devem ser atualizados, e as equipes de folha devem ser treinadas sobre os novos critérios de aceitação de cópias digitais, bem como sobre protocolos de solicitação de documentação original quando necessário.



Desenvolvimento e data	Descrição	Impacto e risco	Ações futuras
Implementação do sistema governamental de e-contratos Entrou em vigor em 20 de junho de 2026. Algumas disposições relacionadas à seguridade social (ZUS) entram em vigor em 6 de dezembro de 2026. Implantação completa do sistema em até três anos.	A nova legislação remove restrições anteriores, tornando o sistema governamental de e-contratos disponível a todas as entidades interessadas. Anteriormente, ele era limitado principalmente a microempreendedores que empregavam até nove pessoas. A plataforma permite celebração, alteração e gestão contínua, de forma totalmente eletrônica, de ampla gama de contratos relacionados ao trabalho. O sistema abrangerá contratos de trabalho, contratos de mandato (umowy zlecenia), acordos de não concorrência e contratos de voluntariado.	O amplo acesso ao sistema oficial de e-contratos acelerará a digitalização dos processos de RH, reduzindo custos operacionais e fluxos de documentos em papel. No entanto, o principal risco está no cronograma escalonado de três anos para implementação completa e na entrada em vigor em duas etapas. O atraso de seis meses para as normas relacionadas ao ZUS pode causar dificuldades transitórias de reporte e sincronização de dados.	Departamentos de RH e equipes jurídicas devem avaliar a prontidão técnica da empresa para migrar processos de assinatura de contratos para a plataforma governamental; monitorar futuros comunicados ministeriais sobre a liberação de módulos específicos do sistema; e adaptar softwares internos de RH/folha às novas obrigações de reporte ao ZUS que entrarão em vigor em seis meses.
Alteração do Código do Trabalho: assédio moral (mobbing) e discriminação Aprovada pelo Sejm; atualmente no Senado.	O Sejm aprovou alteração ao Código do Trabalho que modifica as regras de prevenção ao <i>mobbing</i> e à discriminação. Entre outros pontos, a Lei simplificará a definição de <i>mobbing</i> ao reconhecer o assédio persistente contra empregado como sua característica fundamental e concederá ao empregador direito de regresso contra o autor do <i>mobbing</i>. A versão atual da Lei imporá aos empregadores o dever de prevenir sistematicamente o <i>mobbing</i>. Além disso, empregadores com pelo menos dez empregados deverão estabelecer regras <i>anti-mobbing</i> em regulamento separado, regulamento de trabalho ou acordo coletivo. A Lei entrará em vigor três meses após sua publicação.	As novas disposições também se aplicarão ao <i>mobbing</i> ou discriminação iniciados antes da entrada em vigor da Lei, desde que a conduta continue após essa data, com efeito retrospectivo. A indenização mínima por <i>mobbing</i> será fixada em valor não inferior a seis vezes o salário mínimo. Em casos de discriminação repetida, a indenização mínima será fixada em três vezes o salário mínimo.	Empregadores com pelo menos 10 empregados devem estabelecer regras <i>anti-mobbing</i> e antidiscriminação, em regulamento separado, regulamento de trabalho ou acordo coletivo, acordadas com sindicatos ou representantes dos empregados, no prazo de seis meses. Todos os empregadores devem revisar e, se necessário, atualizar suas políticas <i>anti-mobbing</i> existentes e procedimentos relacionados para garantir conformidade.



Desenvolvimento e data	Descrição	Impacto e risco	Ações futuras
Salário mínimo mensal Em vigor desde 29 de dezembro de 2025	Um novo Decreto contém os valores atualizados do salário mínimo mensal para EUR 920,00, acima dos EUR 870 anteriores.	As empresas devem garantir conformidade com o salário atualizado para trabalhadores em tempo integral e com o salário mensal proporcional para trabalhadores em tempo parcial.	Monitorar a conformidade com os novos limites de salário mínimo.
Novos poderes de fiscalização para o órgão de igualdade Em vigor desde 16 de março de 2026	Reestruturação da CITE, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, e de sua estrutura organizacional, o que impactará a transparência salarial ao ampliar os poderes da CITE em três pilares.	(1) Permite que a CITE emita pareceres sobre a existência de discriminação salarial em razão do sexo, por trabalho igual ou de igual valor, a pedido de empregado ou representante sindical; (2) confere à CITE poder para emitir recomendações sobre planos de igualdade salarial; e (3) atribui funções consultivas ampliadas, incluindo a possibilidade de solicitar visitas a locais de trabalho para verificar práticas discriminatórias.	A proposta busca equilibrar flexibilidade e proteção. Os empregadores devem revisar suas medidas de transparência salarial e estruturas de remuneração.
Alterações na seguridade social do setor de transporte Em vigor de maio ao fim de julho de 2026	Diferimento das contribuições à seguridade social para operadores do setor de transporte referentes a maio, junho e julho de 2026.	Medida setorial que impacta o fluxo de caixa e as obrigações contributivas dos operadores elegíveis; exige monitoramento rigoroso de prazos e condições, pois o diferimento é temporário e improrrogável.	Os empregadores devem confirmar elegibilidade, calendário de pagamento diferido e tratamento contábil/contributivo.
Reformas trabalhistas	O Governo aprovou o projeto “Trabalho XXI” no Conselho de Ministros em 14 de maio de 2026 e o submeteu ao Parlamento em junho de 2026, onde foi rejeitado. A proposta incluía bancos de horas por acordo, mudanças em licença parental, regras de greve, emprego jovem, IA e disposições de equilíbrio entre vida pessoal e trabalho.	Embora essa proposta tenha sido rejeitada, ela fornece contexto sobre tendências legislativas recentes.	Não há implementação imediata necessária. Os empregadores devem monitorar possível rerepresentação.
Campanha ‘Juntos pela saúde mental no trabalho’, liderada pela EU-OSHA	Campanha Locais de Trabalho Saudáveis da EU-OSHA, focada em prevenir e gerenciar riscos psicossociais e promover locais de trabalho mentalmente saudáveis.	Aumenta a conscientização sobre riscos psicossociais e promove locais de trabalho solidários, inclusivos e mentalmente saudáveis em todos os setores.	Revisar avaliações de riscos psicossociais, treinar gestores e fortalecer medidas de bem-estar e saúde mental.



Desenvolvimento e data	Descrição	Impacto e risco	Ações futuras
Novo direito sindical de acesso geral A partir de 30 de outubro de 2026, os sindicatos terão novo direito de acesso aos locais de trabalho, tanto digital quanto fisicamente. A estrutura do novo regime está agora mais clara, após o Código de Prática atualizado: direito dos sindicatos de acessar locais de trabalho (Código revisado). O regime se aplica a todos os empregadores no Reino Unido que empreguem 21 ou mais trabalhadores. Não há exigência de que o sindicato seja reconhecido ou demonstre nível mínimo de apoio dos trabalhadores. O acesso deve ter por finalidade que o sindicato (i) se reúna com trabalhadores, os apoie, represente, recrute e organize; e (ii) facilite a negociação coletiva; não se destina à organização de ação sindical. Em geral, essa reforma busca aumentar a filiação sindical e a presença sindical no local de trabalho no Reino Unido, a fim de fortalecer a posição de voto em futuros pedidos de reconhecimento e negociação coletiva. Essa nova medida funcionará juntamente com novo dever dos empregadores de fornecer aos empregados informações sobre seu direito de filiar-se a sindicato, também previsto para entrar em vigor em 30 de outubro de 2026.	O novo direito funcionará por meio de acordos de acesso. Há presunção favorável ao acesso quando ele não interferir de forma irrazoável nas atividades do empregador. Permanece a ênfase na celebração de acordos voluntários sempre que possível, mas não há exigência de esgotamento da via voluntária antes de fazer pedido legal de acesso. A legislação estabelece processo estatutário formal pelo qual empregadores e sindicatos devem negociar arranjos de acesso dentro de prazos prescritos. O acesso pode ser digital, físico ou ambos. Os termos modelo indicam que o acesso pode ser semanal, embora frequência diferente possa ser acordada; deve haver aviso de 5 dias úteis pelo sindicato antes da primeira ocasião de acesso e aviso de pelo menos 2 dias úteis para acessos subsequentes; acordos de acesso devem durar 2 anos, embora as partes possam acordar sua prorrogação; o empregador deve disponibilizar ao sindicato instalações e acomodações existentes; as comunicações entre sindicato e trabalhadores devem ser privadas; e dirigentes sindicais devem cumprir instruções razoáveis do empregador. No entanto, as partes são livres para negociar além dos termos modelo, e os empregadores devem considerar cuidadosamente como o acesso poderá funcionar em seu negócio.	Empregadores com pouco ou nenhum engajamento sindical prévio podem precisar considerar, pela primeira vez, como responderão a pedidos de acesso. As implicações do novo regime provavelmente variarão consideravelmente entre empregadores. Por exemplo, uma empresa de manufatura que opera em múltiplos locais provavelmente enfrentará desafios muito diferentes de um empregador com força de trabalho predominantemente remota. No entanto, uma vez em vigor um acordo legal de acesso, o empregador deve tomar medidas razoáveis para facilitar o acesso previsto em seus termos. O <i>Central Arbitration Committee</i> (CAC) tem poder para impor penalidades, aumentando de um máximo de GBP 75.000 para uma primeira ordem de penalidade para GBP 150.000 para uma segunda ordem e GBP 500.000 para uma terceira ou subsequente, com penalidades adicionais possíveis por violações continuadas. Exemplos no Código revisado demonstram que as penalidades podem escalar rapidamente, especialmente para empregadores com múltiplos locais. Isso reforça a importância de negociar, desde o início, um acordo de acesso viável. Embora haja alguma margem para o CAC rejeitar um pedido, inclusive quando um sindicato já é reconhecido ou já existe acordo de acesso, há margem muito limitada para empregadores recusarem um pedido, e o empregador deve estar preparado para explicar os motivos da recusa. Quando não houver acordo, qualquer parte pode recorrer ao CAC para decidir se o acesso deve ser concedido.	Os empregadores devem usar o período anterior à entrada em vigor esperada do novo direito, em 30 de outubro de 2026, para se preparar. Pontos principais de consideração incluem: – identificar quem será responsável por pedidos de acesso sindical e como os pedidos serão escalados internamente; – publicar endereço de contato apropriado para pedidos de acesso e implementar registros de quando pedidos e respostas são enviados e recebidos; – revisar arranjos sindicais existentes e considerar abordar sindicato reconhecido para formalizar ou fortalecer arranjos voluntários de acesso eficazes, dando a ambas as partes mais flexibilidade para adaptar os arranjos ao local de trabalho; preparar breve resumo ou documento de termos principais com a abordagem preferida do empregador ao acesso, para discussão com o sindicato relevante antes da negociação de qualquer acordo formal de acesso; – planejar treinamento e conscientização para gestores de linha sobre como reconhecer e responder a pedidos de acesso e quais pontos observar quando sindicatos estiverem no local; e – revisar canais internos de comunicação que possam se tornar relevantes nas discussões sobre acesso digital.



Desenvolvimento e data	Descrição	Impacto e risco	Ações futuras
Projeto de legislação sobre transparência salarial	O Governo tcheco publicou um projeto de lei que transpõe a Diretiva da UE sobre Transparência Salarial. O projeto introduz sistemas remuneratórios obrigatórios, exigindo que os empregadores classifiquem o trabalho em categorias com base em critérios objetivos e neutros quanto ao gênero, como complexidade, responsabilidade e esforço. O projeto proíbe perguntar a candidatos sobre histórico salarial e exige que os empregadores divulguem a remuneração mínima da posição antes do início das negociações de emprego. Os empregados terão direito de solicitar dados salariais segregados por gênero. O reporte envolve: (1) relatório de diferença salarial preparado pelo Ministério do Trabalho e Assuntos Sociais, com base em dados do JMHZ (Relatório Mensal Unificado do Empregador); e (2) relatório sobre diferenças salariais dentro das categorias de trabalho, preparado pelo empregador. Ambos se aplicam a empregadores com 150+ empregados a partir de 2028, com redução do limite para 100+ empregados até 2031. Quando for identificada diferença injustificada de 5% ou mais em qualquer categoria de trabalho, o empregador deverá realizar avaliação salarial e consultá-la com sindicatos e conselho de trabalhadores, se existentes.	O novo marco aumenta significativamente a transparência salarial e fornece a empregados, sindicatos e conselhos de trabalhadores dados concretos para apoiar ações de igualdade salarial em juízo. O Ministério publicará dados de diferença salarial por meio de sistema público de informação, permitindo comparação por porte do empregador, setor e região, inclusive dados dos quatro anos anteriores. Quando o empregador descumprir obrigações de transparência, aplica-se inversão do ônus da prova em litígios de discriminação salarial. O descumprimento pode gerar multas de até CZK 1.000.000, aproximadamente EUR 40.000, para as infrações mais graves, como não estabelecer sistema de remuneração, não preparar o relatório ou perguntar sobre histórico salarial, e multas de até CZK 400.000, aproximadamente EUR 16.000, para outras violações de transparência, como restringir o direito dos empregados de compartilhar informações salariais ou deixar de fornecer dados solicitados.	Os empregadores devem: – iniciar auditoria das estruturas salariais atuais e identificar diferenças salariais de gênero injustificadas em todas as categorias de trabalho; – estabelecer ou atualizar sistema de remuneração para garantir conformidade até 1º de janeiro de 2027; – preparar processos e sistemas internos para responder a solicitações de informação dos empregados no prazo legal de dois meses; – garantir a precisão dos dados reportados via JMHZ, pois eles servirão de base para os relatórios de diferença salarial preparados pelo Ministério; e – atualizar processos de recrutamento e garantir a divulgação da remuneração mínima antes do início das negociações.

Desenvolvimento e data	Descrição	Impacto e risco	Ações futuras
Projeto de Lei sobre Trabalho em Plataformas O projeto foi publicado em 26 de março de 2026. Data de vigência proposta: 1º de dezembro de 2026.	O projeto transpõe a Diretiva da UE sobre Trabalhadores de Plataformas. Ele introduz uma presunção legal relativa de vínculo de emprego para trabalhadores de plataformas quando presentes indicadores de trabalho dependente, deslocando o ônus da prova para a plataforma ou intermediário para afastar pelo menos um indicador. A presunção está ligada às características recém-redefinidas do trabalho dependente, reduzidas de quatro para duas: (i) trabalho realizado em nome e por conta do empregador; e (ii) relação de subordinação. O projeto estabelece regras sobre gestão algorítmica, exigindo transparência e supervisão humana, proíbe o tratamento de determinados dados sensíveis e confere aos trabalhadores o direito à revisão humana de decisões automatizadas significativas. A plataforma e o intermediário respondem solidariamente pelas obrigações perante os trabalhadores de plataforma.	Plataformas digitais que operam na República Tcheca podem enfrentar reclassificação de seus trabalhadores como empregados, com custos associados, incluindo contribuições sociais, direitos a férias e proteções trabalhistas. A tomada de decisões algorítmicas exigirá supervisão humana documentada; decisões de restringir, suspender ou encerrar a conta de um trabalhador deverão ser tomadas por uma pessoa. O descumprimento pode gerar multas de até CZK 3.000.000, aproximadamente EUR 120.000, ou proibição de atividade, para as infrações mais graves. Na área de proteção de dados pessoais, multas poderão ser impostas nos termos do GDPR.	As plataformas devem: – avaliar se a presunção legal de vínculo de emprego pode se aplicar; – revisar suas práticas de gestão algorítmica e preparar-se para obrigações de transparência, supervisão humana e revisão humana.
Relatório Mensal Unificado do Empregador (JMHZ) Em vigor desde 1º de janeiro de 2026. Reporte padrão a partir de abril de 2026.	O sistema JMHZ centraliza as obrigações de reporte dos empregadores em uma única declaração eletrônica mensal ao Ministério do Trabalho e Assuntos Sociais, que distribui os dados às autoridades de seguridade social, tributárias, estatísticas e de emprego. A partir de abril de 2026, os empregadores devem apresentar relatórios mensais regulares. O sistema substitui múltiplos relatórios separados anteriormente enviados a diferentes instituições e também servirá como fonte de dados para o reporte de transparência salarial.	Os empregadores se beneficiam da redução da carga administrativa. No entanto, devem garantir que seus sistemas de folha e RH sejam compatíveis com o novo formato eletrônico. O sistema já está plenamente operacional, sem novo alívio de transição. As penalidades são escalonadas: multas por atraso ou ausência de entrega são calculadas como múltiplo do número de empregados registrados × CZK 5.000, aproximadamente EUR 200; outras infrações administrativas podem gerar multas de até CZK 100.000, aproximadamente EUR 4.000, conforme a natureza da violação.	Os empregadores devem: – verificar se os relatórios de abril a junho de 2026 foram apresentados corretamente; – garantir o registro e a baixa de empregados dentro dos prazos legais.



Desenvolvimento e data	Descrição	Impacto e risco	Ações futuras
Aumento do salário mínimo qualificador para novos titulares de <i>Employment Pass</i> (EP) e <i>S Pass</i> O Governo de Singapura anunciou, no Orçamento de Singapura de 12 de fevereiro de 2026, atualizações sobre: (1) salários mínimos qualificadores para <i>Employment Passes</i> e <i>S Passes</i>; (2) <i>Local Qualifying Salary</i> (“LQS”) usado para cotas de <i>S Pass / Work Permit</i>; e (3) taxas de <i>Work Permit</i>. As mudanças serão implementadas progressivamente, de 1º de julho de 2026 até 2028.	LQS O LQS define o salário mínimo que empregados locais devem receber em empresas que contratam trabalhadores estrangeiros. O Governo de Singapura elevará o LQS para empregados locais em tempo integral de SGD 1.600 para SGD 1.800, com vigência em 1º de julho de 2026. Empregados locais que não forem elevados ao novo LQS poderão deixar de ser contabilizados, ou contar apenas como 0,5, para sua cota de <i>S Pass / Work Permit</i>, o que pode reduzir espaço para contratações ou renovações estrangeiras. Salário mínimo A partir de 1º de janeiro de 2027 e 1º de janeiro de 2028, para renovações: o salário mínimo qualificador para <i>Employment Passes</i>, em todos os setores exceto Serviços Financeiros, aumentará de SGD 5.600 para SGD 6.000; - o salário mínimo qualificador para <i>Employment Passes</i> no setor de Serviços Financeiros aumentará de SGD 6.200 para SGD 6.600; - o salário mínimo qualificador para <i>S Passes</i>, em todos os setores exceto Serviços Financeiros, aumentará de SGD 3.300 para SGD 3.600; - o salário mínimo qualificador para <i>S Passes</i> no setor de Serviços Financeiros aumentará de SGD 3.800 para SGD 4.000. Taxas de <i>Work Permit</i> O Governo de Singapura também ajustará as taxas de <i>Work Permit</i>. para os setores <i>Marine e Process</i>, as taxas para trabalhadores de qualificação básica aumentarão em SGD 100 e SGD 150, respectivamente; para os setores <i>Manufacturing e Services</i>, o Governo de Singapura simplificará a atual estrutura escalonada de taxas. - Para dar tempo de adaptação às empresas, essas mudanças entrarão em vigor a partir de 2028.	Os empregadores devem esperar aumento de custos de folha em razão dos salários mínimos mais altos e das taxas, especialmente se contratarem grande proporção de empregados estrangeiros. Os empregadores podem enfrentar redução de sua cota de contratação estrangeira se os empregados locais não forem ajustados ao novo LQS. Os empregadores precisarão reprecificar funções atualmente orçadas próximas aos limites existentes de EP e S Pass. No longo prazo, os empregadores precisam integrar os pisos salariais mais altos ao planejamento de força de trabalho e remuneração.	Empregadores em Singapura devem adotar as seguintes medidas para mitigar riscos e lidar com esse desenvolvimento: - No curto prazo imediato, revisar os salários dos empregados locais antes da alteração do LQS em 1º de julho de 2026. No médio prazo, auditar os salários dos atuais titulares de EP e <i>S Pass</i> em relação aos novos limites. - No longo prazo, avaliar o impacto das mudanças sobre seus direitos de cota de <i>S Pass</i> e <i>Work Permit</i> e revisar os orçamentos de contratação para funções que comecem ou sejam renovadas a partir de 2027. Os empregadores também devem planejar os aumentos das taxas nos setores pertinentes a partir de 2028.



Desenvolvimento e data	Descrição	Impacto e risco	Ações futuras
Implementação sueca da Diretiva da UE sobre Trabalho em Plataformas A Suécia deve implementar a Diretiva da UE sobre Trabalho em Plataformas por meio de uma nova Lei de Trabalho em Plataformas autônoma (SOU 2026:3). A Diretiva deve ser implementada até 2 de dezembro de 2026. Ela tem como foco plataformas digitais de trabalho que organizam trabalho remunerado sob demanda usando monitoramento ou tomada de decisão automatizados. A implementação sueca deve ser vista no contexto do modelo de mercado de trabalho da Suécia. Diferentemente de muitas outras jurisdições europeias, a questão central na Suécia não é necessariamente que trabalhadores de plataforma sejam classificados como autônomos. Nos modelos suecos de plataforma, os trabalhadores já podem estar formalmente empregados por uma empresa guarda-chuva, empresa de trabalho temporário, subcontratada ou outro intermediário, isto é, raramente pela própria plataforma. Consequentemente, a exclusão sistemática do status de empregado e das salvaguardas associadas não é um problema primário na Suécia. A questão-chave, portanto, não é o status de emprego, mas se o arranjo pode ser tratado como trabalho temporário por agência e, nesse caso, quais obrigações o empregador deve cumprir.	A proposta de Lei de Trabalho em Plataformas introduz uma presunção relativa de vínculo de emprego quando o trabalho em plataforma é realizado sob direção e controle de uma plataforma digital de trabalho. A presunção também se aplica quando o trabalho é realizado por meio de intermediário, o que pode incluir agências de trabalho. Quando uma parte se qualificar tanto como empregadora quanto como agência de trabalho nos termos da Diretiva 2008/104/EC, as obrigações de ambos os regimes se aplicam em paralelo. Trabalhadores contratados por intermediários têm direito à mesma proteção prevista na Lei de Trabalho em Plataformas que aqueles contratados diretamente pela plataforma. Embora a proposta não reclassifique automaticamente a plataforma como empregadora, arranjos intermediários também podem acionar a Lei Sueca de Trabalho por Agência e seu princípio de igualdade de tratamento, exigindo que trabalhadores de agência recebam pelo menos as condições básicas de trabalho e emprego que teriam sido aplicáveis se tivessem sido contratados diretamente pela plataforma. Como a maioria dos trabalhadores de plataforma na Suécia já possui contratos formais de emprego, a presunção de emprego provavelmente não afetará significativamente o status dos trabalhadores. Em vez disso, é mais provável que a proposta destaque a aplicação da Lei Sueca de Trabalho por Agência e seus requisitos de igualdade de tratamento.	Para empresas estrangeiras de plataforma, a implementação sueca provavelmente criará obrigações práticas de conformidade, mas não necessariamente o mesmo tipo de ruptura observado em jurisdições nas quais o trabalho em plataformas é estruturado principalmente como trabalho autônomo. As consequências mais significativas tendem a se relacionar a transparência, gestão algorítmica, obrigações de reporte, acesso sindical e escrutínio de estruturas intermediárias ou de <i>staffing</i>. A área nova mais importante na prática é a gestão algorítmica: as plataformas precisarão fornecer informações sobre sistemas automatizados de monitoramento e tomada de decisão, garantir supervisão humana e revisão de determinadas decisões automatizadas, e manter processos para decisões que afetem acesso ao trabalho, alocação de tarefas, precificação, avaliações, suspensão, rescisão ou recusa de pagamento. As plataformas também precisarão reportar informações à Autoridade Sueca de Ambiente de Trabalho e aos sindicatos relevantes, e fornecer canais de comunicação privados e seguros para trabalhadores e representantes. Risco residual: quando as plataformas usam empregadores de <i>staffing</i>, subcontratados ou empresas do grupo, o arranjo pode ser tratado como trabalho por agência, mas o parâmetro para igualdade de tratamento pode ser difícil de identificar, área que provavelmente permanecerá sob escrutínio sindical, político e jurídico.	Empresas que considerem operações de plataforma na Suécia devem avaliar se seu serviço funciona apenas como marketplace digital ou se organiza o trabalho. Devem revisar sistemas automatizados de alocação de tarefas, precificação, avaliações, monitoramento, restrições de conta, suspensão, rescisão e decisões de pagamento, e garantir processos de transparência, revisão humana e resposta a contestações. As empresas também devem revisar arranjos com empresas guarda-chuva, <i>staffing</i>, subcontratação e outros intermediários para determinar quem exerce a direção e o controle reais do trabalho. Quando tais arranjos puderem constituir trabalho por agência, as empresas devem avaliar a aplicação da Lei Sueca de Trabalho por Agência, especialmente quando não houver empregados comparáveis ou acordo coletivo para fins de <i>benchmarking</i>. Empresas estrangeiras também devem considerar as expectativas suecas de relações trabalhistas, incluindo engajamento sindical, pedidos de informação e escrutínio de estruturas que separam o emprego formal do controle prático.



Desenvolvimento e data	Descrição	Impacto e risco	Ações futuras
Reclassificação de contrato de consultoria Decisão recente do Tribunal Federal Suíço confirma que um contrato de consultoria pode ser reclassificado como relação de emprego quando isso refletir a realidade prática do arranjo.	A autora trabalhava para uma empresa atuante no setor de <i>private equity</i>, com base em um “contrato de consultoria” pelo qual assumiria a função de gerente de investimentos. Foi acordada remuneração mensal de CHF 6.000. O Tribunal Federal confirmou a classificação como contrato de trabalho. O fator decisivo não foi a denominação usada pelas partes, como “contrato de consultoria”, mas o quadro geral da colaboração efetiva na “realidade vivida”. A dedicação de tempo da autora foi particularmente significativa. Em geral, ela deveria estar disponível a partir das 7h30, trabalhar nove horas por dia e verificar e-mails mesmo nos fins de semana. Na opinião do Tribunal Federal, tais exigências vão muito além de um mero direito de dar instruções em um contrato de consultoria. Havia provas adicionais: a autora foi contratada como gerente de investimentos, função tipicamente integrada à estrutura organizacional da empresa. Além disso, a autora constava no site da empresa sem estar claramente identificada como consultora externa. Por fim, havia salário mensal fixo que não dependia de horas individuais especificamente reportadas.	Pelo direito suíço, a questão de saber se alguém é prestador independente ou empregado é decidida no plano dos fatos, e não com base na redação do contrato escrito. Consequentemente, independentemente da redação escolhida pelas partes, os fatos e a “realidade vivida” serão decisivos. Se a pessoa está integrada à hierarquia do cliente, por exemplo recebendo instruções de empregados do cliente e dando instruções a empregados do cliente sobre a execução de seu trabalho, o risco de reclassificação como contrato de trabalho é alto. Essa reclassificação pode levar a uma situação jurídica complexa e indesejada em aspectos de direito privado, seguridade social e tributação.	Os empregadores devem garantir que a qualificação jurídica que aplicam corresponda à realidade fática da relação.

Desenvolvimento e data	Descrição	Impacto e risco	Ações futuras
Novo Regulamento sobre Procedimentos e Princípios de Treinamento de Saúde e Segurança Ocupacional para Empregados Em 2 de abril de 2026, o Regulamento sobre Procedimentos e Princípios de Treinamento de Saúde e Segurança Ocupacional para Empregados foi publicado no Diário Oficial, aumentando as obrigações de conformidade dos empregadores em relação a treinamentos de saúde e segurança ocupacional.	O Regulamento introduz regime de treinamento de saúde e segurança ocupacional mais prescritivo, incluindo treinamento presencial obrigatório de <i>onboarding</i>, prazo de três meses para conclusão do treinamento básico, requisitos de avaliação de empregados, obrigações documentais ampliadas e condições mais rígidas para uso de métodos de treinamento online.	A introdução de exames obrigatórios, requisitos adicionais de participação de empregados e obrigações documentais ampliadas pode exigir que empregadores aloquem recursos adicionais à administração e ao monitoramento dos treinamentos.	Os empregadores devem atualizar seus procedimentos de treinamento de saúde e segurança ocupacional para incorporar os novos requisitos de avaliação, as obrigações ampliadas de manutenção de registros e as regras revisadas de entrega de treinamento. Também devem revisar a documentação de treinamentos existente à luz das disposições transitórias e garantir que quaisquer treinamentos anteriormente não documentados sejam devidamente registrados dentro do prazo prescrito.
Alterações aos direitos de licença-maternidade e paternidade na Lei do Trabalho Em 1º de maio de 2026, a nova Lei de Alterações à Lei de Serviços Sociais e a determinadas outras leis foi publicada no Diário Oficial, ampliando as licenças-maternidade e paternidade.	A Lei aumenta a licença-maternidade pós-natal remunerada de 8 para 16 semanas, resultando em período total de licença-maternidade remunerada de 24 semanas. Também amplia a licença paternidade remunerada de cinco para dez dias e introduz direito a licença não remunerada de dez dias para famílias acolhedoras após a colocação de uma criança.	As alterações exigem que os empregadores atualizem práticas de administração de licenças para refletir os direitos revisados de licença-maternidade e paternidade e o novo direito de licença não remunerada concedido a famílias acolhedoras. Os empregadores também devem considerar as disposições transitórias aplicáveis a empregados que possam ter direito a licença-maternidade adicional após a entrada em vigor da Lei.	Os empregadores devem revisar e atualizar políticas de licença, manuais de empregados, sistemas de RH e processos de folha para refletir os direitos revisados de licença-maternidade e paternidade.



Desenvolvimento e data	Descrição	Impacto e risco	Ações futuras
Decisão da Corte de Cassação sobre o cálculo de direitos de férias anuais remuneradas Em decisão datada de 3 de fevereiro de 2026, a Corte de Cassação (a Corte) entendeu que dias de descanso semanal que coincidam com o período de férias anuais do empregado não podem ser computados no direito a férias anuais remuneradas do empregado.	A Corte confirmou que, nos termos da Lei do Trabalho, dias de descanso semanal, feriados públicos e feriados gerais que coincidam com período de férias anuais não são incluídos no cálculo das férias anuais. Assim, quando tais dias coincidirem com férias anuais aprovadas, o empregado poderá manter direito a dias de férias anuais não utilizados e receber pagamento por esses dias na rescisão do contrato de trabalho por qualquer motivo.	A decisão destaca a importância de calcular corretamente os direitos de férias anuais e manter registros de suporte. Empregadores que computem dias de descanso semanal dentro de períodos de férias anuais podem enfrentar pedidos de pagamento de férias anuais não utilizadas na rescisão do contrato de trabalho.	Os empregadores devem revisar seus métodos de cálculo de férias anuais, sistemas de controle de licenças e registros de pessoal para garantir que dias de descanso semanal, feriados públicos e feriados gerais sejam excluídos do cálculo das férias anuais conforme a Lei do Trabalho.
Decisão da Corte de Cassação sobre cumprimento de requisitos legais de aviso prévio Em decisão datada de 3 de fevereiro de 2026, a Corte de Cassação (a Corte) analisou as circunstâncias em que um empregado pode ter direito a indenização por aviso prévio após a rescisão do contrato de trabalho.	A Corte confirmou que o empregador que documentar adequadamente a recusa do empregado em aceitar o aviso de rescisão e conceder integralmente o prazo legal de aviso prévio não será responsável por indenização de aviso prévio. A Corte reconheceu a data registrada no relatório de recusa, apoiada por depoimento de testemunhas, como a data efetiva de notificação para cálculo do prazo de aviso.	A decisão oferece orientação sobre o valor probatório de registros de recusa e documentação de aviso em disputas de rescisão trabalhista. Destaca a importância de documentar adequadamente procedimentos de notificação, pois os empregadores podem se apoiar nesses registros para demonstrar conformidade com obrigações legais de aviso prévio e defender-se de pedidos de indenização de aviso.	Os empregadores devem revisar seus procedimentos de rescisão para garantir que comunicações de aviso, confirmações dos empregados e eventuais registros de recusa sejam devidamente documentados e mantidos. Práticas internas de RH também devem assegurar que prazos legais de aviso prévio e direitos correlatos dos empregados, incluindo licença para procurar emprego, sejam claramente comunicados e registrados.



Serviço de assinatura de Legal Updates do CMS

Cadastre-se agora gratuitamente para receber por e-mail comentários, análises e conteúdos de especialistas do CMS sobre questões jurídicas que podem impactar o seu negócio, diretamente na sua caixa de entrada. cms.law/subscription

O CMS é uma organização internacional composta por escritórios de advocacia independentes (“Escritórios Membros do CMS”). A CMS LTF Limited (CMS LTF) é uma sociedade limitada por garantia, constituída na Inglaterra e no País de Gales (nº 15367752), com sede registrada em Cannon Place, 78 Cannon Street, London EC4N 6AF, Reino Unido. A CMS LTF coordena os Escritórios Membros do CMS. A CMS LTF não presta serviços a clientes. Tais serviços são prestados exclusivamente pelos Escritórios Membros do CMS em suas respectivas jurisdições. A CMS LTF e cada um dos Escritórios Membros do CMS são entidades separadas e juridicamente distintas, e nenhuma dessas entidades tem autoridade para vincular qualquer outra. A CMS LTF e cada Escritório Membro do CMS são responsáveis apenas por seus próprios atos ou omissões, e não pelos atos ou omissões uns dos outros. A marca “CMS” e o termo “escritório” são utilizados para se referir a alguns ou a todos os Escritórios Membros do CMS ou a seus escritórios locais. Mais informações estão disponíveis na seção “informações jurídicas”, no rodapé do site cms.law

Localizações do CMS:

Aberdeen, Abu Dhabi, Amsterdã, Antuérpia, Barcelona, Pequim, Belgrado, Bengaluru, Bergen, Berlim, Bogotá, Bratislava, Brisbane, Bristol, Bruxelas, Bucareste, Budapeste, Casablanca, Chennai, Colônia, Dubai, Dublin, Düsseldorf, Ebene, Edimburgo, Frankfurt, Funchal, Genebra, Glasgow, Gotemburgo, Gurugram, Hamburgo, Hong Kong, Hyderabad, Istambul, Joanesburgo, Kyiv, Leipzig, Lima, Lisboa, Liverpool, Liubliana, Londres, Luanda, Luxemburgo, Lyon, Madri, Manchester, Maputo, Cidade do México, Milão, Mombasa, Mônaco, Mumbai, Munique, Mascate, Nairóbi, Nova Délhi, Oslo, Paris, Podgorica, Poznan, Praga, Reading, Rio de Janeiro, Riade, Roma, Santiago do Chile, São Paulo, Sarajevo, Xangai, Sheffield, Silicon Valley, Singapura, Skopje, Sófia, Stavanger, Estocolmo, Estrasburgo, Stuttgart, Sydney, Tel Aviv, Tirana, Viena, Varsóvia, Zagreb e Zurique

Mais informações podem ser encontradas em cms.law.