

**CURSO VIRTUAL DE FORMAÇÃO JURÍDICA PARA DIRIGENTES
SINDICAIS E ASSOCIATIVOS – 2025
PROMOVIDO PELO SINDIELETRO
COM A DRA. ELAINE NASSIF**



PROGRAMA

Dia 1º de dezembro de 2025

1. Bloco 1 –

- Introdução ao curso - OBJETIVOS
- Judicialização E CONTEXTO
- Sistemas judiciais e jurídicos
- *Estrutura judicial de proteção social no Brasil*

2. Bloco 2.

Compreendendo a reforma trabalhista do supremo TABELA DE TEMAS.

- STF como protagonista da reforma trabalhista – lista de decisões
- Terceirização - **TEMA 725** – análise caso Cenibra e Cabify
- **TEMA 138G** E **TEMA 12G1** em andamento pejetização e plataformas

3. Bloco 3

- Modelos sindicais e representação de categoria: onde entram os PJ's? - O direito à negociação coletiva dos trabalhadores informais -
- Contribuição assistencial – direito de oposição decisão de 27/11/2025 (**TEMA G35**),

DEBATES: intervenções comentários/sugestões e encerramento

Dia 15 de dezembro de 2025

Comentários ao encontro anterior e às consultas realizadas

4. Bloco 4

- Assédio moral, organizacional, institucional, eleitoral, digital (stalking), burn-out, lawfare corporativo

5. Bloco 5

- A dispensa na adm indireta: sociedades de economia mista e empresas públicas, segundo o STF (**TEMA 1022**)
- A Responsabilidade Subsidiária Da Administração Pública Por Encargos Trabalhistas De Empresas Terceirizadas Que Lhes Prestam Serviços (**Tema 1118**)

6. Bloco 6

- Negociação *in pejus* (**TEMA 1046**)
- O patamar mínimo civilizatório

DEBATES: intervenções, comentários finais, avaliação, encerramento

BLOCO 1 - Judicialização, Introdução ao direito de modo geral e direito do trabalho em particular, e Estado: A estrutura de proteção social no Brasil

1) POR QUE UM CURSO DE FORMAÇÃO JURÍDICA PARA DIRIGENTES SINDICAIS E ASSOCIATIVOS? Qual o objetivo desse curso?

Cada vez mais o dirigente sindical precisa de conhecimentos jurídicos para atuar, seja na conversa com os trabalhadores da sua base para explicar questões judiciais; seja para escolher ou priorizar suas ações, ou seja, para tomar decisões sobre qual a melhor estratégia em dado momento para sua categoria.

E por que? Por que a luta política está judicializada.

Muitos estudiosos do fenômeno da **JUDICIALIZAÇÃO DA POLÍTICA** alegam que boa parte da responsabilidade por este protagonismo do judiciário está na falta de **HEGEMONIA POLÍTICA**, ou seja, de uma força política preponderante. A falta de consenso generalizado sobre direitos sociais e trabalhistas, deixa um vácuo de poder e empurra a solução para o judiciário.

Porque o judiciário tem a última palavra e é o único poder da República que não pode deixar de decidir alegando o **“NON LIQUET”**, ou seja, a inexistência de previsão normativa no ordenamento jurídico, de qualquer caso que seja levado à sua apreciação.

O **“NO ACTION”** também é apontado, ou seja, evitar tomar decisões evita desgastes, então é melhor deixar outro poder decidir. Ele vai ficar com toda a impopularidade pra ele. É o caso do STF, representando todo o judiciário.

A **JUDICIALIZAÇÃO DA POLÍTICA** acaba levando ao **ATIVISMO JUDICIAL** pois o judiciário precisa preencher as imensas lacunas legislativas sobre muitos conflitos. Ele passa a ser **CONSEQUENCIALISTA**, ou seja, a sopesar tanto o momento político adequado de acordo com a opinião pública, quanto a buscar estudos que prevejam quais as consequências de ele dar determinada decisão. Esta mudança no papel do judiciário no palco político passa a exigir muito mais interlocuções com a sociedade do que a sua anterior função, que era apenas de **uniformizar a jurisprudência**. Ele está realmente criando norma e projetando o futuro da sociedade.

E aí entra o papel do SISTEMA DE PRECEDENTES, introduzido pelo CPC 2015. O judiciário está autorizado a praticar o ATIVISMO, pois pode editar normas, essas normas tem o nome de PRECEDENTES e são decisões que são de observância obrigatória geral, que extrapolam o caso concreto.

Neste curso vamos ver os precedentes vinculantes - teses estabelecidas nos temas **725, G35, 1022, 1046, 12G1 e 138G**.

Exemplos:

Em outubro de 2025, o STF, em julgamento da ADO 73, reconheceu a omissão do Congresso em regulamentar o direito dos trabalhadores à proteção em face da automação, previsto no art. 7º, XXVII da Constituição e fixou um **prazo de 24 meses** para que o Legislativo edite uma lei sobre o tema.

Foi também através de uma ADO - a ADO 26, que o Supremo considerou a homofobia e a transfobia como crimes de racismo devido à omissão do Congresso em criar lei específica sobre o tema.

Da mesma forma, veja-se o Tema 1389, sobre o regime jurídico dos trabalhadores por plataforma. Ele deveria ser objeto de maturação, discussão na esfera política, e no entanto, está para ser definido, como tantos outros, pelo STF.

SISTEMAS LEGAIS E JUDICIAIS

Civil law, common law,

Estamos assistindo a uma tendencia, no Brasil e em outros países, a retornar ao mundo “das tradições”, ou seja, o mundo do sistema *common law*, em que os juízes fazem leis. No sistema *civil law*, as decisões não fazem lei, exceto entre as partes.

- **Origem do *Civil Law*:** O sistema de *civil law* tem suas raízes no Direito Romano, especialmente na compilação feita por Justiniano (*Corpus Juris Civilis*), e foi desenvolvido na Europa continental [1]. Ele se baseia fortemente na codificação, ou seja, na primazia da lei escrita e na organização sistemática do direito em códigos (como o Código Napoleônico) [1]. A ideia central é que a lei, criada pelo legislativo, é a fonte primária do direito, e os juízes devem aplicá-la de forma dedutiva.
- **Origem do *Common Law*:** O sistema de *common law* se desenvolveu na Inglaterra após a conquista normanda, a partir das decisões dos tribunais reais [1]. Sua base é o direito consuetudinário e, principalmente, o princípio do

precedente judicial (*stare decisis*), onde as decisões anteriores dos tribunais (precedentes) são vinculantes para casos futuros semelhantes

Os países que passaram por revoluções burguesas aprimoraram o sistema civil law de codificação. A ideia de um poder dedicado especificamente à legislação, independente dos outros, é um conceito fundamental introduzido e popularizado pela doutrina de Montesquieu.

O **Poder Legislativo** como um órgão distinto e com a função exclusiva de fazer leis **não existia** da mesma forma antes da formulação clássica de Montesquieu.

Antes da teoria da separação dos poderes, a criação de leis era frequentemente uma função exercida pelo **poder centralizado do monarca ou governante**. Em sistemas de monarquia absoluta, por exemplo, o príncipe ou chefe de Estado detinha a autoridade para fazer e revogar leis, além de exercer as funções executivas e judiciais.

Embora discussões sobre a limitação do poder e a divisão de tarefas já existissem antes de Montesquieu — John Locke, por exemplo, propôs uma divisão entre poderes Executivo, Legislativo e Federativo no século XVII —, foi a obra de Montesquieu, "O Espírito das Leis" (1748), que apresentou a **proposta detalhada da separação em três poderes** (Legislativo, Executivo e Judiciário) como um sistema de freios e contrapesos essencial para garantir a liberdade e evitar o abuso de poder.

O sistema de leis são mecanismos eficazes para romper tradições e projetar o futuro de acordo com a visão da classe que ascende ao poder. Elas podem causar certa insegurança porque são escritas por um poder para serem aplicadas por outro e até que a interpretação se assente, há uma incerteza.

A busca por maior **segurança jurídica** e previsibilidade no sistema legal brasileiro é um dos principais fatores que motivam a crescente **aproximação do Brasil a elementos do common law**. Este sistema engessa os juízes de primeiro grau e concentra mais poderes nos tribunais regionais, superiores.

Embora o Brasil mantenha sua tradição de *civil law* (baseada em leis e códigos escritos), a valorização dos precedentes judiciais vinculantes é uma característica marcante dessa aproximação.

Principais aspectos dessa aproximação:

- **Precedentes Vinculantes:** A introdução das súmulas vinculantes (após a EC 45/2004 e Lei 11.417/2006) e, mais recentemente, o Código de Processo Civil de 2015, deram maior força às decisões dos tribunais superiores, tornando-as obrigatórias para instâncias inferiores e a administração pública.

- **Previsibilidade e Isonomia:** A lógica por trás da adoção dos precedentes é garantir que casos idênticos ou semelhantes tenham soluções idênticas, promovendo a isonomia jurisdicional e a previsibilidade das decisões, o que é fundamental para a segurança jurídica.
- **Common Law e Segurança:** No sistema de *common law*, a segurança jurídica é tradicionalmente alcançada ao se dar força de lei às decisões judiciais, algo que era historicamente proibido na tradição do *civil law*.
- **Influência Recíproca:** O fenômeno não é exclusivo do Brasil; há uma tendência mundial de convergência entre os sistemas de *civil law* e *common law*, com ambos buscando incorporar as vantagens do outro (o *com*

SISTEMA DE PRECEDENTES COM FORÇA DE LEI- UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDENCIA

O Código de Processo Civil de 2015 (CPC/2015) formalizou e sistematizou o sistema de precedentes no Brasil, atribuindo-lhes força vinculante em certos casos, o que não ocorria na mesma medida no código anterior.

Embora o Brasil tradicionalmente adote o sistema de *Civil Law* (baseado em leis escritas), o CPC/2015 incorporou elementos do *Common Law* (baseado em decisões judiciais anteriores) para garantir maior segurança jurídica, isonomia e previsibilidade nas decisões judiciais.

Principais aspectos introduzidos pelo CPC/2015:

- **Precedentes Obrigatórios:** O código estabelece a obrigatoriedade de juízes e tribunais seguirem as decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Superior Tribunal de Justiça (STJ) em determinadas situações, como em súmulas vinculantes, decisões em controle concentrado de constitucionalidade, e julgamentos de recursos repetitivos.
- **Uniformização da Jurisprudência:** A sistematização busca reduzir a divergência de decisões sobre temas idênticos, promovendo uma aplicação mais uniforme do Direito em todo o país.
- **Ratio Decidendi:** O código enfatiza a importância da *ratio decidendi* (a razão de decidir, o fundamento jurídico principal) do precedente, e não apenas a parte dispositiva da decisão, para sua correta aplicação em casos análogos.
- **Técnicas de Aplicação:** Foram introduzidas técnicas como a distinção (*distinguishing*), que permite a um juiz não aplicar um precedente se houver diferenças fáticas relevantes entre o caso atual e o paradigma, e a superação (*overruling*), que permite a revisão de um precedente quando as circunstâncias mudaram.

Então o que os juízes precisam seguir e o que não precisam: ART. 927 DO CPC – CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL.

O Art. 927 do Código de Processo Civil (CPC) estabelece que juízes e tribunais devem observar os precedentes que têm força vinculante para garantir a uniformidade e a estabilidade nas decisões judiciais. Ele lista quais tipos de decisões devem ser seguidas obrigatoriamente, como súmulas vinculantes e decisões em controle concentrado de constitucionalidade, além de ter um § 3º que permite a modulação dos efeitos da decisão.

Pontos-chave do Art. 927 do CPC (Lei nº 13.105/2015)

- Vinculação a precedentes: O caput do artigo exige que juízes e tribunais observem os precedentes vinculantes estabelecidos por tribunais superiores e pelo Supremo Tribunal Federal (STF).
- Uniformidade das decisões: O objetivo é criar uniformidade e segurança jurídica, evitando que casos semelhantes sejam julgados de maneiras conflitantes.
- Tipos de precedentes vinculantes: A lei lista exemplos específicos de decisões que devem ser seguidas, como:
 - Súmulas vinculantes.
 - Súmulas do STF e do STJ.
 - Decisões em controle concentrado de constitucionalidade.
 - Acórdãos em Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR) e Incidente de Assunção de Competência (IAC).
- Modulação de efeitos (Art. 927, § 3º): O parágrafo permite que os tribunais, de forma fundamentada, modulem os efeitos da decisão, estabelecendo que ela comece a valer a partir de um momento específico para equilibrar inovação e segurança jurídica.

2) BREVE INTRODUÇÃO SOBRE O DIREITO

Direito é um conjunto de normas e princípios que regulam a conduta humana em sociedade estabelecendo direitos, deveres e penas, sanções. Ele funciona através de um ORDENAMENTO JURÍDICO (conjunto de leis) e, em um sentido mais amplo, representa o poder ou a faculdade que uma pessoa possui para exigir algo, desde que esse poder seja reconhecido socialmente e pela legislação.

Na Antropologia - é uma **construção social vital** e um conjunto de **instituições** que se tornaram indispensáveis à medida que as sociedades humanas cresceram além dos limites dos bandos e tribos baseados em laços pessoais diretos.

Número de Dunbar - **Número de Dunbar**, proposta pelo antropólogo Robin Dunbar. Ele sugeriu que o tamanho máximo de um grupo social com o qual um indivíduo pode manter relacionamentos interpessoais estáveis (onde cada pessoa sabe quem é quem e como cada pessoa se relaciona com qualquer outra pessoa) é de cerca de 150 indivíduos.

Para Dunbar, o surgimento de instituições formais, como o direito, a burocracia e o Estado, foi necessário para coordenar e integrar populações maiores do que esse limite cognitivo

No Marxismo - Para Marx - superestrutura - Para Karl Marx, o direito é, de facto, parte da **superestrutura** da sociedade, mas isso não significa que ele não tenha importância na estrutura de poder [1]. A economia (as relações de produção, ou a "base material") é vista como o fundamento principal que determina a superestrutura, a qual inclui o direito, a política, a religião e a cultura.

O direito tem um papel crucial na manutenção da dominação de classe, mas sua forma e conteúdo são determinados, em última instância, pela base econômica. Ele não é independente da economia; pelo contrário, é uma de suas principais expressões na esfera ideológica e política.

INTRODUÇÃO AO ESTUDO DO DIREITO

CLASSIFICAÇÃO

Pois bem. Uma classificação básica das ciências é a de serem exatas, biológicas, humanas ou sociais. Dentre estas, a ciência do Direito figura entre as ciências sociais APLICADAS. Sociais porque estuda as relações sociais, e aplicadas porque visa interferir nelas e regulá-las, diferentemente das ciências Puras, que estudam tais relações, mas para elaborar teorias sobre elas.

DIREITO PÚBLICO E DIREITO PRIVADO -

Normas inderrogáveis e direitos indisponíveis

A principal divisão interna do direito é a divisão entre o DIREITO PRIVADO e DIREITO PÚBLICO, que vem desde o Direito Romano.

No direito privado estão as relações **entre os indivíduos** e no DIREITO público, a relação **destes INDIVÍDUOS com o Estado**¹.

Enquadram-se no direito privado, o **direito civil e direito comercial (direito empresarial)**. Todos os demais estão No Direito Público.

Explico. As normas do direito privado são **facultativas**, isto é, derogáveis a critério das partes e os direitos de que possam resultar tais normas são disponíveis. O direito privado permite que as partes contratantes disponham sobre tudo aquilo que não FOR vedado, pois exige somente três requisitos: **agente capaz, objeto lícito e forma não prescrita em lei**.

Já o **direito público** contém **normas obrigatórias, de ordem pública**, e cujos direitos, delas decorrentes, resultam ser indisponíveis. Isto significa que as partes não podem negociar diferente do que está na lei.

DIREITO DO TRABALHO

O **direito do trabalho** é diferente porque embora regule a relação entre privados, empregador e empregado, tem caráter de irrevogabilidade de muitas de suas normas por contrato das partes, o que veio a aumentar muito a partir do Tema 1046 do STF, que escalou a quantidade de normas derogáveis a critério das partes, aproximando o direito do trabalho do direito civil. Então hoje, muitas normas são derogáveis, mas há outras, de direitos indisponíveis a critério das partes, que não. Tem um caráter híbrido.

Direito privado	Direito civil	Derrogável e Disponível
	Direito comercial	Derrogável e Disponível
Direito público	Direito Individual e	Normas inderrogáveis e Direitos indisponíveis
	Direito Coletivo do Trabalho	Algumas normas derogáveis
EM MUTAÇÃO - Misto - MIGRANDO PARA O DIREITO PRIVADO	Direito Individual e Coletivo do Trabalho (depois da reforma e decisões STF)	Algumas normas derogáveis Disponíveis somente coletivamente

¹ https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/44/175/ril_v44_n175_p109.pdf

**MAS POR QUE DEVERIAM SUAS NORMAS SEREM CONSIDERADAS
INDERROGÁVEIS E TOTALMENTE INDISPONÍVES? QUEM É O TITULAR DO
DIREITO DO TRABALHO?**

Isto porque o **titular do direito do trabalho** não é o trabalhador individualmente considerado, mas uma coletividade de pessoas, indeterminada e indeterminável, representada pela entidade sindical.

Então, a rigor, tanto para transações individuais como para as coletivas, em razão da natureza de ordem pública do direito do trabalho, o **Sindicato deveria estar presente** e se manifestar sobre os acordos individuais celebrados judicialmente, sem o que estes não poderiam surtir efeitos.

Esta presença dos sindicatos era representada pelos **juízes classistas**. Quando eles foram extintos, na teoria do direito abriu-se uma porta para a flexibilização mediante a realização de acordos sem intervenção formal sindical.

Na medida em que o STF vai julgando matéria trabalhista, ele está deslocando o Direito do Trabalho, individual e coletivo, do Direito Público para o Privado. SE antes o direito do trabalho poderia ser representado como na tabela acima, hoje a situação se modifica a cada dia, com o direito individual do trabalho subindo para o campo do direito privado.

Se divide em direito **individual** e direito **coletivo** do trabalho.

FONTES

As fontes podem ser materiais ou formais.

MATERIAIS

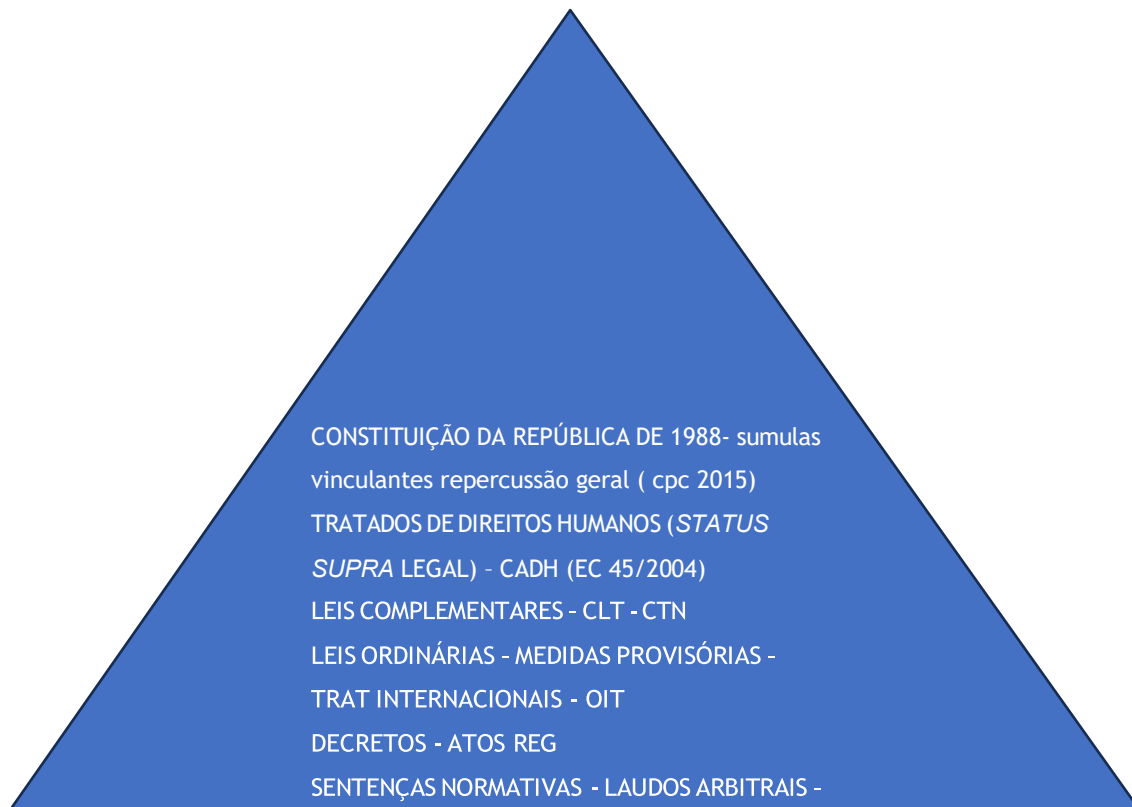
CULTURA - VALORES - HISTÓRIA: No DT, formação e organização da classe trabalhadora a partir do sec. XVIII, entendimento do capitalismo com as diversas teorias que surgiram no período. No Brasil, a questão do Getúlio Vargas, o pacto com as elites agrárias e a CLT

FONTES FORMAIS

HIERARQUIA DAS LEIS - HANS KELSEN - TEORIA PURA DO DIREITO

Hans Kelsen, filósofo austríaco que escreveu a teoria pura do direito e deu substância à teoria constitucional, criou a ideia da hierarquia das leis representada numa pirâmide

As normas mais rígidas ocupam o topo da pirâmide. As mais rígidas são as que exigem mais votos aprovação. Assim temos, no topo a Constituição, seguida dos tratados de direitos humanos com *status supralegal* (STF estabeleceu esta questão quando julgou o caso da prisão do depositário infiel. Súmula 25, revendo seu entendimento sobre a posição hierárquica dos tratados internacionais de direitos humanos)², e daí por diante, conforme o esquema a seguir³.



PRINCÍPIOS

Nos primórdios do capitalismo, quando homens, mulheres e crianças trabalhavam jornadas exaustivas em ambientes degradantes, recebendo sequer o suficiente para um prato de comida.

² Os casos que levaram à nova orientação do STF diziam respeito à prisão civil do depositário infiel, prevista no artigo 5º, LXVII da Constituição de 1988,³ que contrastava com o artigo 7.7 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (CADH), segundo o qual a prisão por dívidas somente pode ser decretada em virtude de inadimplemento de obrigação alimentar.⁴ <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r32493.pdf>

³ Regulamento empresarial tem natureza jurídica de cláusula contratual, que adere em definitivo ao contrato de trabalho dos empregados admitidos antes ou durante o seu período de vigência, por se tratar de condição mais benéfica que se incorpora ao seu patrimônio jurídico, nos termos e para os efeitos dos artigos 7º, caput, da CF e 444 e 468 da CLT e da Súmula nº 51, item I, do Tribunal Superior do Trabalho e, portanto, não pode ser alterada in pejus, suprimida ou descumprida.

Tal situação levou a uma reação geral, tanto dos burgueses preocupados com a **degradação da mão de obra futura**, quanto do Estado Social da Igreja que respondeu a Marx com a ideia de que o trabalho humano não poderia ser tratado como uma mercadoria, quanto também dos movimentos paredistas, anarquistas, reivindicatórios e revolucionários, dos trabalhadores.

Desta forma, o Estado foi instado a agir para estabelecer condições e cláusulas mínimas do “contrato de trabalho”, mediante as quais a exploração do homem pelo homem deveria se dar, protegendo a parte mais fraca da relação. Da reação contra a força de trabalho ser **tratada como uma mercadoria** no liberalismo, nasce o **princípio da proteção** que vai guiar todas as normas que compõem o direito e o processo do trabalho.

Desta lógica surgem os **princípios protetivos** do trabalhador. Eles são muitos e se estendem desde o direito material até o direito processual do trabalho.

Princípio do ***in dúbio pro operário***, princípio da **norma mais favorável**, princípio da **condição mais benéfica**, princípio da **primazia da realidade**, princípio da **integralidade e intangibilidade dos salários**, princípio da **não discriminação**, princípio da **continuidade da relação de emprego**, dentre outros.

A estrutura institucional de proteção social no Brasil e seu arcabouço normativo (instituições de justiça, em particular)⁴

Geralmente quando falamos em “proteção social”, estamos nos referindo à **seguridade social (saúde, assistência e previdência social)**.

Entretanto, como dentro desta proteção o principal foco principal é a proteção ao trabalho, assalariado ou não, entendemos pertinente incluir neste conceito, para efeito deste estudo, todas as instituições relacionadas à aplicação dos direitos trabalhistas. Além de conhecer a clássica divisão **executivo, o Legislativo e o Judiciário, divisão clássica de Montesquieu**⁵, seria proveitoso para o mister de dirigente sindical, estar familiarizado e atualizado sobre o funcionamento da estrutura das instituições que prestam serviços que interessam, direta ou

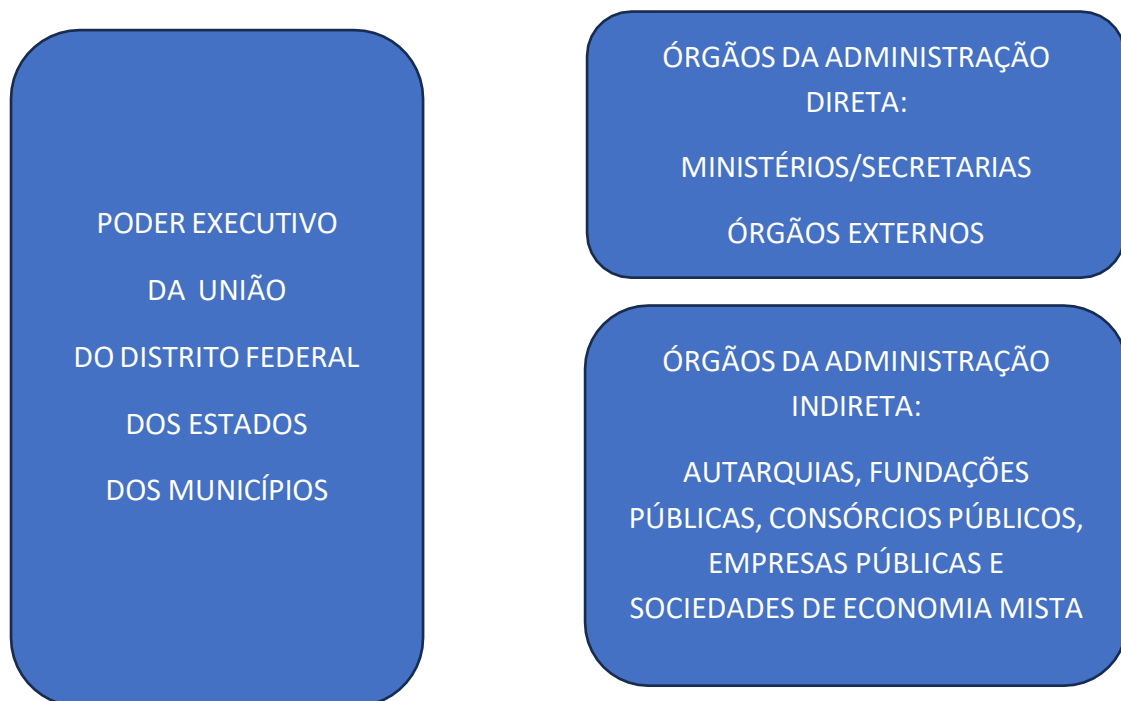
⁴ <https://doi.org/10.1590/1982-02592019v22n1p57>

⁵ Montesquieu buscava encontrar um equilíbrio entre os poderes que evitasse a sobreposição e o totalitarismo. Daí há uma pergunta: é possível haver democracia sem a divisão de poderes?

indiretamente, ao campo do trabalho. Para dirigentes sindicais, ter alguns números gravados pode ajudar nas diversas situações de embate, convencimento e enfrentamento jurídico. Afinal, o direito é muito permeável ao “consequencialismo”, ou seja, qual a consequência de determinada decisão judicial.

Por exemplo: No **legislativo**, saber quantos partidos existem, quantas “bancadas”, quantos deputados federais, quantos senadores. Quais as comissões de interesse dos trabalhadores. No **judiciário** saber como ele se organiza e quem são seus principais atores e principais decisões. No **executivo**, saber quais órgãos tem atribuições no âmbito do mundo do trabalho, que serviços prestam e como acioná-los. É nesta perspectiva, aplicada, que vamos trabalhar aqui a estrutura institucional do Estado.

Art. 2º da CR/88 - São Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário.



Direta – sem personalidade, órgãos sem capacidade para estar em juízo – Representados pela AGU – advocacia geral da União

Indireta – tem autonomia mas sob controle do Estado – autarquias (aneel, inss, bacen); fundações públicas (funai); empresas públicas (correios e CEF); sociedades de economia mista (BB e Petrobrás)



DROPS⁶:

Art. 49. É da competência exclusiva do Congresso Nacional:

XIII - escolher dois terços dos membros do Tribunal de Contas da União;

ART. 52. COMPETE PRIVATIVAMENTE AO SENADO FEDERAL:

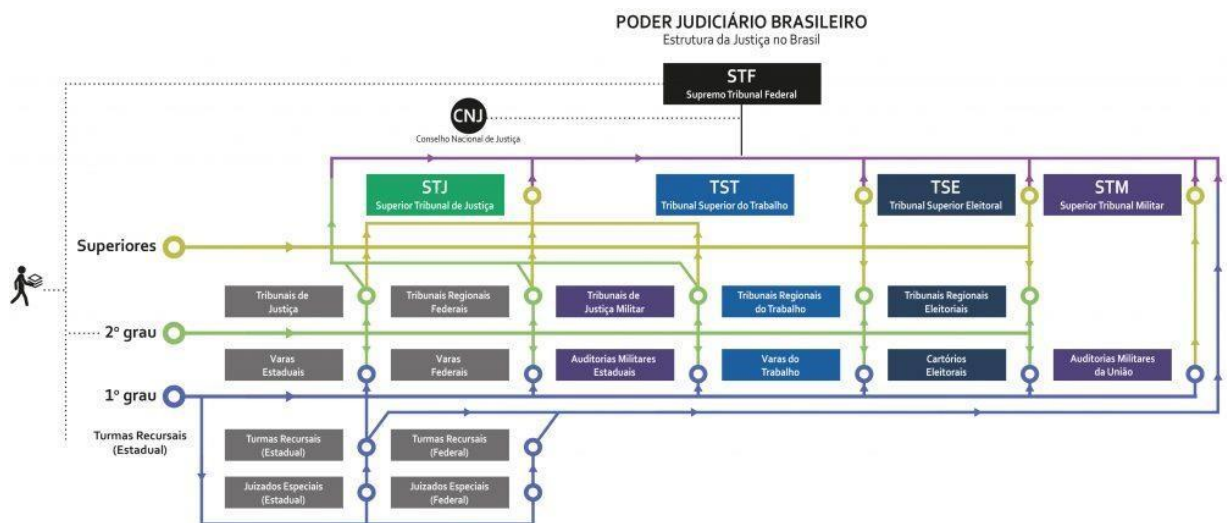
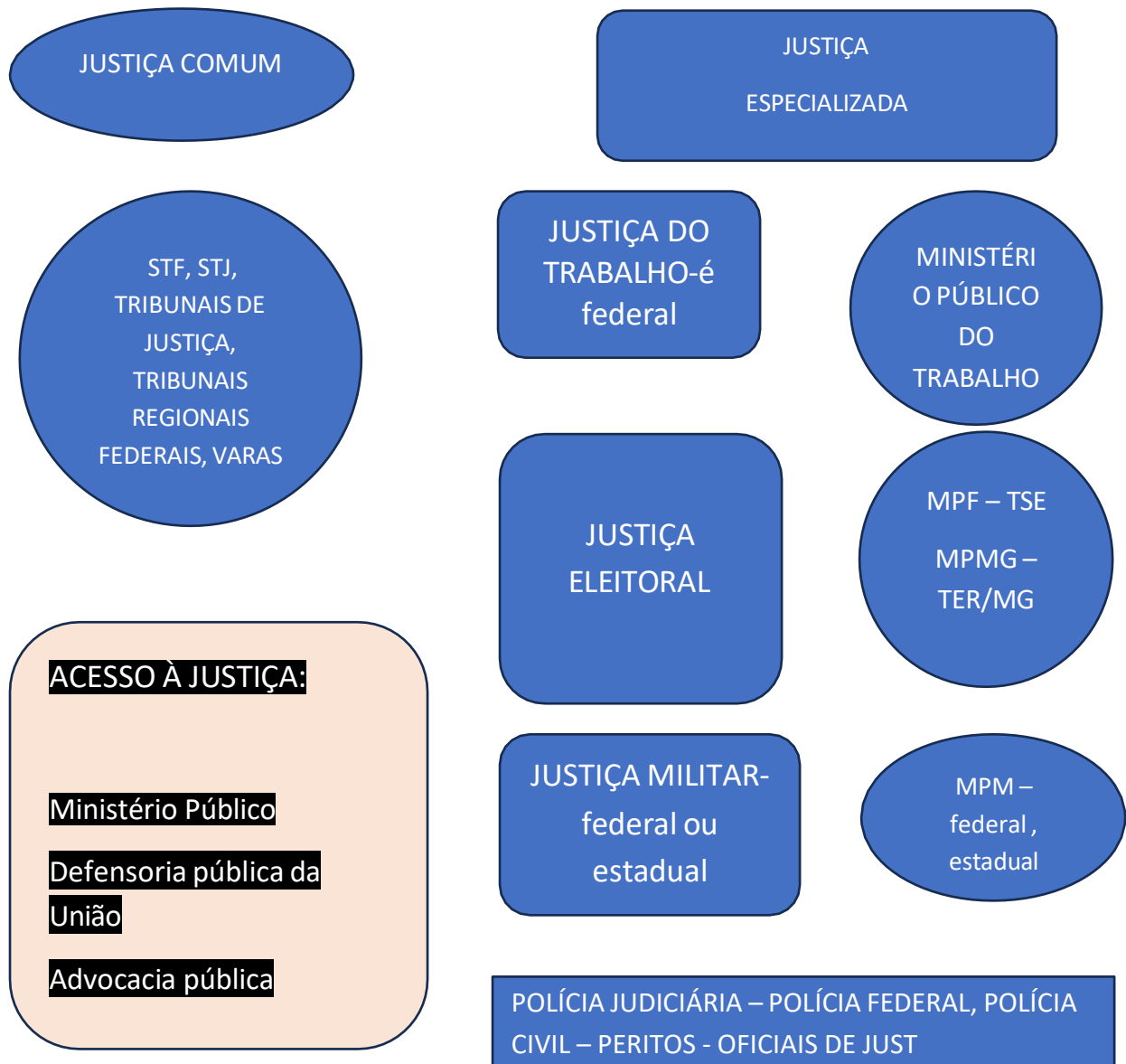
I - Processar e julgar o Presidente e o Vice-Presidente da República nos crimes de responsabilidade, bem como os Ministros de Estado e os Comandantes da Marinha, do Exército e da Aeronáutica nos crimes da mesma natureza conexos com aqueles.

II processar e julgar os Ministros do Supremo Tribunal Federal, os membros do Conselho Nacional de Justiça e do Conselho Nacional do Ministério Público, o Procurador-Geral da República e o Advogado-Geral da União nos crimes de responsabilidade;

ORÇAMENTO SECRETO – EMENDA DE RELATOR – EMENDA DE COMISSÃO Em 19/12/22 o STF julgou inconstitucional o orçamento secreto: emendas do relator geral do orçamento. Em 21 de dezembro foi promulgada a EC 126/22 que aumentou de 1,2 para 2% da receita corrente líquida do exercício anterior e garantiu o pagamento dos R\$600,00 do Bolsa Família. Em compensação, o Congresso incluiu o orçamento secreto na Lei Orçamentária para 2023, proibiu o governo de cancelar essas despesas sem aprovação do projeto.

⁶ **INDICAÇÃO DO FILMES: “APOCALIPSE NOS TRÓPICOS” e “O PROCESSO”** - PERFIL – COMPOSIÇÃO – PARTIDOS – BANCADAS- BANCADA RURALISTA = 300 DOS 513 deputados e 47 DOS 81 senadores são da bancada ruralista- 70 deputados ruralistas são do PL- o PL tb é o partido que mais elegeu senadores em 2022 – BANCADA EVANGÉLICA Frente Parlamentar Evangélica do Congresso Nacional- 93 parlamentares foram empossados em 2023, sendo que as igrejas Assembleia de Deus, Batista e Luterana reúnem, sendo que 26 podem ser considerados aliados do Presidente Lula BANCADA DA BALA 44 deputados federais foram ou são policiais, bombeiros ou militares (geralmente pautas ideológicas, armar a população, abastecer CACs e reduzir a maioria penal).

DISTRIBUIÇÃO DE COMPETÊNCIAS – JURISDIÇÃO – LEGITIMIDADE PARA AGIR



POLÍCIA

A polícia não pertence ao poder judiciário, mas ao poder executivo. Ela é o ponto de contato inicial com fatos jurídicos relativos à fatos criminais. É a primeira a chegar na cena do crime, coletar provas, identificar suspeitos, registrar ocorrência. As ações da polícia (instauração de inquérito) geram os documentos e provas que serão encaminhados ao MP e depois apresentados a um juiz. Assim, embora não pertencente ao "sistema judicial" (o conjunto de tribunais e juízes que tomam decisões legais), é o principal **braço de aplicação da lei** e a "porta de entrada" para o sistema de justiça criminal como um todo, trabalhando em colaboração com o Ministério Público, a Defensoria Pública e o Poder Judiciário

PODER EXECUTIVO: QUAIS DESTAS INSTITUIÇÕES ATUAM NA PROTEÇÃO DO TRABALHO ASSALARIADO NO BRASIL - VOCÊ SABERIA ACIONÁ-LOS SE NECESSÁRIO? COMO?

- **MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**
 - AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO
 - SINE -
 - FECTIPA fórum de erradicação e combate ao trabalho infantil
 - NIO - COTAS - pcd, idosos,
 - MEDIAÇÃO
 - REGISTRO ACT CCT
 - SECRETARIA ECONOMIA SOLIDÁRIA
 - FUNDACENTRO - FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT
 - FAT - FUNDO DE AMPARO AO TRABALHADOR - seguro desemprego, abono salarial (1 sm para quem recebe em média 2 sm pra quem trabalha pra quem recolhe para pis pasep) e financiamento de desenvolvimento econômico (MCT),
- **MINISTÉRIO DA PREVIDENCIA SOCIAL (APOSENTADORIAS - rpps, rgps e complementar) -EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA PARA TRABALHADORES**
 - INSS :Benefícios sociais: salário maternidade, pensão por morte e auxílio doença. Benefícios assistenciais (não acumulam): auxílio- inclusão à pcd, ao idoso (BPC - Benefício de prestação continuada - LOAS) ao Trabalhador portuário avulso, benefício assistencial à pessoa com deficiência (BPC - LOAS)
 - Benefícios por incapacidade: auxílio por incapacidade temporária, auxílio acidente, benefícios concedidos ou reativados por decisão judicial,

diferença entre auxílio por incapacidade temporária comum ou decorrente de acidente de trabalho, perícia de revisão.

- Pensões: para crianças com Síndrome Congenita do Zika Virus, pensão especial hanseníase, pensão para síndrome da talidomida, pensão por morte,

- **MINISTÉRIO DA SAÚDE**

- SUS - SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE
- VIGILÂNCIA SANITÁRIA
- CEREST - CENTRO DE REFERÊNCIA EM SAÚDE DO TRABALHADOR
- FIOCRUZ - FUNDAÇÃO OSVALDO CRUZ

- **MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL E COMBATE À FOME**

- SUAS - SISTEMA ÚNICO DA ASSISTÊNCIA SOCIAL
- CRAS - CENTRO DE REFERÊNCIA DA ASSISTÊNCIA SOCIAL
- CREAS - CENTRO DE REFERÊNCIA ESPECIALIZADO DA ASSISTÊNCIA

- Valorização sm, inclusão produtiva

- **MINISTÉRIO DA AGRICULTURA E PECUÁRIA**

- CONSEA - CONSELHO DE SEGURANÇA ALIMENTAR
- PRONAF

- **MINISTÉRIO DO EMPREENDEDORISMO, DA MICROEMPRESA E DA EMPRESA DE PEQUENO PORTE**

- MEI - MICRO EMPREENDEDOR INDIVIDUAL

- **MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**

- CONSELHO TUTELAR
- FORMAÇÃO PARA O MERCADO DE TRABALHO
- APRENDIZAGEM - SISTEMA S
- ESCOLAS TÉCNICAS - INSTITUTOS FEDERAIS DE EDUCAÇÃO

SISTEMA S
Instituição

Alíquota

Senai	1,0%
SESI	1,5%
SENAC	1,0%
SESC	1,5%
SEBRAE	variável no intervalo de 0,3% a 0,6%

SENAR	variável no intervalo de 0,2% a 2,5%
SEST	1,5%
SENAT	1,0%
SESCOOP	2,5%

- SESMT - SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO - NR 4 -
- CIPA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO - NR 5
- JUSTIÇA DO TRABALHO
- JUSTIÇA COMUM
- MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
- MINISTÉRIO PÚBLICO ESTADUAL
- MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL
- DEFENSORIA PÚBLICA DOS ESTADOS E DA UNIÃO
- SINDICATOS, FEDERAÇÕES, CONFEDERAÇÕES, CENTRAIS
- CENTRAIS INTERNACIONAIS
- REGULAMENTOS COMPLIANCE/ESG
- TERCEIRO SETOR: OSCIPS E OSs
- DIEESE
- DIAP
- DAJ, SAJ - ESCRITÓRIOS DE ESTAGIAMENTO DAS FACULDADES DE DIREITO;
- CLÍNICAS OU PÓLOS DAS FACULDADES; POSSIBILIDADES DE PESQUISAS
- **MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E CIDADANIA**
CNDH - Conselho Nacional de Direitos Humanos
DISQUE 100

DROPS

○ CEREST - CENTRO DE REFERENCIA EM SAÚDE DO TRABALHADOR

Brasília - O Tribunal Superior do Trabalho (TST) deu provimento ao recurso de revista interposto pelo Ministério Público do Trabalho, proferindo decisão judicial que declara a competência do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST) para fiscalizar e autuar empresas pelo descumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho. O acórdão foi proferido nos autos de uma ação anulatória ajuizada em 2012 pela empresa Pirelli Pneus Ltda. em face do Município de Campinas. Ela foi multada por não ter emitido CAT. **Processo nº 0000421-2G.2012.5.15.0130**

Fim do Primeiro bloco - Debates

BLOCO 2 --Compreendendo a reforma trabalhista do STF- TABELA DE TEMAS.
Comentários sobre alguns, em especial:

- STF como protagonista da reforma trabalhista - lista de decisões
- Terceirização - **TEMA 735** - análise caso Cenibra e Cabify
- **TEMA 138G e TEMA 12G1** em andamento pejetização e plataformas
- Mat- Meio Ambiente do Trabalho- na pejetização e terceirização

A REFORMA TRABALHISTA DE 2017

A reforma trabalhista de 2017 ([Lei 13.467/2017](#)) alterou mais de 100 artigos da CLT, flexibilizando as relações de trabalho e introduzindo novas modalidades como o trabalho intermitente, o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, a regulamentação do teletrabalho, a permissão para terceirização da atividade-fim, o fracionamento de férias e a rescisão de contrato por acordo mútuo, etc

ACORDOS INDIVIDUAIS

Antes da reforma trabalhista, em razão da natureza pública do direito do trabalho, com normas cogentes e titularidade coletiva, **não era possível nenhum tipo de “acordo individual”**. **Nem a CONSTITUIÇÃO PERMITIU.**

CR/88	Direitos coletivamente disponíveis	Decisões STF
Art. 7º, VI	Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;	MP 936/2020 com complementação - ADI 6363
Art. 7º, XIII	Duração do trabalho normal não superior a 8 hs e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva;	MP 936/2020 e ADI 6363 – Diferença entre KURZABEIT (participação estatal em momentos de crise) e o dispositivo constitucional - medidas pandêmicas no mundo. Tese 638 do stf. A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo.
Art. 7º, XIV	Jornada de 6 h para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;	PROCESSO Nº TST-ROT - 230-14.2021.5.17.0000 admite turno ininterrupto de 12 horas, em regime 4 x 4. Subseção II Especializada em Di, para desconstituir 0000538-30.2015.5.17.0010

A REFORMA TRABALHISTA introduziu **SEIS possibilidades** de ACORDO INDIVIDUAL. A maioria sobre jornada. Em seguida, em 2022, a Lei 14.442 introduziu outras DUAS POSSIBILIDADES DE ACORDO INDIVIDUAL, sobre o teletrabalho. Portanto, hoje existem **OITO hipóteses** em que a lei permite acordo individual de trabalho, SEM qualquer interferência ou consulta sindical. Vejamos:

CLT	DECISÕES STF
Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. § 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. § 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) § 4º Fica permitida a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Art. 75-B- § 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022) § 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022) Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um. § 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.	O STF na ADI 5994, ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde, julgou constitucional a jornada 12 x 36 por acordo individual de trabalho, muito embora, como se lê do art. 7º, XIII da Constituição, só se pode <i>compensar</i> horários ou <i>reduzir</i> jornada por meio de acordo COLETIVO. Gilmar Mendes, que foi relator da matéria baseou-se no julgamento anterior sobre bombeiros civis (ADI 4842). Outro problema nesta matéria de jornada é a Reforma Trabalhista ter determinado que ela não diz respeito ao meio ambiente do trabalho, quando claramente os acidentes e doenças ocorrem quanto maior a jornada (art. 611- B, parágrafo único)

PRINCIPAIS JULGAMENTOS DO STF EM MATÉRIA TRABALHISTA PÓS CR DE 1988⁷

ADI ⁸ 3395/DF	Declarada a incompetência da justiça do trabalho para julgar litígios entre servidores estatutários e a Administração pública direta- 5/4/2006 – Exceto meio ambiente laboral – SÚMULA 736 STF⁹
RE ¹⁰ 573.202 E RE 5.381/AM REPERCUSSÃO GERAL ¹¹	Declarada a incompetência da justiça do trabalho para julgar litígios entre trabalhadores temporários e a Administração pública direta – 21/08/2008
Repercussão Geral no RE 960.429/RN	Declarada a incompetência da justiça do trabalho para julgar litígios envolvendo contratação de empregados, mediante concurso público, pela Administração Pública Indireta – 05/03/2020
RE 583.955- 9/RJ	Declarada a incompetência da justiça do trabalho para decidir sobre questões ligadas a empresa em recuperação judicial, como existência de grupos econômicos ou sucessão trabalhista, bem como de proceder à execução nos autos trabalhistas, devendo enviar o crédito para o concurso de credores na justiça comum – 28/05/2009
RE 569.0563/PA	Declarada incompetência da Justiça do Trabalho para executar contribuições previdenciárias decorrentes do reconhecimento do vínculo empregatício em juízo trabalhista – 11/09/2008
RE 578.543/MT	Decidida a imunidade de jurisdição conferida à ONU e às suas entidades bem como a quaisquer organismos internacionais dotados do mesmo perfil. Em resumo, trabalhadores brasileiros contratados por tais pessoas jurídicas não podem sequer processá-las no Brasil, independentemente de qq dúvidas. – 15/05/2013
ARE 791.932/DF	Provido o RE para reformar integralmente a decisão do TST, liberando a terceirização em todas as atividades das telefônicas até mesmo na atividade-fim, na esteira dos precedentes inaugurais relatados pelos ministros Luiz Fux e Luis Roberto Barroso. – 11/10/2018
MC na ADI 48- CNT	Julgado procedente o pedido para reconhecer a licitude da terceirização e acrescentar que não há vínculo de emprego entre o motorista e a empresa transportadora de cargas, quando presentes os requisitos previstos na Lei n. 11.442/2007 ¹² , reconhecida como constitucional em todos os seus termos- 14/04/2020
ADC 16/DF	Liberada a terceirização na Adm. Pública em sua atividade-meio com a responsabilidade subjetiva das tomadoras de serviço do Poder Público, com a alteração parcial da Súmula 331 do TST, que previa a responsabilidade objetiva da administração – 24/11/2010

⁷ Tabela elaborada tendo por base a que consta do livro COUTINHO, Grijalbo Fernandes. Justiça Política do Capital; A desconstrução do direito do trabalho por meio de decisões judiciais. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2021.

⁸ ADI é Ação Direta de Inconstitucionalidade.

⁹ SÚMULA 736 - Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores.

¹⁰

¹¹

¹² Dispõe sobre o transporte rodoviário de cargas por conta de terceiros e mediante remuneração e revoga a Lei nº 6.813, de 10 de julho de 1980.

ADI 1923	Liberada a terceirização no Poder Público por intermédio de OS – Organizações Sociais nas áreas de saúde, educação, cultura, desporto e lazer, tecnologia e meio ambiente, conforme voto divergente do min. Luiz Fux. – 16/04/2015
RE 958.252 CENIBRA	Autorizada a terceirização generalizada na atividade-fim, fulminando, portanto, parte da Súmula 331 do TST que admitia a terceirização apenas na atividade meio, conforme voto do min Luiz Fux 30/08/2018
ADPF 324	Autorização para terceirização generalizada na atividade fim, conforme voto do min Luis Roberto Barroso – A maioria do STF também decidiu que a ADPF é instrumento processual hábil para defender o direito fundamental da livre iniciativa e o direito da liberdade econômica obstados por terceiros (TST e outros) – 30/08/2008
ADI 3934/DF	Fim da sucessão trabalhista na recuperação judicial e falência. Limitação monetária do caráter preferencial dos créditos trabalhistas. Credor civil ingressa no rol de pessoas com preferência. Limitação do quantum monetário do caráter preferencial do crédito trabalhista. 27/05/2009
RE 705.140/RS	Empregados admitidos sem concurso público não tem direitos sociais exceto quanto ao saldo de salários e FGTS, nos moldes da Súmula 363 do TST. 28/08/2014
RE 589.998/PI Correios- ECT	Empregados não portadores de estabilidade, mas o ato de dispensa deve ser motivado. A comunicação da motivação pode ser feita por comunicado formal, sem direito a contraditório e ampla defesa. 10/10/2018
ADI 5.209/DF	Fim do cadastro nacional contendo os nomes das pessoas e empresas flagradas fazendo uso de mão de obra humana em condições análogas à de escravo. Por causa desta decisão em 2014, o governo alterou parcialmente a portaria, esta sem a lista suja antes da defesa administrativa. Diante desta alteração a Relatora considerou haver perda de objeto e extinguiu o processo sem resolução de mérito em 16/05/16
ARE 709212/DF	Redução do prazo prescricional de 30 para 5 anos, em relação à cobrança judicial do FGTS não recolhido pelas empregadoras, com a declaração de inconstitucionalidade do dispositivo que previa a prescrição trintenária na Lei 8036/90. 13/11/14
MI 712/PA	Aplicação da Lei de Greve – lei 7783/89 aos servidores públicos, declarando que qualquer serviço público é considerado essencial.
RE 693456/RJ	Declarado que durante greve, além da ausência de negociação coletiva, os servidores públicos, como regra geral, não recebem salários/vencimentos
ADI 5794/DF	É constitucional a extinção da contribuição sindical compulsória por lei ordinária
Súmula 666 e SV 40	A contribuição confederativa do art. 8º, IV, da Constituição Federal somente pode ser exigida pelos entes sindicais, de seus filiados 24/09/2003 e 11/03/2015, respectivamente
RE 573.232/SC	Além da autorização assemblear dada ao sindicato, o trabalhador tem que constar da lista de substituídos desde a fase de conhecimento para ter direito na execução. 30/04/2015
RE 590.415/SC Negociado sobre legislado em PDV ou PDI	Aderindo ao Plano de Demissão Voluntária (PDV) ou a Plano de Demissão Incentivada (PDI), negociado coletivamente, o empregado dá quitação geral pelo extinto contrato de trabalho, conforme normas do plano, nada mais tendo a receber posteriormente, nem mesmo pela via judicial. 30/03/2015

RE 895.759/PE	São indevidas horas <i>in itinere</i> quando o pacto coletivo estabelecer outra vantagem para deixar de considerar o tempo de trajeto no computo da jornada ou não remunerar aquele tempo adicional, ainda que esta vantagem não possua nenhuma relação com a jornada, como fornecimento de cesta básica- 09/12/2016 – conglobamento
RE 827.833/SC E RE 661.256/SC	“Desaposentação”. Veto ao recálculo do benefício previdenciário. O desaposentado não pode contar com as novas contribuições para majorar o benefício previdenciário percebido.
ARE 664.335/SC	Ainda que laborando em ambiente insalubre, desde que faça uso de EPI, o empregado não tem direito à aposentadoria especial prevista na Constituição
MC na RC 22.012/RS	Aplicação da TR para fins de correção dos débitos trabalhistas
MI 618/MG	Pedido de regulamentação do direito constitucional de proteção em face da automação. O Mandado de Injunção não foi admitido pela relatora Min. Carmem Lúcia
ADCs 58 e 59 ADIs 5867 e 6821	Reforma trabalhista – correção. Os débitos trabalhistas não mais terão incidência concomitante de correção monetária e juros, pois os juros de 12% foram substituídos pela taxa Selic, que em 2020 era de 2%, devida desde o ajuizamento da reclamação. A correção pelo IPCA seria até o dia da propositura da ação.
RE 606.003/RS	Reformada decisão do TST para declarar que é da Justiça comum a competência para julgar ação de representante comercial contra a empresa que o contratou para desempenhar tal função, não sendo considerado de trabalho o vínculo existente entre as partes, conforme voto do Barroso. 25-09-2020
RE 635.546/MG CASO CEF	Reformada decisão do TST para afastar a possibilidade de isonomia ou equiparação salarial entre trabalhadores terceirizados e empregados da empresa pública principal , embora todos eles exercentes de iguais atividades laborais, segundo voto divergente de Barroso, baseado na livre iniciativa . Alegação de a terceirização se servir sim, à redução de custos. Não houve alegação de violação à Convenção 94 da OIT. 21/09/20.
ADPF 530/PA	Decidiu-se preliminarmente que a ADPF é instrumento processual adequado para defesa de preceito fundamental em prol das empregadoras empresas públicas. Decidiu-se que as empresas públicas, embora não sejam integrantes da Fazenda Pública, desde que desenvolvam as suas atividades fora do regime de concorrência e sem intuito lucrativo, não podem ter seus bens penhorados para o pagamento de dívidas trabalhistas , pois encontram-se submetidas ao sistema de precatórios definido pelo art. 100 da CR/88. 04/09/2020
ADPF 524	O METRO-DF embora empresa pública não integrante da fazenda pública, pode pagar suas dívidas trabalhistas mediante precatório. 02/10/2020
Reclamação 42576/DF	Subsidiárias de empresas públicas podem ser privatizadas sem a submissão dos atos de venda de ativos dessas estatais ao Poder Legislativo, conforme voto divergente do Ministro Alexandre de Moraes.
ADC 66/DF	A maioria do STF reconheceu a constitucionalidade do art. 129 da Lei n. 11.196/2005, para declarar que é possível haver prestação de trabalho intelectual por pessoa jurídica, conferindo legitimidade à “pejotização” = sistematicamente rejeitada pela Justiça do Trabalho, em razão de fraude ao contrato de trabalho e da consequente precarização laboral nele embutido, com enormes prejuízos à classe trabalhadora, além do comprometimento de recolhimentos fiscais e previdenciários. A decisão do STF estimula a “PEJOTIZAÇÃO” . 18/12/20

ADI 5.417/DF PRL FACULTATIVA	O STF julgou improcedente a ação, declarando a constitucionalidade do art. 5º, caput e parágrafo único, da Lei 10.101/2000. Assim, a garantia constitucional da participação dos empregados nos lucros e resultados (PLR) da empresa é facultativa , pois depende de negociação coletiva, ou de outro ato espontâneo por parte do empregador. O STF acabou por esvaziar a eficácia do art. 7º, XI, da CR, condicionando-a à conveniência do empregador. 04/12/2020
Re 1089282/AM	Contrariando parte de sua própria jurisprudência, o STF, de forma unânime, declarou a incompetência da Justiça do Trabalho para julgar demandas acerca da contribuição devida aos sindicatos de servidores públicos estatutários, embora o art. 114, III, da Constituição da República, cuide desse tipo de conflito de natureza sindical, sem nenhuma ressalva à atuação da jurisdição especializada juslaboralista. 04/12/2020
ARE 1.018.459/PR ACP MPT	Havia uma tendência, a julgar pelo voto relator, Gilmar Mendes, de na Repercussão Geral admitida pelo plenário, que o Tribunal afastaria qualquer possibilidade de cobrança da contribuição sindical destinada a trabalhadores não filiados ao sindicato, embora sejam beneficiários das negociações coletivas, além de ser essa a forma de custeio sindical, a mais democrática, pois definida em Assembleia Geral da categoria profissional. Entretanto, houve mudança de posicionamento quando o STF soube que não seria possível igualdade de negociação entre sindicatos quando os profissionais haviam perdido 98% de sua arrecadação com o fim do imposto sindical da reforma trabalhista. No julgamento final, estabeleceu-se a possibilidade desta cobrança, respeitada a oposição. 2023. EDs julgados em 27/11/2025
ADPF 323/DF	Fim da ultratividade das normas coletivas de trabalho
ARE 1.121.633/GO	Prevalência do negociado sobre o legislado para suprimir o pagamento de <i>hora in itinere</i> , com riscos à saúde obreira e sem nenhuma contrapartida patronal
ARE 647.651/SP (substituído na repercussão geral pelo RE 999.435/SP)	Discussão sobre autorização das dispensas coletivas ou da denominada dispensa em massa de trabalhadores sem negociação prévia com sindicatos T 638
ADI 5.826/DF	Discute constitucionalidade do contrato intermitente
ADI 5766/DF	Parte empregada beneficiária da justiça gratuita responde pelo pagamento de honorários advocatícios de sucumbência e outras despesas processuais
Re 1.1017.937/SP	Discute a limitação territorial dos efeitos condenatórios de ACPs.

PRINCIPAIS TESES COM REPERCUSSÃO GERAL DE INTERESSE SINDICAL

[0569](#)

RE 789874

[Acórdão](#)

Os serviços sociais autônomos integrantes do denominado Sistema "S" não estão submetidos à exigência de concurso público para contratação de pessoal, nos moldes do art. 37, II, da Constituição Federal. 17/09/2014

Tema 638 - Necessidade de negociação coletiva para a dispensa em massa de trabalhadores.

Há Repercussão? **Sim** Relator(a): MIN. MARCO AURÉLIO **Leading Case:** [RE 999435](#) **Descrição:** Recurso extraordinário em que se discute — à luz dos arts. 1º, IV, 2º, 3º, I, 4º, IV, 5º, II, 7º, I, 114, 170, II e parágrafo único, da Constituição federal, bem como do art. 10, II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias — a imposição, pelo Tribunal Superior do Trabalho, da obrigatoriedade de negociação coletiva para a dispensa em massa de trabalhadores. **Tese:** A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para **a dispensa em massa de trabalhadores**, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo.

[0725](#)

RE 958252

[Acórdão](#)

É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante. 30/08/2018

[0841](#)

RE 1002295

[Acórdão](#)

É constitucional a exigência de comum acordo entre as partes para ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica, conforme o artigo 114, § 2º, da Constituição Federal, na redação dada pela Emenda Constitucional 45/2004. 22/09/2020¹³

[1046](#)

ARE 1121633

[Acórdão](#)

¹³ 17/11/2025 — O Pleno do Tribunal Superior do Trabalho aprovou, por maioria, tese jurídica de observância obrigatória segundo a qual a recusa arbitrária da entidade sindical patronal ou de qualquer integrante da categoria econômica em participar da negociação coletiva supre o requisito do comum acordo para a instauração do dissídio coletivo de natureza econômica. Essa situação é evidenciada pela ausência reiterada às reuniões convocadas ou pelo abandono imotivado das tratativas. A decisão uniformiza a interpretação sobre o tema e reforça a aplicação da boa fé objetiva no processo negocial, em consonância com as Convenções 98 e 154 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)

São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam **limitações ou afastamentos** de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis. 02/06/2022

RE 883642

[Acórdão](#)

Os sindicatos possuem ampla legitimidade extraordinária para defender em juízo **os direitos e interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria que** representam, inclusive nas liquidações e execuções de sentença, independentemente de autorização dos substituídos.

19/06/2015

[0935](#)

ARE 1018459

[Acórdão](#)

É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição. 24/02/2017

[0967](#)

RE 1054110

[Acórdão](#)

1. A proibição ou restrição da atividade de transporte privado individual por motorista cadastrado em aplicativo é inconstitucional, por violação aos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência; e 2. No exercício de sua competência para regulamentação e fiscalização do transporte privado individual de passageiros, os Municípios e o Distrito Federal não podem contrariar os parâmetros fixados pelo legislador federal (CF/1988, art. 22, XI). 08/05/2019

[0992](#)

RE 960429

[Acórdão](#)

Compete à Justiça Comum processar e julgar controvérsias relacionadas à fase pré-contratual de seleção e de admissão de pessoal e eventual nulidade do certame em face da Administração Pública, direta e indireta, nas hipóteses em que adotado o regime celetista de contratação de pessoas, salvo quando a sentença de mérito tiver sido proferida antes de 6 de junho de 2018, situação em que, até o trânsito em julgado e a sua execução, a competência continuará a ser da Justiça do Trabalho. 05/03/2020

[0994](#)

RE 1089282

[Acórdão](#)

Compete à Justiça comum processar e julgar demandas em que se discute o recolhimento e o repasse de **contribuição sindical** de servidores públicos regidos pelo regime estatutário.

07/12/2020

[0999](#)

RE 654833

[Acórdão](#)

É imprescritível a pretensão de reparação civil de **dano ambiental**. 20/04/2020

[1004](#)

RE 629647

[Acórdão](#)

Em ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho em face de empresa estatal, com o propósito de invalidar a contratação irregular de pessoal, não é cabível o ingresso, no polo passivo da causa, de todos os empregados atingidos, mas é indispensável sua representação pelo sindicato da categoria. 03/11/2022

ARE 1121633 DO TEMA 935

[Acórdão](#)

São constitucionais os acordos e as **convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou** afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis. 02/06/2022

ESTUDOS DE CASOS – TERCEIRIZAÇÃO E PEJOTIZAÇÃO

1) Caso CENIBRA

ADPF – ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL 324/DF – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DO AGRONEGÓCIO;

E DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO (RE) 958.252 –

JULGAMENTO EM 30 DE AGOSTO DE 2018 – TERCEIRIZAÇÃO AMPLA E IRRESTRITA TANTO NA ATIVIDADE MEIO QUANTO NA ATIVIDADE FIM – MODIFICAÇÃO DA SUMULA 331 DO TST- TEMA 725 DE REPERCUSSÃO GERAL-

A história desta Ação. Tem origem em Minas Gerais, caso Cenibra – CELULOSE NIPO BRASILEIRA S/A.

Trata-se de ACP proposta pelo MPT em litisconsórcio com o Sindicato dos Trabalhadores nas indústrias extrativas de Guanhães e SITIEXTA.

Decidiu o Supremo Tribunal Federal na ADPF n. 324/DF: DIREITO DO TRABALHO. ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE -FIM E DE ATIVIDADE - MEIO. CONSTITUCIONALIDADE.

1. A Constituição não impõe a adoção de um modelo de produção específico, não impede o desenvolvimento de estratégias empresariais flexíveis, tampouco veda a terceirização. Todavia, a jurisprudência trabalhista sobre o tema tem sido oscilante e não estabelece critérios e condições claras e objetivas, que permitam sua adoção com segurança. O direito do trabalho e o sistema sindical precisam se adequar às transformações no mercado de trabalho e na sociedade.

2. A terceirização das atividades-meio ou das atividades-fim de uma empresa tem amparo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, que asseguram aos agentes econômicos a liberdade de formular estratégias negociais indutoras de maior eficiência econômica e competitividade.

3. A terceirização não enseja, por si só, precarização do trabalho, violação da dignidade do trabalhador ou desrespeito a direitos previdenciários. É o exercício abusivo da sua contratação que pode produzir tais violações. 7 Plenário Virtual - minuta de voto - 15/03/2024

4. Para evitar tal exercício abusivo, os princípios que amparam a constitucionalidade da terceirização devem ser compatibilizados com as normas constitucionais de tutela do trabalhador, cabendo à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias (art. 31 da Lei 8.212/1993).

5. A responsabilização subsidiária da tomadora dos serviços pressupõe a sua participação no processo judicial, bem como a sua inclusão no título executivo judicial.

6. Mesmo com a superveniência da Lei 13.467/2017, persiste o objeto da ação, entre outras razões porque, a despeito dela, não foi revogada ou alterada a Súmula 331 do TST, que consolidava o conjunto de decisões da Justiça do Trabalho sobre a matéria, a indicar que o tema continua a demandar a manifestação do Supremo Tribunal Federal a respeito dos aspectos constitucionais da terceirização. Além disso, a aprovação da lei ocorreu após o pedido de inclusão do feito em pauta.

7. Firmo a seguinte tese: “1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993”.

8. ADPF julgada procedente para assentar a licitude da terceirização de atividade-fim ou meio. Restou explicitado pela maioria que a decisão não afeta automaticamente decisões transitadas em julgado. (ADPF 324, Relator o Ministro Roberto Barroso, Tribunal Pleno, DJe 6.9.2019).

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

AG.REG. NA RECLAMAÇÃO 55.769 MINAS GERAIS RELATOR: MIN. GILMAR MENDES AGTE.(S) : DECIO FREIRE E ADVOGADOS ASSOCIADOS ADV.(A/S) : DECIO FLAVIO GONCALVES TORRES FREIRE E OUTRO(A/S) AGDO.(A/S) : HILDA RENATA BORLIDO ROMLING ADV.(A/S) : SANDRO COSTA DOS ANJOS INTDO.(A/S) : TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 39 REGIÃO ADV.(A/S) : SEM REPRESENTAÇÃO NOS AUTOS

Em sua decisão, o ministro Gilmar Mendes afirmou que, apesar do entendimento firmado pelo STF no julgamento da Arguição de Descumprimento (ADPF) 324 e do Recurso Extraordinário (RE) 958252, a Justiça do Trabalho insiste em aplicar a Súmula 331 do TST, que distingue a terceirização na atividade-meio e na atividade-fim. Para o relator, essa conduta gera insegurança jurídica e compromete avanços econômicos e sociais, frustrando a evolução dos meios de produção, “os quais têm sido acompanhados por evoluções legislativas nessa matéria”.

2) CASO CABIFY

RECLAMAÇÃO 59.795 MINAS GERAIS

RELATOR : MIN. ALEXANDRE DE MORAES

RECLTE.(S) :CABIFY AGENCIA DE SERVICOS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS LTDA.

ADV.(A/S) :DANIEL DOMINGUES CHIODE R

ECLDO.(A/S) :TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
ADV.(A/S) :SEM REPRESENTAÇÃO NOS AUTOS
BENEF.(A/S) :WENDELL JUNIO RICARDO
ADV.(A/S) :SEM REPRESENTAÇÃO NOS AUTOS

O ministro Alexandre de Moraes, do Supremo Tribunal Federal (STF), cassou decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 39 Região (TRT-3), sediado em Belo Horizonte (MG), que havia reconhecido o vínculo de emprego de um motorista com a plataforma Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda. A decisão determina, ainda, a remessa do caso à Justiça Comum.

Segundo a Cabify, o trabalho realizado por meio de sua plataforma tecnológica não deve ser enquadrado nos critérios definidos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pois o motorista pode decidir quando e se prestará serviço de transporte para os usuários cadastrados. Entre outros pontos, argumentou que não há exigência mínima de trabalho, de faturamento ou de número de viagens nem fiscalização ou punição pela decisão do motorista.

Contratos distintos

Ao julgar procedente o pedido formulado pela plataforma na Reclamação (RCL) 59795, o relator considerou que a decisão do TRT-3 desrespeitou o entendimento do STF, firmado em diversos precedentes, que permite outros tipos de contratos distintos da estrutura tradicional da relação de emprego regida pela CLT. Essa posição foi definida na Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 48, na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324, na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5835 e nos Recursos Extraordinários (REs) 958252 e 688223, com repercussão geral. Transporte autônomo. Segundo o ministro, o vínculo entre o motorista de aplicativo e a plataforma mais se assemelha à situação prevista na Lei 11.442/2007, que trata do transportador autônomo, proprietário de vínculo próprio, cuja relação é de natureza comercial. Portanto, as controvérsias sobre essas situações jurídicas devem ser analisadas pela Justiça Comum, e não pela Justiça do Trabalho.

Cumpra registrar que, por ocasião do julgamento da ADPF 324, aponte que o órgão máximo da justiça especializada (TST) tem colocado sérios entraves a opções políticas chanceladas pelo Executivo e pelo Legislativo. Ao fim e ao cabo, a engenharia social que a Justiça do Trabalho tem pretendido realizar não passa de uma tentativa inócua de frustrar a evolução dos meios de produção, os quais têm sido acompanhados por evoluções legislativas nessa matéria.

Registre, ainda, que o que se observa no contexto global é uma ênfase na flexibilização das normas trabalhistas. Com efeito, se a Constituição Federal não impõe um modelo específico de produção, não faz qualquer sentido manter as amarras de um modelo verticalizado, fordista, na contramão de um movimento global de descentralização.

De outra banda, no que diz respeito à controvérsia acerca da licitude da “terceirização” da atividade-fim através de contratos de prestação de serviços profissionais por meio de pessoas jurídicas ou sob a forma autônoma, a chamada “pejotização”, essa Corte já se manifestou no sentido de inexistir qualquer irregularidade na referida contratação, concluindo, assim, pela licitude da “terceirização” por “pejotização”. Nesses termos,

confirmam-se os seguintes precedentes: “Agravo regimental em reclamação. Tema nº 725 da Repercussão Geral (RE nº 958.252) e ADPF nº 324. Prestação de serviços na atividade-fim de empresa tomadora de serviço por sociedade jurídica unipessoal. Fenômeno jurídico da ‘pejotização’. Existência de aderência estrita entre o ato reclamado e os paradigmas do STF. Agravo regimental provido. Reclamação julgada procedente. 1. O tema de fundo, referente à regularidade da contratação de pessoa jurídica constituída como sociedade unipessoal para a prestação **de serviço médico**, atividade-fim da empresa tomadora de serviços, nos termos de contrato firmado sob a égide de normas do direito privado, por se relacionar com a compatibilidade dos valores do trabalho e da **livre iniciativa na terceirização do trabalho**, revela aderência estrita com a matéria tratada no Tema nº 725 da Sistemática da Repercussão Geral e na ADPF nº 324. 2. A proteção constitucional ao trabalho não impõe que toda e qualquer prestação remunerada de serviços configure relação de emprego (CF/88, art. 7º), sendo conferida liberdade aos agentes econômicos para eleger suas estratégias empresariais dentro do marco vigente, com fundamento no postulado da livre iniciativa (CF/88, art. 170), conforme julgado na ADC nº 48. (Rcl 57.917 AgR, Rel. Min. Edson Fachin, Relator(a) p/ Acórdão: Dias Toffoli, Segunda Turma, DJe 28.6.2023)

4. São lícitos, ainda que para a execução da atividade-fim da empresa, os contratos de terceirização de mão de obra, parceria, sociedade e de prestação de serviços por pessoa jurídica (pejotização), **desde que o contrato seja real; isto é, de que não haja relação de emprego** com a empresa tomadora do serviço, com subordinação, horário para cumprir e outras obrigações típicas do contrato trabalhista, hipótese em que se estaria fraudando a contratação. 5. Caso em que o reclamante não se trata de trabalhador hipossuficiente, sendo capaz, portanto, de fazer uma escolha esclarecida sobre sua contratação. Inexistente, na decisão reclamada, qualquer elemento concreto de que tenha havido coação na contratação celebrada. 6. Agravo interno a que se nega provimento”. (Rcl 56.285 AgR, Rel. Min. Roberto Barroso, Primeira Turma, DJe 30.3.2023; grifos nossos)

O PLC 12/24 foi apresentado para estabelecer uma espécie de autônomo com direitos.

O Projeto de Lei Complementar 12/24 regulamenta o trabalho de motorista de aplicativo para transporte de passageiro. O objetivo, segundo o Poder Executivo, é garantir aos motoristas de aplicativos um pacote de direitos trabalhistas e previdenciários sem interferência na autonomia que eles têm para escolher horários e jornadas de trabalho. A proposta não inclui entregadores que prestam serviço por aplicativo.

A remuneração mínima para os trabalhadores, pelo projeto, é proporcional ao salário mínimo atual, de R: 1.412. Foi fixada em R: 32,10 por hora trabalhada, entendida como o período das corridas e não aquele “em espera”. Desse total, R: 8,03 são referentes aos serviços prestados. Os outros R: 24,07 serão para cobrir custos (celular, combustível, manutenção do veículo, seguro, etc).

Assim, um trabalhador que trabalhar 8 horas por dia em 20 dias no mês receberá, no mínimo, R: 5.130. Os valores serão reajustados mediante

a valorização do salário mínimo por meio de aumentos reais vinculados ao Produto Interno Bruto (PIB, conforme [Lei 14.cc3/23](#))¹⁴. As empresas não poderão limitar a distribuição de viagens quando o trabalhador atingir a remuneração horária mínima.¹⁵

PLC 12/24

Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho.

§ 3º Para fins do disposto nesta Lei Complementar, o trabalhador de que trata o caput integra a categoria profissional “motorista de aplicativo de veículo de quatro rodas” e será representado por sindicato que abranja a respectiva categoria profissional, e as empresas operadoras de aplicativos serão representadas por entidade sindical da categoria econômica específica, com as seguintes atribuições: I - negociação coletiva; II - celebração de acordo ou convenção coletiva; e III - representação coletiva dos trabalhadores ou das empresas nas demandas judiciais e extrajudiciais de interesse da categoria.

Fim do bloco 2 – debates

“maior responsável pela democratização das sociedades nacionais, isto é, o movimento organizado dos trabalhadores, a atual crise socio-reprodutiva das classes subalternas deveria estar no centro do debate sobre a crise da democracia”

[...]

“Especializado em representar uma classe trabalhadora fordista em visa de desaparecer, o sindicalismo luta para se reinventar. Porém, sem saber exatamente como.” (BRAGA, Ruy. A angústia do Precariado: trabalho e solidariedade no capitalismo racial. São Paulo: Boitempo, 2023)

¹⁴

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2391423&filename=PLP%2012/2024

¹⁵ <https://www.camara.leg.br/noticias/1041667-proposta-do-executivo-regulamenta-o-trabalho-de-motorista-de-aplicativo/>

- **Bloco 3** – Modelos sindicais e representação de categoria: onde entram os PJ's? - O direito à negociação coletiva dos trabalhadores informais -
- Contribuição assistencial - direito de oposição decisão de 27/11/2025 (TEMA G35),

Modelos sindicais:

Mauricio Godinho aponta os critérios de Agregação ou Segregação dos Trabalhadores no sindicato. Ele ensina que há 4 padrões de agregação conhecidos mundialmente. Não são excludentes entre si, podendo ser combinados¹⁶:

1. **Agregação em virtude do ofício ou profissão**: ainda forte na Inglaterra, tem no Brasil sua expressão nas chamadas **categorias profissionais diferenciadas** (professores, motoristas, aeronautas, aeroviários, jornalistas, músicos, etc).

A CLT arrola um grupo de categorias diferenciadas no art. 577. Categoria diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares (art. 511 § 3º).

GRUPOS – art. 577 da CLT

- 1º Advogados
- 2º Médicos
- 3º Odontologistas
- 4º Médicos veterinários
- 5º Farmacêuticos
- 6º Engenheiros (civis, de minas, mecânicos, eletricitas, industriais, arquitetos e agrônomos)
- 7º Químicos (químicos industriais, químicos industriais agrícolas e engenheiros químicos)
- 8º Parteiros
- 9º Economistas
- 10º Atuários
- 11º Contabilistas
- 12º Professores (privados)
- 13º Escritores
- 14º Autores teatrais
- 15º Compositores artísticos, musicais e plásticos

¹⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho.

2. Agregação em função da **categoria profissional**. Este critério é o mais representativo no Brasil. A categoria profissional como uma “**expressão social elementar**”, é composta por **trabalhadores com “similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas”**.

Assim a categoria se define **não pelo tipo de labor, mas pela vinculação a certo tipo de empregador**. Ex: Se é porteiro de indústria metalúrgica vai ser representado pelo sindicato dos metalúrgicos porque porteiro não é categoria diferenciada e a atividade preponderante da empresa é a metalurgia. As atividades econômicas **similares ou conexas** são as definidas no art. 570, parágrafo único:

Art. 570 CLT - Parágrafo único - Quando os exercentes de quaisquer atividades ou profissões se constituírem, seja pelo número reduzido, seja pela natureza mesma dessas atividades ou profissões, seja pelas afinidades existentes entre elas, em condições tais **que não se possam sindicalizar eficientemente pelo critério de especificidade de categoria, é-lhes permitido sindicalizar-se pelo critério de categorias similares ou conexas**, entendendo-se como tais as que se acham compreendidas nos limites de cada grupo constante do Quadro de Atividades e Profissões.

E se não for possível agregar os trabalhadores pelo critério da atividade econômica preponderante da empresa, caso ela tenha várias atividades e nenhuma se sobressa suficientemente?

Art. 581 [...]

§ 1º Quando a empresa realizar diversas atividades econômicas, sem que nenhuma delas seja preponderante, cada uma dessas atividades será **incorporada à respectiva categoria econômica**, sendo a contribuição sindical devida à entidade sindical representativa da mesma categoria, procedendo-se, em relação às correspondentes sucursais, agências ou filiais, na forma do presente artigo.

ENQUADRAMENTO SINDICAL. INEXISTENCIA DE ATIVIDADE PREPONDERANTE.

Prevendo o contrato social da empresa atuação em diversas atividades, sem evidência de preponderância entre elas, divisa-se que o enquadramento sindical, para efeito de aplicabilidade de normas coletivas, assemelha-se à hipótese contida no art. 581, § 1º, da CLT, situação que direciona o requisito da prevalência para os serviços prestados pelo reclamante. TRT-6, ro 1312122010506 pe RELATOR: Hugo Cavalcante Melo filho. Data de publicação: 27.10.211

Podemos dar o exemplo da MGS, empresa que tem mais de 26 mil empregados e cuja atividade é terceirizar para o poder público. Negocia com dezenas de sindicatos, mais de 37.

3. Agregação Por ramo

O sindicato por categoria, ou seja, que representa os trabalhadores de empresas de um mesmo setor de atividade produtiva ou de prestação de serviços, é um sindicato **VERTICAL**, pois abrange as empresas de acordo com o produto que vendem ou o serviço que prestam numa base mínima que é o município.

Seria **HORIZONTAL** se a agregação fosse por ramo ou segmento econômico, como segmento financeiro, segmento comercial, setor agropecuário, e assim por diante. O sindicato horizontal fortalece o movimento e consegue abranger a cadeia produtiva que congrega empresas de diferentes atividades econômicas, mas inseridas no mesmo setor econômico.

4. Por empresa. No Brasil é vedada ou **inviável** a constituição de **Sindicato por empresa**, em razão da definição de categoria profissional, e da base mínima municipal. De qualquer forma, esse tipo de critério é muito ruim para a unidade sindical.

Portanto, podemos dizer que são critérios de enquadramento:

- 1) requisito da prevalência: pela atividade preponderante da empresa;
- 2) requisito da atividade profissional: pelos serviços prestados pelo trabalhador
- 3) requisito por ramo de atividade
- 4) requisito por empresa

Conceito de categoria profissional e categoria econômica: onde entram os PJ'S unipessoais?

PJ não tem CHEIRO, SEXO OU COR. Não tem direitos humanos. Oscar Vilhena Vieira, FSP, 22.3.24

TAXA DE SINDICALIZAÇÃO

A taxa de sindicalização passou de 20,2% para 13,7% entre 2012 e 2019, com acentuação real entre 2018 e 2019, conforme dados da PNAD. Com a terceirização irrestrita e o fim do imposto sindical, a desfiliação aumentou.

O IBGE anunciou que a taxa de sindicalização em 2022 estava em 9%¹⁷.

Em 2022, das 99,6 milhões de pessoas ocupadas no país, apenas 9,2% (ou 9,1 milhões de pessoas) eram associadas a sindicato. A menor taxa da série histórica.

Todas as Grandes Regiões tiveram redução na taxa de sindicalização em 2022. Frente a 2012, a maior queda foi no Sul (9,2 p.p.) e em relação a 2019, no Sudeste (2,4 p.p.).

A maior queda foi em Transporte, armazenagem e correios: de 20,7% em 2012 para 11,8% em 2019 e 8,2% em 2022.

Entre os 30,2 milhões de empregadores e trabalhadores por conta própria do país, 10,3 milhões (ou 34,2%) estavam em empreendimentos registrados no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), uma alta em relação a 2019 (29,3%).

Frente a 2019, a cobertura no CNPJ cresceu entre os trabalhadores por conta própria (de 20,2% para 26,3%) e ficou praticamente estável (de 80,5% para 80,9%) entre os empregadores. **(PEJOTIZAÇÃO)**

Do total de empregadores ou conta própria no trabalho principal, 5,3% (1,6 milhão de pessoas) eram associados à cooperativa de trabalho ou produção.

Com o aumento do emprego formal, a taxa de sindicalização no Brasil cresceu em 2024, revertendo uma tendência de queda iniciada em 2012. A pesquisa do **IBGE** mostra que 8,9% dos trabalhadores estavam sindicalizados naquele ano, o que corresponde a 9,1 milhões de pessoas, um aumento de 812 mil em relação a 2023.

¹⁷ <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37913-taxa-de-sindicalizacao-cai-a-9-2-em-2022-menor-nivel-da-serie>

A DESSINDICALIZAÇÃO

A década de 70 foi a década de ouro do sindicalismo nos principais países industrializados do mundo¹⁸. A década de 80 iniciaria um processo de dessindicalização.

O que aconteceu na década de 80?

A revolução 3.0, revolução nos transportes (containers) e nas comunicações (rede mundial de computadores), Toyotismo, competição entre trabalhadores nas equipes, desterritorialização da produção para exploração de mão de obra e matéria prima mais baratas (guerra cambial), horizontalização da produção, abertura da China com a autorização para abertura de *Joint Ventures* no país.

Fazendo uma retrospectiva histórica maior ainda, há 100 anos, no início do processo industrial brasileiro, todos os trabalhadores de uma fábrica, empresa, comércio, indústria, tinham carteira assinada e eram contratados diretamente pela empresa verticalizada que dominava todo o processo, desde a matéria prima até a distribuição e venda do produto final. A década de 50 foi de ampla industrialização e a de 80 foi nossa década perdida. O movimento sindical tinha mobilidade e era muito atuante nos anos 90.

A partir da especialização tecnológica, do *just in time*, as empresas, de um modo geral, automatizaram, **desterritorializaram, horizontalizaram ou descentralizaram** sua produção, entregando setores inteiros que eram de sua administração, para que outras o fizessem e lhe vendessem já o produto ou serviço necessário ao seu processo produtivo. Isso criou uma verdadeira galáxia de empresas- satélites em torno do planeta mãe.

¹⁸ Quem se interessar mais pelo assunto pode ler o excelente artigo **de Leôncio Martins Rodrigues** disponível em <https://www.scielo.br/j/rbcsoc/a/L6LVKV8GTCDpXSWHPDhQ7Pw/> Acesso em 3.4.24, no qual o autor examina o processo de dessindicalização nos principais países industrializados no mundo, demonstrando que a década de 70 foi a época do ouro do sindicalismo quando chegou a taxas de 50% de associados, e que a partir da década de 80, a maioria dos países, exceto, neste primeiro momento, Itália, começaria a sofrer o processo de dessindicalização.

1. Esse primeiro movimento já causou uma **primeira divisão** da classe trabalhadora, que foi sendo fragmentada segundo a **especialização da atividade econômica de cada empresa satélite** criada em torno da grande “montadora”. Começa a surgir também uma certa concorrência entre trabalhadores de países diferentes, uma concorrência entre mão de obra.
2. A terceirização dentro da empresa mãe, que era apenas de asseio, conservação, vigilância e alimentação, bem como dos trabalhadores temporários (contrato por prazo determinado), passou a se expandir para outras áreas também.

Daí tivemos a **Sumula 331 do TST** regulando a possibilidade de terceirização somente na atividade meio, e mesmo assim, desde que não houvesse subordinação, porque se caso houvesse, o vínculo do empregado se daria diretamente com a tomadora dos serviços.

Este **segundo momento de divisão da classe trabalhadora** viu o nascimento de diversas categorias, empresas e sindicatos correspondentes aos terceirizados.

3. O aprofundamento deste processo de especialização tecnológica no sec. XXI com a revolução 4.0 (digitalização, robótica, sensorização, teletrabalho, etc) principalmente no **setor de serviços, aprofundou o processo de terceirização, desta feita para a atividade fim**. O modelo de “montadora” foi absorvido em outros setores. A autorização **para terceirização ampla e irrestrita** em qualquer atividade, meio ou fim, veio com a reforma e o julgamento da **ADI 324 e tema de repercussão geral 725**, alterando a S. 331, mas mantendo a vedação à fraude contra a relação de emprego (art. 9º CLT).

COLABORADORES?

Como sinal dos tempos, os operadores do direito passaram a chamar indistintamente os contratados diretos ou indiretos (terceirizados, autônomos *pf* ou *pj*) de “colaboradores” .

Assim, “colaboradores”, nome bastante inadequado para as relações de trabalho capitalistas, são todas essas pessoas que são **administradoras e fornecedoras de sua própria mão de obra**, e que **se responsabilizam pelo**

resultado do serviço contratado. Acontece então este momento de perplexidade que estamos vivendo, este último desmembramento da força de trabalho, que fragmentou a mão de obra ao ponto de **sua total atomização.**

Os efeitos desses movimentos do capitalismo mundial sem nenhuma modificação nas normas trabalhistas sobre representação sindical foram sentidos com a dessindicalização progressiva.

Vejamos então sobre essas normas que definem o que seja CATEGORIA PROFISSIONAL E ECONOMICA.

DESMEMBRAMENTOS SINDICAIS E ENFRAQUECIMENTO

Mauricio Godinho chama a atenção para o fato de que, havia uma interpretação dada pela justiça comum (competente para a matéria até a EC 45), que é a adoção do critério da especialização, como critério que estabelece o conceito de categoria, que acabou fragmentando o **sindicato, por dividi-lo em espécies de trabalhadores.** Por exemplo: O sindicato dos tecelões dando origem a sindicato de cerzideiras, pespontadeiras, overloquistas, etc. Entretanto, esta interpretação não se coaduna com a própria finalidade sindical que é a da união, da solidariedade, da agregação, e não o contrário.

Quando o TST, em 2013, julgou o caso do SINDICATO DOS TRABALHADORES NA AGRICULTURA FAMILIAR DE JOSELÂNDIA¹⁹, marcou rompimento com a interpretação que era dada pela Justiça Comum, quando ela era competente para a matéria na redação original do art. 114 da CR, antes, portanto da Reforma do Judiciário (EC 45/2004). Decidiu o TRT o conflito intersindical com suporte no **princípio da agregação**, de modo a identificar como mais legítimo e representativo, o sindicato com categoria profissional mais larga e abrangente, além de mais antigo, que, na hipótese, é o Sindicato dos Trabalhadores na Agricultura Familiar de Joselândia.

Esse sindicato representa diversos trabalhadores enquadrados como rurais, entre os quais os agricultores e agricultoras **que exerçam suas atividades individualmente ou em regime de economia familiar, portanto, de forma mais ampla** do que o segmento específico e delimitado referenciado pelo outro sindicato mais recente (SINTRAF).¹

Deve ser observado **que a decisão do TST não legitima entidade sindical que é mais abrangente por representar categorias distintas**, mas sim entende como legítimo o sindicato que representa **maior gama de espécies de trabalhadores de uma mesma categoria.**

No caso concreto, julgado pela Corte Trabalhista, os agricultores são espécie de trabalhador rural, e o **sindicato tido como legítimo representa não só os agricultores, mas também os assalariados rurais (permanentes, safristas e eventuais)**²⁰.

Conforme consta do Acórdão,

“O deslinde da controvérsia está em se definir se os trabalhadores na agricultura familiar estão enquadrados como trabalhadores rurais, a fim de que se possa determinar sob os auspícios de que entidade de classe estaria esta categoria de obreiro, aqui entendido no seu sentido amplo. Assim como a relação de trabalho é um gênero da qual pertence a relação de emprego, também trabalhador é um gênero do qual empregado é espécie. [...]

Consultando o **Estatuto do Sindicato** recorrido, que foi juntado sem objeção da parte contrária, fl. 57/76, vemos que o seu art. 2º elenca como trabalhadores por ele albergados:

"Para efeito deste Estatuto são considerados trabalhadores e trabalhadoras rurais: os assalariados e assalariadas rurais, permanentes, safristas, e eventuais que exerçam suas atividades na agricultura, criação de animais, silvicultura, hortifruticultura e extrativismo rural; e os agricultores e agricultoras que exerçam suas atividades individualmente ou em regime de economia familiar, na qualidade de pequenos produtores, proprietários, posseiros, assentados, meeiros, parceiros, arrendatários, comodatários e extrativistas." [grifo

Igualmente, o TRT DA 109 Região - Brasília, em 11.6.2023, ao julgar conflito de representação em razão da agregação dos aquaviários com os portuários, entendeu pela possibilidade de reunião de trabalhadores de todo o porto no mesmo sindicato, ao invés de segrega-los por espécies de trabalhadores, dando assim a interpretação do que entende por **identidade, similaridade ou conexidade em razão das condições de vida**. (clt, ART. 570 E P. U.) Vejamos:

¹⁹ 126600-88.2010.5.16.0020

²⁰ [2014 mathias mariana principio agregacao \(tst.jus.br\)](https://tst.jus.br/2014/mathias%20mariana/principio%20agregacao)

PEDIDO DE ALTERAÇÃO ESTATUTÁRIA. CONFLITO DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL INEXISTENTE. ESPECIFICIDADE DA CATEGORIA PROFISSIONAL DOS AQUAVIÁRIOS. NÃO VINCULAÇÃO À PROFISSÃO DESEMPENHADA. PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL RESPEITADO. OBRIGAÇÃO DE FAZER DETERMINADA SEM PROVIMENTO DECLARATÓRIO. Conjugados os conceitos dos §§ 2.º e 4.º do art. 511 da CLT e a distribuição por categoria profissional, aliado ao registro já concedido ao sindicato-autor como representante da "**Classe em Geral em Todo o Porto**", é legítima a alteração estatutária pretendida pela entidade recorrente, pois encontra amparo no conceito da especificidade que vincula o ente associativo a uma categoria profissional e não simplesmente a uma profissão, situação excepcional prevista para as categorias diferenciadas, que é o caso apenas dos carpinteiros navais. Inexiste o conflito de representação sindical apontado pelo órgão ministerial como óbice ao deferimento do pedido administrativo formulado pelo Sindicato dos Marítimos de Rio Grande/RS. **No caso, ampliação pretendida pelo sindicato-autor quanto à territorialidade de sua representação e à especificidade das categorias inerentes aos aquaviários não viola o princípio da unicidade sindical, porque respeitada a "similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas", bem como os "limites de identidade, similaridade ou conexidade", critérios que "fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural".** Ainda que reconhecida a pretensão inerente à alteração estatutária, é indevido o provimento declaratório postulado pelo sindicato-autor, cabendo a este órgão julgador tão somente determinar à União o cumprimento da obrigação de fazer requerida na inicial. Recurso do sindicato-autor provido parcialmente para determinar à União que proceda à reanálise do pedido de alteração estatutária, nos termos em que requerida no Processo 46218.001541/2012-52.

LEI 11.685 DE 2/6/2008 ESTATUTO DO GARIMPEIRO

garimpeiro: *É toda pessoa física de nacionalidade brasileira que, individualmente ou em forma associativa, atue diretamente no processo da extração de substâncias minerais garimpáveis;*

Art. 4º Os garimpeiros realizarão as atividades de extração de substâncias minerais garimpáveis sob as seguintes modalidades de trabalho:

I - autônomo;

II - em regime de economia familiar;

III - individual, com formação de relação de emprego; (sindicato)

IV - mediante Contrato de Parceria, por Instrumento Particular registrado em cartório; e

V - em Cooperativa ou outra forma de associativismo.

Art. 14. É livre a filiação do garimpeiro a associações, confederações, sindicatos, cooperativas ou outras formas associativas, devidamente registradas, conforme legislação específica.

AUTONOMO DEPENDENTE, TEMAS 12G1 E 138G

NA ESPANHA: ESTATUTO DEL TRABAJO AUTONOMO - LEI 20/2007

Artículo 19. Derechos colectivos básicos. 1. Los trabajadores autónomos son titulares de los derechos a: a) Afiliarse al sindicato o asociación **empresarial** de su elección, en los términos establecidos en la legislación correspondiente. BOE núm. 166 Jueves 12 julio 2007 29973 b) Afiliarse y fundar **asociaciones profesionales específicas de trabajadores autónomos sin autorización previa**. c) Ejercer la actividad colectiva de defensa de sus intereses profesionales. 2. Las asociaciones de trabajadores autónomos son titulares de los derechos de carácter colectivo a: a) Constituir federaciones, confederaciones o uniones, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para la constitución de asociaciones, con acuerdo expreso de sus órganos competentes. Asimismo, podrán establecer los vínculos que consideren oportunos con organizaciones sindicales y asociaciones empresariales. b) Concertar acuerdos de interés profesional para los trabajadores autónomos económicamente dependientes afiliados en los términos previstos en el artículo 13 de la presente Ley. c) Ejercer la defensa y tutela colectiva de los intereses profesionales de los trabajadores autónomos. d) Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de las controversias colectivas de los trabajadores autónomos cuando esté previsto en los acuerdos de interés profesional. 3. Las asociaciones representativas de trabajadores autónomos también serán titulares de las facultades establecidas en el artículo 21.5 de la presente ley.

Resumindo, os fatores históricos e de interpretação jurídica que contribuíram para a atomização e fragmentação sindical resultando na forte dessindicalização foram:

- 1) mudanças tecnológicas nos **processos produtivos** (Toyotismo, just in time);
- 2) mudanças na **divisão internacional** do trabalho (desterritorialização, globalização);
- 3) o critério do sindicalismo **vertical** (por categoria e não por ramo ou segmento);
- 4) o critério do **desmembramento pela especialização** (dividindo espécies de trabalhadores da mesma categoria);
- 5) a **terceirização** desacompanhada de alterações estatutárias;
- 6) a **pejotização** (atomização máxima - pessoas físicas sem vínculo);

QUAL A DIFERENÇA ENTRE CONTRATAR CLT E CONTRATAR PJ?

A contratação PJ é uma **celebração comercial** firmada entre uma empresa e um **pequeno empresário que não possui uma sociedade empresarial**. Em outras palavras, é quando uma pessoa que tem CNPJ passa a prestar serviços que antes prestava como pessoa física, tendo em vista os benefícios fiscais e a formalização da atividade para efeito de obtenção de proteção social do Estado.

E QUAL A DIFERENÇA ENTRE TERCEIRIZAÇÃO E CONTRATAÇÃO DE PJ ?

A principal diferença entre terceirização e contratação PJ é que, no primeiro caso, existe uma **EMPRESA INTERPOSTA QUE FORNECE OS SERVIÇOS POR MEIO DAS PESSOAS QUE COLOCA À DISPOSIÇÃO DA TOMADORA**. Já na **contratação PJ**, de modo geral, é o próprio titular do CNPJ que presta o serviço.

DIREITOS	CLT	PJ
férias remuneradas;	Tem direito a 30 dias, a cada 12 meses trabalhados	Não tem direito
pagamento de horas extras;	Tem direito com adicional de, no mínimo 50% do valor da hora normal, salvo se instituído banco de horas para compensação	Não tem direito

licença maternidade ou paternidade;	Tem direito, inclusive em caso de adoção	Não tem direito
seguro-desemprego;	Tem direito a 6 meses sempre que tiver trabalhado um ano	Não tem direito
vale-transporte		
JORNADA	III - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;	Porém, o mesmo não acontece em uma contratação PJ. Isso porque não há nenhuma lei que determine quantas horas por dia, ou por semana, uma pessoa jurídica deve trabalhar.
SALÁRIO	Incidem descontos legais: inss, imposto de renda (faixa não isenta), 6% do vale transporte, No entanto, é preciso deixar claro que o PJ precisa pagar os impostos pertinentes ao seu regime jurídico	De modo geral o PJ ganha mais por dois motivos. O primeiro é que o valor que recebe é líquido, ou seja, sobre a quantia paga pela empresa contratante não incide qualquer tipo de desconto legal.
FGTS	Não é descontado do trabalhador, é pago pelo empregador	Não tem FGTS
FERIADO	Não trabalha, exceto determinadas atividades ou força maior, com recebimento em dobro.	Não tem regra
SERVIÇOS CONTÁBEIS E ARRECADAÇÃO DE TRIBUTOS	Não tem obrigações acessórias	Geralmente vai precisar contratar serviços de contabilidade

A gama de espécie de EMPREENDEDORES pode ser visualizada no seguinte esquema²¹:

EMPREENDEDORISMO (grande homogeneidade de situações e formas remuneratórias híbridas)	
Verdadeiros autônomos	Profissionais liberais

²¹ NASSIF, Elaine. Revolução digital e a lógica da empregabilidade. In: **Transição Ecológica, Revolução Digital e Flexidurty Pandemica: uma análise tridimensional das relações de trabalho no século XXI**. Belo Horizonte: RTM, 2021.

Falsos autônomos ou autônomos dependentes	Entregadores, <i>riders</i> sob <i>smart contracts</i>
Trade co. co.co.	Terceirizados ou subcontratados
Precariado	Trabalhadores eventuais, por demanda, zero hora ou intermitentes precários
Trabalhador da economia informal lícita	Ambulantes, catadores, economia do bico em geral

QUAIS SÃO OS TIPOS DE PESSOA JURÍDICA QUE o pequeno empresário - o microempreendedor - PODE ADOTAR?

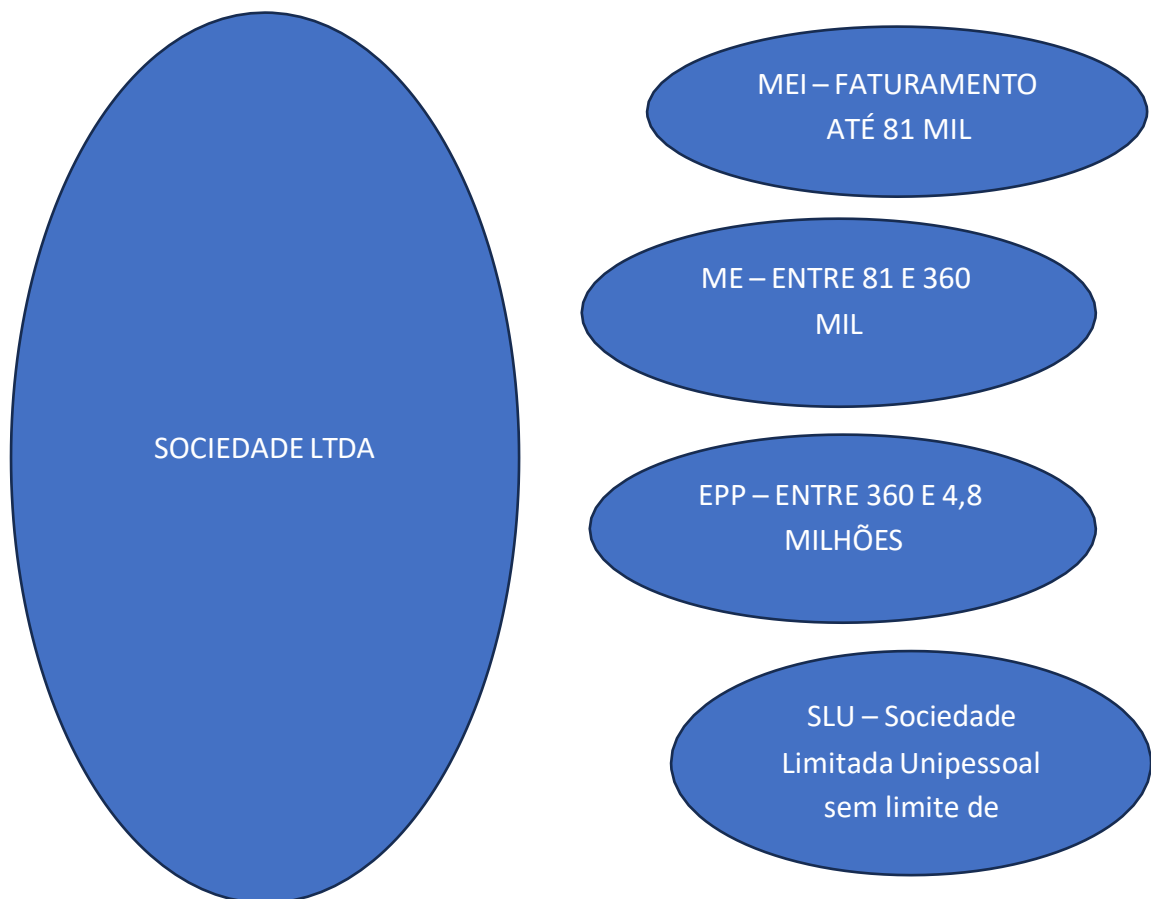
Natureza Jurídica	Limite de faturamento anual	Capital social exigido	Atividades permitidas	Pagamento de impostos	Número de empregados	Regime tributário
MEI	R\$ 81 mil	não há	conta com uma tabela própria	Guia única com valor mensal fixo	apenas 1	Simples Nacional
EI	R\$ 360 mil para ME, e até R\$ 4,8 milhões para EPP	não há	não permita para atividades regulamentadas	de acordo com o faturamento	não há limites	Simples Nacional, Lucro Presumido ou Lucro Real
Eireli	Somente o definido pelo Regime Tributário	100 salários mínimos vigentes	atende a todas	de acordo com o faturamento	não há limites	Simples Nacional, Lucro Presumido ou Lucro Real
SLU	Somente o definido pelo Regime Tributário	não há	atende a todas	de acordo com o faturamento	não há limites	Simples Nacional, Lucro Presumido ou Lucro Real

OBS 1: Todas as modalidades tem o patrimônio pessoal separado do empresarial, exceto a EI, que tem patrimônio pessoal atrelado ao empresarial.

OBS 2: EI é igual a EPP. A Eireli, extinta, é a sigla de Empresa Individual de Responsabilidade Limitada, modelo criado em 2011 com o objetivo de legalizar seu negócio como sociedade limitada, eliminando a figura do sócio “fantasma”. Com a Eireli, o empresário podia abrir sua empresa com apenas um sócio: ele mesmo! Mas por que houve a extinção da Eireli? Um dos motivos que levaram a essa decisão é que, com a criação da SLU, em 2019, a Eireli deixou de ser interessante.

Inicialmente, essa natureza jurídica era a primeira alternativa para quem não podia ser [MEI \(Microempreendedor Individual\)](#), mas, ainda assim, queria empreender sem precisar de sócios. No entanto, a exigência de integração de capital social mínimo de 100 salários mínimos vigentes na época da abertura da empresa era bastante onerosa para alguns empreendedores. Desta forma, esse regime societário deixou de ser vantajoso, já que a SLU também oferecia a separação do patrimônio empresarial do pessoal, mas sem a necessidade de apresentação de capital social mínimo. Com isso, sua extinção acabou se tornando um processo natural.

Quais os tipos de empresa LTDA? Conforme comentamos durante o nosso artigo, os tipos de empresa LTDA são dois: a Sociedade Limitada (LTDA) e a Sociedade Limitada Unipessoal (SLU). Embora a sigla LTDA se aplique especificamente à Sociedade Limitada, a SLU também é considerada neste tipo de empresa.



MEI- MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL

O MEI, Microempreendedor Individual, é um modelo empresarial simplificado criado pela [Lei Complementar nº 128/2008](#) com o objetivo de **facilitar a regularização de pessoas que trabalham por conta própria**, tais como cabeleireiros, doceiros, motoboys, eletricitistas e outros.

Com isso, quem antes trabalhava na informalidade, pode [abrir o próprio CNPJ](#) e, com isso, ter uma série de benefícios, tais como auxílio-doença, auxílio-maternidade e aposentadoria.

Mas ainda que o MEI contemple várias profissões, **só podem fazer parte desse regime jurídico as que estão descritas na [tabela de atividades permitidas](#)**. CNAE permitidos:

engraxate, carregador de malas, astrólogo independente, lavador de estofado **independente**, tosador **independente**, esteticista de animais domésticos independente, tatuador independente, depilador independente, maquiador independente, cabelereiro independente, lavadeiro de roupas independente, barbeiro independente, restaurador de livros independente, reparador de guardas chuva independente, e assim por diante. Pessoas que viviam na INFORMALIDADE e sem nenhuma PROTEÇÃO SOCIAL. Então, é normal que essa massa de gente que estava fora do PIB viesse a engrossar a renda nacional, a ser cadastrada e passar a possuir uma relação com o Estado Social, visando aposentadoria e os benefícios como auxílio doença, auxílio reclusão, dentre outros seja da previdência, seja da assistência social.

A palavra “independente”, é eximir ao máximo a possibilidade de uma empresa substituir a mão de obra de seus empregados pela mão de obra de **microempreendedores individuais**.

Os casos de fraude como toda modalidade, podem surgir e teriam que ser combatidos até regularização da situação ou aperfeiçoamento da norma.

Atende à Resolução 204, OIT, relativa ao combate do trabalho informal, que veremos no capítulo 7 desta apostila.

1. Principais características do MEI

Além dessas particularidades, as principais características do MEI são:

- limite de faturamento de R\$ 81 mil ao ano;
- o proprietário não pode participar de outra empresa como sócio, administrador ou titular;
- só é permitida a contratação de 1 (um) empregado, e o salário pago deve ser o piso da categoria ou 1 salário mínimo.

2. Vantagens de ser MEI

Entre as vantagens de ser MEI estão:

- o processo de abertura da empresa é gratuito e todo on-line, realizado através do [Portal do Empreendedor](#);

- os valores de impostos recolhidos são fixos e feito em uma única guia, o [DAS \(Documento de Arrecadação do Simples Nacional\)](#) e são:
 - R\$ 56,00 para indústria ou comércio, referente a R\$ 55,00 de [INSS](#) e R\$ 1,00 de ICMS;
 - R\$ 60,00 para prestação de serviço, sendo R\$ 55,00 de INSS e R\$ 5,00 de ISS;
 - R\$ 61,00 para comércio e serviço, referente a R\$ 55,00 de INSS, R\$ 1,00 de ICMS e R\$ 5,00 de ISS.

CONFORME O PROFESSOR André Santa Cruz, o Microempendedor Individual não se confunde com a Microempresa, com o Microempresário Individual. O Microempendedor individual é o pequeno empresário, mas sua sociedade jamais se constituirá em uma SOCIEDADE EMPRESARIAL porque ele é empresário individual. Ou seja, empreendedor não é empresário. É Trabalhador.²²

Vjamos:

“o pequeno empresário, portanto, é exclusivamente o empresário individual que, caracterizado como ME, aufera renda bruta anual ínfima, não excedente a 81 mil reais. Trata-se, enfim, de uma SUBESPÉCIE DE MICROEMPRESA, MAS QUE NÃO PODE JAMAIS TOMAR A FORMA DE SOCIEDADE EMPRESÁRIA, já que a lei deixa clara a exigência de que se trate de um empresário individual”²³

SLU- SOCIEDADE LIMITADA UNIPESSOAL

A SLU pode ser vista como uma mescla das principais vantagens dos outros [tipos de empresa](#). Isso porque ela dispensa sócios, não exige valor mínimo para abertura, abrange diversas profissões, permite adesão ao Simples Nacional, entre várias outras vantagens.

A [Sociedade Limitada Unilateral foi criada por meio da MP 881/2019](#). Conhecida como “MP da Liberdade Econômica”, foi convertida na [Lei 13.874/2019](#).

A proposta principal que levou à criação dessa legislação foi desburocratizar o processo de abertura de empresas no Brasil. Essa possibilidade fomenta a legalização de negócios e colabora para o desenvolvimento e o crescimento da economia nacional.

²²

²³ CRUZ, André Santa. MANUAL DE DIREITO EMPRESARIAL – volume único, 12 ed ver e atu. Ampl. São Paulo: Ed. Jus Podivm 2022.

1. Principais características e vantagens da SLU - As próprias características da Sociedade Limitada Unipessoal já podem ser consideradas as suas vantagens, ou seja:

- não precisa de sócio para ser aberta;
- não exige Capital Social mínimo, reduzindo, assim, os custos com [investimento inicial](#);
- separa o patrimônio pessoal do empreendedor do patrimônio da empresa;

Somado a esses pontos, a SLU tem outra vantagem bastante interessante. Ao contrário de outras naturezas jurídicas, é possível abrir mais de uma empresa nesse formato. Assim, caso o empreendedor queira trabalhar com outras atividades, pode abrir outro negócio como Sociedade Unipessoal e se beneficiar, mais uma vez, de todas essas vantagens.

EI- EMPRESA INDIVIDUAL

A [Empresa Individual, EI](#), é aquela na qual o titular empreende sem a necessidade de contar com um sócio.

Ainda que permita mais atividades que o MEI, a EI **não é alternativa para profissões regulamentadas**, ou seja, aquelas que precisam fazer parte de um conselho de classe, tais como profissionais de enfermagem, jornalistas, biólogos, entre outros.

Assim, **a abertura de uma Empresa Individual é bastante indicada para quem não pode ser MEI**, seja devido ao faturamento ou a atividade exercida, porém não deseja ter sócios para formalizar o seu negócio.

1. Principais características do EI

Das características que definem uma EI estão:

- a razão social da empresa precisa ser formada pelo nome do titular, completo ou abreviado;
- o patrimônio particular do proprietário fica atrelado ao do negócio, podendo, inclusive, ser utilizado em casos de pagamento de dívidas;
- o faturamento anual pode chegar a R\$ 360 mil caso seja ME ([Microempresa](#)), e até R\$ 4,8 milhões se for EPP (Empresa de Pequeno Porte) se o regime tributário for o Simples Nacional.

2. Vantagens de ser EI

Assim como as outras naturezas jurídicas, a Empresa Individual também traz uma série de vantagens para os empreendedores. As que mais se destacam são:

- não há valor mínimo exigido de capital social. Assim, é possível começar o negócio com apenas R\$ 1 mil (valor sugerido);
- é possível se enquadrar no Simples Nacional, mas, caso queira, o empreendedor pode escolher outro regime tributário, como o [Lucro Presumido](#), e aumentar o faturamento anual para até R\$ 78 milhões;

EXERCÍCIO 1: Como resposta a este estado de coisas de dessindicalização, desagregação, separação, propõe-se o exercício de movimento contrário. Como primeiro exercício para isso, propõe-se tentar **mapear os trabalhadores/ofícios** que saíram da categoria **mas continuam** a ter identidade, similitude, conexidade. Afinal, quem são os fornecedores de bens ou serviços, prestadores de serviços ou colaboradores, que prestam atualmente serviços como autônomo, como MEI ou como SLU, principalmente. A tabela abaixo é para tentar facilitar essa visualização.

Tipo de vínculo/relação contratual	Modo de prestação	Atividade exercida (espécie da categoria)
TERCEIRIZADO - contratado através de empresa interposta na atividade meio antes da reforma	Prestação de serviços no ambiente da empresa mãe, com jornada e	tarefas anteriormente desempenhadas pelos empregados diretos
TERCEIRIZADO ATIVIDADE FIM - saiu da categoria após a reforma e terceirização ampla	Home office Híbrido Intermitente Com jornada fixa Contratação por tarefa ou produção	Tarefas antes desempenhadas pelos profissionais da área o do setor de xxx
INTERMITENTE contratado diretamente pela empresa mãe Tem CTPS	Contratado para prestar pessoalmente atividades que tem natureza intermitente, como limpeza de fornos, podas de jardins ou outras tarefas que podem ser exercidas em curto intervalo de tempo	Antes era exercido por empresa especializada ou por alguém que acumulava esta função com outras que já desempenhava
Autônomo sem CNPJ - pessoa física contratada diretamente pela empresa mãe	Profissional liberal ou profissional informal como pequeno empreiteiro para pequenos reparos -	Perícias ambientais, exames médicos, Reparos na rede, assistência para resolução de problemas com aparelhos com defeitos,

OU AUTONOMO DEPENDENTE		,etc- ANTES ERA EXERCÍDO POR PESSOA DA CATEGORIA PROFISSIONAL DIFERENCIADA
PJU - Pessoa jurídica unipessoal. Tem cnpj mas não tem empregados- DEPENDENTE OU NÃO	Empreendedor que entrega serviços por demanda	
Empresa prestadora de serviços com vários empregados	Como fornece bens ou serviços?	

SITUAÇÕES HIPOTÉTICAS:

HISTÓRIA 1 - Uma determinada empresa fabricante de softwares resolve convidar seus analistas e desenvolvedores de sistemas para constituírem pessoa jurídica e passarem a prestar serviços nesta condição, ao argumento de ser mais vantajoso, sobretudo tributariamente, para ambos, ou seja, tanto para a empresa tomadora do serviço, quanto para o empregado, o prestador de serviços. O empregado X aceita e passa a receber entre 30 e 50% a mais do que antes recebia. Em compensação a empresa deixa de recolher como encargos para o Estado, entre 30 e 60% do que antes recolhia. Sua folha de pagamento fica menor e com isso, ela consegue oferecer softwares ou assistência técnica a um preço inferior a de suas concorrentes. Por outro lado, os trabalhadores que não aceitaram sair para constituir empresa, vão sendo aos poucos substituídos por pessoas jurídicas unipessoais, que continuam, no entanto, prestando os mesmos tipos de serviço, pois no trabalho digital a subordinação não é muito visível e supostamente a autonomia é maior. No entanto os prazos são curtos e o estresse é grande porque o trabalho demanda resolução de muitos problemas complexos que por vezes demandam muitas horas extras e desgastes jamais compensados por pagamentos e ainda causadores de afastamentos por doenças que diminuem ainda mais o rendimento mensal. O que fazer neste caso?

HISTÓRIA 2 - Um torneiro mecânico foi convidado pelo dono da empresa a se tornar empreendedor. Ele sairia da empresa e constituiria uma pessoa jurídica. O patrão lhe financiaria a máquina de torno e assim ele poderia vender as peças não só para o seu atual patrão como para outros que também tivessem interesse no produto, gerindo seus próprios negócios. O torneiro, que tinha muitos anos de casa, embevecido com a possibilidade de ser também ele um empresário, aceitou. Outros trabalhadores fizeram o mesmo. Ele então pediu dispensa e recebeu a máquina em sua casa para trabalhar de lá, mediante sua própria conta e risco. Das peças vendidas ele deveria retirar também o pagamento das prestações acordadas pela compra da máquina. Depois de um certo tempo a máquina deu defeito, a produção atrasou, as peças deixaram de ser entregues no prazo, o contrato previa aplicação de

multas, que aumentaram o valor pago mensalmente, obrigando a renegociações sucessivas, até que o empreendedor começou a ter que vender suas coisas para remediar a situação, vindo ao final a ter que devolver a máquina já atolado por dívidas e problemas financeiros, pessoais, emocionais, familiares e de saúde. O que fazer neste caso?

PROCESSOS NO CADE

O CADE tem processado autarquias profissionais (OAB, CREA, etc) e **sindicatos** por concorrência desleal, geralmente com base nos seguintes dispositivos: art.

36, I e IV c/c §3º, II, da Lei nº 12.529/2011

Art. 3c. Constituem infração da ordem econômica, independentemente de culpa, os atos sob qualquer forma manifestados, que tenham por objeto ou possam produzir os seguintes efeitos, ainda que não sejam alcançados:

I - limitar, falsear ou de qualquer forma prejudicar a livre concorrência ou a livre iniciativa;

§ 3º As seguintes condutas, além de outras, na medida em que configurem hipótese prevista no caput deste artigo e seus incisos, caracterizam infração da ordem econômica:

II - promover, obter ou influenciar a adoção de conduta comercial uniforme ou concertada entre concorrentes;

No entender do CADE, os trabalhadores devem COMPETIR entre si, ou seja, rebaixarem os preços dos seus serviços, porque, caso contrário, isso violaria a sua própria liberdade econômica.

O CADE tem expedido notas técnicas e medidas preventivas contrárias a fixação de tabelas de preço mínimo de profissionais liberais, realizada por autarquias, por entenderem que essas tabelas ferem a liberdade econômica, conforme pode ser visto pelos procedimentos abaixo.

O CADE entende que “A Ordem dos Advogados do Brasil, o Conselho Regional de Medicina, o Sindicato dos Engenheiros e outras entidades de profissionais podem ser considerados, nos mesmos termos, agentes ativos de infração contra a ordem econômica”. COELHO, Fábio Ulhoa. Direito Antitruste Brasileiro. São Paulo: Saraiva, 1995, p. 40/41”. Em virtude disso tem emitido notas técnicas no sentido da condenação de toda as autarquias que emitem tabelas:

Administrativo instaurado pela Superintendência Geral do Cade (SG/CADE), em 29 de junho de 2023 por meio da Nota Técnica nº 87/2023 (SEI 1252710), acolhida pelo Despacho SG Instauração PA nº 13 (SEI 1252892), publicado no DOU em 30 de junho de 2023 (SEI 1253796), a fim de investigar condutas infringentes à ordem econômica que consistiriam na imposição de valores mínimos previstos em tabelas de honorários a serem seguidos por **arquitetos e urbanistas**, condutas estas passíveis de enquadramento no art. 36, incisos I e IV c/c seu §3º, inciso II da Lei nº 12.529/2011. O processo em análise teve origem a partir da Denúncia nº 33/maio de 2015 (SEI 0060156), e em 17 de julho de 2015 foi instaurado Procedimento Preparatório de Inquérito Administrativo, por meio do Despacho SG Instauração PP (SEI 0084626). A SG/CADE enviou um ofício ao Sindicato dos Arquitetos do Distrito Federal (SEI 0081127) solicitando informações referentes à existência de suposta tabela de honorários.

EMENTA: INQUÉRITO ADMINISTRATIVO. SUPOSTA PRÁTICA DE CONDUTAS ANTICOMPETITIVAS no mercado de serviços contábeis. Recomendação de prorrogação de Inquérito Administrativo, com fundamento no art. 66, §9º, da Lei nº 12.529/2011 E ART. 142, CAPUT, § 1º E 2º DO Regimento Interno do Cade - Ricade. I. RELATÓRIO Trata-se de Inquérito Administrativo instaurado em 17/05/2022, por meio do Despacho SG Instauração IA nº 17/2022 (SEI 1060081, para apurar eventuais elaborações de tabelas de honorários por **sindicatos dos contabilistas**

Entretanto, no caso do SIAESP, a situação evoluiu para multas bastante altas, proibindo estipulação de valores em CCT ou ACT ou mesmo divulgação de tabelas. Entende o CADE que o SIAESP estaria fixando valores também para os profissionais autônomos, além dos empregados, o que violaria a ordem econômica, pois os autônomos ficariam impedidos de pleitear menos do que o fixado na tabela....

Processo Administrativo nº 08000.01G160/2010-14

Representante: Sindicato da Indústria Audiovisual do Estado de São Paulo - Siaesp

Representados: Sindicato dos Artistas e Técnicos em Espetáculos de Diversões no Estado de São Paulo - Sated, Alessandra Marcia Silva Araújo, Dorberto Rocha de Carvalho e Ricardo Aparecido de Vasconcelos

Advogados: Bruno Oliveira Maggi; Leandro Araripe Fragoso Bauch; Yves Carneiro Finzetto e outros

O Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade), em sessão de julgamento realizada nesta quarta-feira (12/04), multou o Sindicato dos Artistas e Técnicos em Espetáculos de Diversões do Estado de São Paulo (Sated) por descumprimento de medida preventiva. A autarquia havia determinado que a entidade deixasse de elaborar e divulgar tabelas com valores mínimos de remuneração em convenções coletivas de trabalho a

serem seguidas pelos profissionais de dublagem na região. Esta é a **primeira vez que o Cade aplica multa** em decorrência de auto de infração lavrado pelo não atendimento de medida preventiva. O Sated terá que pagar R\$ 1.780.000,00, que corresponde à soma de multa diária no valor de R\$ 5 mil.

De acordo com o conselheiro-relator, Luiz Hoffmann, na ocasião em que o processo administrativo foi instaurado, a Superintendência-Geral do Cade (SG/Cade) também impôs a **adoção de medida preventiva, a ser aplicada aos dubladores autônomos e estúdios de dublagem, para que o Sated atendesse obrigações de fazer e não fazer previstas na decisão.**

Nesse sentido, a SG/Cade determinou que os autuados **deveriam se abster de elaborar, de forma ilegal, tabelas, acordos coletivos ou dissídios coletivos com imposição de valores de remuneração ou pagamento aos trabalhadores autônomos, especificamente os dubladores e diretores de dublagem.** Além disso, estabeleceu que deveriam deixar de exigir, dar publicidade ou divulgar valores de remuneração para os serviços de dublagem, direção de dublagem ou outros constantes nos acordos coletivos de trabalho firmados com estúdios de dublagem.

Contudo, o Sated descumpriu a segunda parte da medida porque manteve disponível publicamente em seu site, após o início da vigência da obrigação imposta pelo Cade, os mesmos documentos que possuíam teor relacionados à fixação de remuneração para profissionais de dublagem. Por essa razão, a Superintendência-Geral constatou o descumprimento da medida preventiva e recomendou a lavratura do auto de infração.

O Tribunal da autarquia, por unanimidade, acompanhou o entendimento da SG/Cade e condenou o Sated ao pagamento da multa.²⁴

Acesse o Processo Administrativo para Imposição de Sanções Processuais Incidentais n° [08700.000888/2023-08](https://www.gov.br/cade/pt-br/assuntos/noticias/cade-multa-sindicato-dos-artistas-de-sp-por-descumprimento-de-medida-preventiva).

24

<https://www.gov.br/cade/pt-br/assuntos/noticias/cade-multa-sindicato-dos-artistas-de-sp-por-descumprimento-de-medida-preventiva>

PAGAMENTOS / REMUNERAÇÃO

a) ATOR/DIRETOR EMPREGADO (CLT):

Profissional	Tipo	Vigência	
		Outubro/17 à Março/18	Abril/18 à Setembro/18
Ator	Apoio	R\$ 93,74	R\$ 95,04
	Coadjuvante	R\$ 100,74	R\$ 102,14
	Protagonista	R\$ 103,11	R\$ 104,54
Diretor	sem esquema (Horista)	R\$ 93,74	R\$ 95,04
	sem esquema (Minuto)	R\$ 25,88	R\$ 29,28
	com esquema (Horista)	R\$ 140,61	R\$ 142,56
	com esquema (Minuto)	R\$ 38,82	R\$ 43,92

b) ATOR/DIRETOR CONTRATADOS:

Profissional	Tipo	Vigência	
		Outubro/17 à Março/18	Abril/18 à Setembro/18
Ator	Apoio	R\$ 124,11	R\$ 125,83
	Coadjuvante	R\$ 133,42	R\$ 135,27
	Protagonista	R\$ 136,52	R\$ 138,42
Diretor	sem esquema (Horista)	R\$ 124,11	R\$ 125,83
	sem esquema (Minuto)	R\$ 36,41	R\$ 36,91
	com esquema (Horista)	R\$ 186,16	R\$ 188,75
	com esquema (Minuto)	R\$ 54,61	R\$ 55,37

Fonte: SEI 1136216 e SEI 1188124.

Conforme mencionado anteriormente, a Medida Preventiva adotada pela SG passou a vigorar em 03.02.2022, de modo que a partir de tal data, passaram a ser obrigações do SATED (i) se abster de “elaborar, de forma ilegal, tabelas, ‘acordos coletivos’ ou ‘dissídios coletivos’ com imposição de valores de remuneração ou pagamento aos trabalhadores autônomos, especificamente os dubladores e diretores de dublagem”; e (ii) deixar “de exigir, dar publicidade ou divulgar valores de remuneração para os serviços de dublagem, direção de dublagem ou outros constantes nos ‘acordos coletivos de trabalho’ firmados com estúdios de dublagem ou ‘dissídios coletivos’; nos termos de tal medida (já transcrita neste voto).

Auto de infração	Início	Final	Total dias	Multa por dia	Valor total da multa
SEI 1185345	15.02.2022 (terça-feira)	06.02.2023 (segunda-feira)	356	R\$ 5.000,00 (cinco mil reais)	R\$ 1.780.000,00 (um

O CADE em verdade está julgando **é o conceito de CATEGORIA.** E o está fazendo de forma muito restritiva, coisa que a lei não fez. Nem a lei nem as convenções da OIT nem a jurisprudência. **Membro da categoria profissional não é somente quem é empregado pela CLT, mas quem, em virtude das condições de vida decorrentes da atividade profissional possui identidade, similitude e conexidade que geram a expressão social comum inerente a uma associatividade natural.** (art. 511)

A categoria profissional é definida seja pela atividade preponderante da empresa, seja pela atividade profissional executada, quando são várias as atividades da empresa, ou quando a atividade está regida por leis especiais.

Tanto é verdade que terceiros podem ter os mesmos interesses que os trabalhadores diretos, que não são raros os processos de pedido de equiparação.

Se o STF julgou que terceiros e empregados diretos podem ter salários diferentes, não julgou se eles estão dentro ou fora da mesma categoria profissional. Se ambos estavam exercendo atividades bancárias dentro do banco, e se a atividade bancária é a predominante e se só pode haver um sindicato de bancários no território, ambos pertencerão à mesma categoria profissional. **Isso não foi objeto da ADI 1625.**

É o típico caso de terceirização de serviços bancários em que o Estatuto do sindicato dos bancários poderia ter sido ampliado para abranger os terceiros que prestassem serviços bancários naquela base territorial.

É difícil imaginar TERCEIRO como categoria profissional, dentro do conceito celetista.

O julgamento de categorias profissionais pelo CADE é apropriada antítese de todo o movimento sindical ou social. Para o movimento sindical, a identidade de classe permite que os trabalhadores sejam solidários e busquem da **sua união**, melhorias de condições de vida.

Já **para o CADE, cada trabalhador é CONCORRENTE do outro e teria liberdade econômica de abaixar o preço da sua mercadoria: a força de trabalho.** Voltamos mais uma vez à estaca zero do tema do **TRABALHO COMO MERCADORIA.**

Ademais, não compete ao CADE discutir conceitos de categoria profissional, quem o sindicato representa ou não. A comissão de enquadramento da CLT foi extinta e agora aparece o CADE para fazê-lo?

Com efeito, o STF entendeu que o art. 577 havia sido recepcionado pela Constituição da República, devido ao princípio da unicidade, e manteve o registro do Estatuto sindical no Ministério do Trabalho. Súmula 677. Entretanto, entendeu também que o Ministério do Trabalho não poderia entrar no mérito, ou seja, verificar representação. Isso seria interferência na organização sindical.

Ao analisar o recurso, o relator do caso na 2ª Turma, desembargador Alexandre Nery de Oliveira, lembrou inicialmente que, até que lei venha a dispor a respeito, ao MTE cabe proceder ao registro das entidades sindicais, conforme prevê a Súmula 677 do Supremo Tribunal Federal (STF). O verbete aponta no sentido de que "na interpretação do contido no artigo 8º, I, da Constituição Federal, a atividade ministerial se deve limitar ao mero registro, delimitado o contorno de legalidade do pedido, inclusive à razão da unicidade sindical e da base territorial mínima consistentes em requisitos de constituição de entidade sindical, a teor do artigo 8º, II, da Carta de 1988, não cabendo à autoridade ministerial exercício de conveniência e oportunidade para o registro, mas mero controle administrativo de legalidade".

O CADE está promovendo **intervenção** na organização sindical, o que é inconstitucional. A pretexto de defender a liberdade econômica está, nitidamente, interferindo a favor da categoria econômica para reduzir preço da mão de obra abaixo do quanto fixado em acordos ou convenções coletivas, ou seja, preço fixado de forma BILATERAL, para TODA A CATEGORIA, sindicalizados ou não, empregados ou não.

O CADE assim, está deixando de reconhecer convenções e acordos coletivos, o que é um mandamento constitucional pétreo, inegociável.

O prejuízo para a categoria profissional, por outro lado, é evidente, porque seus direitos estão garantidos justamente porque existe uma representação sindical calcada na unicidade.

A unicidade e as convenções e acordos não pode violar a ordem econômica porque são regras concretas, e não princípios, e tem aplicação obrigatória e não estão sujeitos a exames de razoabilidade.

É a unicidade que garante que os preços fixados na ACT e CCT serão respeitados pois não deve haver concorrência entre trabalhadores prestando serviços abaixo do patamar mínimo estabelecido em comum acordo entre trabalhadores e empregadores.

O CADE, por isso mesmo, não tem como concluir que a unicidade sindical monopoliza o mercado de trabalho, pois o CADE não pode estar acima do poder constituinte que instituiu a unicidade. Não pode fazer letra morta deste comando, como se poder constituinte revisional fosse.

Diz a CONSTITUIÇÃO QUE:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a **interferência** e **a intervenção** na organização sindical;

II - **é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica,** na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses **coletivos ou individuais da categoria,** inclusive em questões judiciais ou administrativas;

Art. 10. É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos **colegiados dos órgãos públicos** em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.

A Constituição não permite a concorrência entre trabalhadores de uma mesma categoria profissional e por isso mesmo, ela e a categoria econômica não podem ter mais de um sindicato. Os sindicatos não devem disputar representatividade porque eles já têm a representatividade que lhes foi dada pelo princípio da Unicidade Sindical.

Os trabalhadores, por isso mesmo, não são concorrentes entre si dentro da mesma empresa, independentemente do vínculo que possuam com ela.

Eles podem ser concorrentes em relação a empresas do mesmo ramo. Mesmo assim, o mercado de trabalho não é um mercado de valores, não é um mercado de objetos ou de mercadorias, e por isso funciona regulado pelas convenções e acordos coletivos. É o princípio da dignidade humana o que faltou no julgamento do CADE.

Quando o CADE diz que os sindicatos, econômicos e profissionais, não podem fixar em acordo ou convenção coletiva uma tabela com os valores da remuneração da ATIVIDADE, independentemente de se quem a exerce está na condição de contratado pela CLT ou de contratado civil, está efetivamente INTERFERINDO na organização sindical, está infringindo a LIBERDADE do exercício da AUTONOMIA COLETIVA. Está instituindo a concorrência desleal, ou seja, a concorrência do capital contra o trabalho.

*Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos e trabalho*

Parece claro, portanto, que a questão para o CADE não é se o ESTATUTO da prevê a representação de autônomos, mas já de pronto, que autônomos não poderiam ser representados por sindicato, o que contraria frontalmente, além dos dispositivos constitucionais e o art. 511 e 581 da CLT, que preveem a existência de autônomos e agentes na base sindical

Conflita também com as convenções da OIT e decisões do COMITÊ DE LIBERDADE SINDICAL, que passaremos a examinar.

OIT

NEGOCIAÇÃO COLETIVA · Guia de políticas²⁵

Com a adoção da Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, o Conselho de Administração da OIT identificou oito Convenções Fundamentais. Duas delas são a Convenção (N.º 87) sobre a

²⁵ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_714849.pdf

Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, de 1948, e a Convenção (N.º 98) sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, de 1949.

O Comitê de Liberdade Sindical da OIT, por sua vez, já decidiu, em vários casos que lhe foram submetidos, sobre a predominância da convenção, do sindicato dos trabalhadores organizados, da necessidade de representação do autônomo para seu direito à negociação, para a não interferência no conteúdo das negociações, quando devem ser abordadas as partes contratantes a respeito do eventual problema. Vejamos:

TRABALHADORES AUTÔNOMOS

- “O Comité solicita ao Governo que tome as medidas necessárias para garantir que os trabalhadores “autônomos” possam surgir plenamente dos direitos sindicais, a fim de promover e defender seus interesses, inclusive por meio de negociação coletiva, e de identificar, em consulta com os interlocutores, as características sociais dos trabalhadores autônomos que afetam a negociação coletiva, com vistas a estabelecer mecanismos específicos da negociação coletiva adequados para os trabalhadores autônomos, quando relevantes - ver. 376, caso 2786, parágrafo 349.

TRABALHADORES SUBCONTRATADOS

A negociação coletiva entre o sindicato correspondente e a parte que determina as condições de trabalho dos trabalhadores autônomos ou subcontratados deve sempre ser possível. - ver 353 relatório, caso 2602, parágrafo 457.

MATÉRIAS COBERTAS PELA NEGOCIAÇÃO COLETIVA - Cabe às partes determinar as questões a serem negociadas - ver 357º relatório, caso 2638, parágrafo 793

A NEGOCIAÇÃO COLETIVA COM REPRESENTANTES DE TRABALHADORES NÃO SINDICALIZADOS.

A OIT é clara em atribuir preponderância aos acordos ou convenções firmadas pelo SINDICATO

A Recomendação 91/1951, sobre contratos coletivos, dá proeminência, quanto a uma das partes da negociação coletiva, às organizações de trabalhadores, referindo-se aos representantes dos trabalhadores não organizados só no caso de não existirem essas organizações. Nessas circunstâncias, a negociação direta entre a empresa e seus trabalhadores, por cima das organizações representativas quando as há, pode, em alguns casos, ocorrer em detrimento do princípio, segundo o qual a negociação coletiva entre

NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM CASO DE SUBCONTRATAÇÃO

A INTERVENÇÃO DAS AUTORIDADES NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Compete ao Governo tomar as medidas apropriadas para garantir, por um lado, que a subcontratação não seja usada como meio de contornar as garantias de liberdade sindical estipuladas na legislação, e, por outro lado, que os sindicatos que representam trabalhadores subcontratados possam efetivamente promover a melhoria das condições de vida e de trabalho daqueles que eles representam.

Embora o empregador ou o contratante principal não seja obrigado a negociar com ou sindicato que representa trabalhadores contratados por subcontratados (ou com um sindicato que não tenha demonstrado que nenhum de seus membros trabalha para o contratante principal), nada deve impedir esse empregador de negociar e celebrar um acordo coletivo voluntariamente. Além disso, o sindicato em questão deve ter também a possibilidade de pedir ao empregador de sua escolha que negocie voluntariamente com ele, principalmente porque em casos como esse seria impossível negociar com cada um dos subcontratados. De fato, devido à posição dominante do contratante principal na obra, e à ausência geral de negociações coletivas no âmbito do ramo ou da indústria, a celebração de um acordo coletivo com o contratante principal parece ser a única opção viável para realizar uma negociação coletiva eficaz e concluir um acordo coletivo que tenha um escopo de aplicação suficientemente geral em relação à obra (ver

Em qualquer hipótese, qualquer limitação à negociação coletiva por parte das autoridades deve ser precedida de consultas com as organizações de trabalhadores e de empregadores, na busca da concordância de ambas as partes.

Os órgãos do Estado não devem intervir para modificar o conteúdo das convenções coletivas livremente pactuadas. ¹

EXERCÍCIO 5 - pergunta geradora

Na sua opinião, o autônomo ou PJ unipessoal que presta serviços na empresa, estaria praticando CONCORRENCIA DESLEAL em relação ao trabalhador com Carteira Assinada, sindicato e CCT/ACT?

Ele integra o rol dos trabalhadores informais que ajudam a corroer os direitos trabalhistas no mercado laboral?

Como convencer um autônomo que é vantajoso para ele integrar a categoria profissional?

Ainda sobre a ampliação da base da categoria do sindicato é preciso pontuar alguns aspectos essenciais para esta definição de categoria mais abrangente:

- 1) É a assembleia que define a categoria a ser representada, desde que ela ainda não esteja representada por outro sindicato na mesma base territorial, pelo princípio da liberdade da organização sindical, da não intervenção e da não interferência;
- 2) É permitido representar mais do que uma categoria, ou pelo menos mais de uma espécie de trabalhadores da mesma categoria, na mesma base territorial, em razão do princípio da agregação como elemento de luta política fortalecedora; e
- 3) É necessário que a classe trabalhadora corresponda à horizontalização dos processos produtivos das diversas cadeias produtivas (conceito de grupo econômico - categoria econômica), abarcando a defesa horizontal dos trabalhadores envolvidos nesta cadeia;
- 4) As negociações devem ocorrer com igual paridade de armas, ou seja, entre entidades iguais, livres, soberanas, com autonomia administrativa financeira, e para que isso ocorra sem comprometimento da expressão da vontade coletiva, a categoria deve ser representada na sua integralidade.

5) Os que celebram contratos civis com a empresa também podem estar dentro do conceito de categoria profissional, pois o formato jurídico do contrato civil não interfere na similitude, identidade e conexidade que constitui a essência deste conceito. Vejamos o que são esses contratos.

CONTRATOS DE SERVIÇOS NO CÓDIGO CIVIL

CAPÍTULO VII

Da Prestação de Serviço

Art. 593. A prestação de serviço, que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a lei especial, reger-se-á pelas disposições deste Capítulo.

Art. 594. Toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição.

Art. 597. A retribuição pagar-se-á depois de prestado o serviço, se, por convenção, ou costume, não houver de ser adiantada, ou paga em prestações.

Art. 598. A prestação de serviço não se poderá convencionar por mais de quatro anos, ...

Art. 601. Não sendo o prestador de serviço contratado para certo e determinado trabalho, entender-se-á **que se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com as suas forças e condições.**

Art. 608. Aquele que aliciar pessoas obrigadas em contrato escrito a prestar serviço a outrem pagará a este a importância que ao prestador de serviço, pelo ajuste desfeito, houvesse de caber durante dois anos.

MAT NA TERCEIRIZAÇÃO

NA REFORMA TRABALHISTA

O aspecto importante é: a Lei 6.019/74, que sofreu recentes alterações pela Lei 13.429/2017 no tocante ao trabalho temporário e à prestação de serviços a terceiros — terceirização —, estabeleceu no artigo 5º-A, parágrafo 3º, que:

"É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato" (grifados).

A responsabilidade da empresa tomadora pelo meio ambiente do trabalho dos prestadores de serviços

Outra forma interessante é o que acontece em matéria de meio ambiente do trabalho na terceirização. Com efeito, a prestação de serviços por empresas interpostas ou a prestação de serviços em tarefas altamente especializadas, geralmente acontece no endereço da tomadora dos serviços, o que dificulta muitíssimo a implementação, pela prestadora, de medidas de segurança e saúde do trabalho. O trabalho prestado por terceiros no ambiente da tomadora acaba ficando a descoberto, seja porque a tomadora não é a empregadora direta, seja porque a propriedade do território em que se dá a prestação não é gerenciado ou administrado pela prestadora.

Nesse limbo, geralmente se perdiam os esforços empreendidos na terceirização lícita realizada no ambiente de trabalho da tomadora de serviços. A solução encontrada foi a de chamar a empresa tomadora no inquérito, incluí-la no polo passivo da ação civil pública intentada; formular pedidos de obrigação de fazer e não fazer, sobretudo em matéria de medidas coletivas de proteção ao trabalhador. Assim tem se fixado em juízo a responsabilidade das prestadoras pelas medidas individuais de proteção à saúde do trabalho enquanto a responsabilidade das tomadoras cingem-se à implementação de medidas coletivas.

É o que se verifica do seguinte julgado:

Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região Data de Julgamento: 23/04/2008 Inteiro Teor: Processo Número: 00476.2006.006.13.00-1 Partes: RECORRENTE: GRUPO QUATRO PLANEJAMENTO E OBRAS LTDA RECORRIDOS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E EMPREITEIRA DE OBRAS MEIRELES LTDA Inteiro Teor: AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Os interesses de um determinado grupo de pessoas, unidas por uma relação jurídica, caracterizam-se como coletivos. Para resguardá-los, é indiscutível que a legislação constitucional e infraconstitucional (arts. 127 e 129 da CF/88, Lei nº 7.347/85, LC nº 75/93 e Lei nº 8.078/90) conferem ao Ministério Público do Trabalho legitimação autônoma para atuar em defesa dos direitos difusos e coletivos. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. INOBSERVÂNCIA ÀS NORMAS DE MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO. CONDUTA ILÍCITA CONFIGURADA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. Comprovada a prática de conduta antijurídica das empresas, consubstanciada no desrespeito às normas de medicina e segurança do trabalho e no descaso com as condições de higiene, saúde e segurança que integram o meio ambiente do trabalho, refletindo em toda a coletividade, é necessário que se proceda à reparação pecuniária do ato atentatório às garantias fundamentais, como forma de inibir novas condutas que configuram uma ofensa ao patrimônio moral coletivo.[...] O Juiz de origem, por meio da sentença de fls. 256/260, julgou procedente a ação civil pública, para condenar as reclamadas, de forma solidária, em indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 600.000,00 (seiscentos mil reais), a ser revertida em favor do FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador e, ainda, confirmando a liminar concedida, condenar as demandadas a cumprirem as obrigações de se absterem de terceirizar atividade-fim, especialmente a atividade de demolição; observar todos os itens e subitens da NR 18 e de elaborar e implementar PPRA, com observância da NR 9 e respectivos itens e subitens.

Fixou, ainda, a multa de R\$ 1.000,00 (mil reais) por dia até que haja adequação da conduta ao comando judicial, reversível ao FAT. [...] entendo que a demolição e terraplanagem para a construção de uma obra se enquadra perfeitamente como serviço preponderante da construção civil. É o que estabelece a NR 18, a qual dispõe sobre as condições e ambiente de trabalho na Construção Civil (fls. 76): "18.1.2. Consideram-se atividades da Indústria da Construção as constantes do Quadro I, Código da Atividade Específica, da NR 4 - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho e as atividades e serviços de demolição, reparo, pintura, limpeza e manutenção de edifícios em geral, de qualquer número de pavimentos ou tipo de construção, inclusive manutenção de obras de urbanização e paisagismo." [...] A terceirização ilícita configura-se justamente pela intermediação de mão-de-obra por empresa interposta, para realização de atividade-fim da empresa contratante. Tal procedimento, muito comum na construção civil, é utilizado no intuito evidente de redução de custos, sempre em benefício da atividade empresarial e nunca do empregado, o mais prejudicado com a terceirização dos serviços. De igual modo, não prospera o argumento recursal quanto à existência de um contrato de empreitada de natureza civil. A própria representante da demandada afirmou, ao prestar depoimento perante o Ministério Público do Trabalho (fls. 35), "que a demolição de eventuais imóveis existentes nos locais onde a empresa promoverá a obra é toda terceirizada; (...) que o contrato de terceirização para demolição é feito de forma verbal (...)". Demais disso, o alegado contrato de empreitada não foi sequer formalizado, uma vez que a primeira reclamada contratou a empresa Empreiteira de Obras Meireles Ltda., apenas verbalmente. Logo, não se pode considerar como de natureza civil o contrato mantido entre as reclamadas, para a demolição e preparo do terreno, mas sim uma terceirização de serviços, no caso ilícita. [...] Por fim, desnecessário tecermos maiores considerações acerca do vínculo empregatício do acidentado, se ele era contratado da empresa Empreiteira Meireles ou se o vínculo se formou diretamente com o tomador de serviços, Grupo Quatro. É que, não se discute nos presentes autos o dano moral sofrido pela vítima do acidente ou mesmo outros direitos trabalhistas advindos do contrato, mas tão-somente as condições de trabalho a que estavam sujeitos os trabalhadores.

3.3 Da conduta antijurídica das empresas e a configuração do dano moral coletivo.

[...]Extraí-se do relatório de investigação a existência de diversas irregularidades, notadamente no que diz respeito à segurança dos trabalhadores, [...] Merece destaque a falta de planejamento e supervisão na obra; ausência de profissional habilitado (engenheiro ou técnico) no momento da demolição; acesso livre dos trabalhadores, mesmo sendo evidentes os sinais de desmoronamento; falta de treinamento em segurança e saúde do

trabalho; dentre outros fatores de risco. Concluíram os auditores fiscais responsáveis pela investigação (fls. 29/30): "O acidente aconteceu como resultado da improvidência e da falta de preocupação com a segurança dos trabalhadores que, para desenvolver suas atividades nessa obra, precisam se expor aos riscos, sem medidas de proteção necessárias. **Nesse aspecto, falharam tanto a empresa principal como a contratada...** O fato de manter trabalhadores não qualificados, que não receberam treinamento adequado, em obra de demolição e escavação, atividade esta que envolve risco de acidente grave caso não haja planejamento adequado e acompanhamento por profissional legalmente habilitado e de não adotar as medidas preventivas necessárias antes do ingresso desses trabalhadores desavisados no local de trabalho, mostra o descaso das empresas com as normas de segurança no trabalho."

**Sobre a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E O DIREITO DE OPOSIÇÃO –
TEMA 935.**

**LEITURA DO ACORDÃO GILMAR NO JULGAMENTO DOS ACLARATÓRIOS
NO DIA 27 DE NOVEMBRO DE 2025**

EMB.DECL. NOS EMB.DECL. NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRADO 1.018.459 PARANÁ RELATOR EMBTE.(S) PROC.(A/S)(ES) EMBDO.(A/S) : MIN. GILMAR MENDES : MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO : PROCURADOR-GERAL DA REPÚBLICA : SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, DE MÁQUINAS, MECÂNICAS, DE MATERIAL ELÉTRICO, DE VEÍCULOS AUTOMOTORES, DE AUTOPEÇAS E DE COMPONENTES E PARTES PARA VEÍCULOS AUTOMOTORES DA GRANDE CURITIBA ADV.(A/S) ADV.(A/S) ADV.(A/S) : CRISTIANO BRITO ALVES MEIRA : CAMILLA DE MOURA MACHADO TOLEDO : GONTRAN ANTÃO DA SILVA EIRANETO VOTO O SENHOR MINISTRO GILMAR MENDES (RELATOR): Conforme relatado, a Procuradoria-Geral da República requer a modulação dos efeitos da decisão que assentou a constitucionalidade da cobrança de contribuição assistencial de empregado não sindicalizado, assegurado o direito de oposição, para: i) evitar cobranças retroativas, ii) consignar que é inadmissível que ações de terceiros interfiram no livre exercício de oposição e iii) assentar a razoabilidade do valor a ser cobrado pelos sindicatos. Entendo que todas as preocupações apresentadas pela PGR são pertinentes. Explico.

I) **Impossibilidade de cobranças retroativas** Cumpre ressaltar que, em 24.2.2017, o Plenário reconheceu a repercussão geral da matéria em discussão e reafirmou a jurisprudência do STF no sentido de que “é inconstitucional a instituição, por acordo, convenção coletiva ou sentença normativa, de contribuições que se imponham compulsoriamente a empregados da categoria não sindicalizados”. Todavia, em

12.9.2023, após intensos debates e sucessivos pedidos de vista, o Tribunal Pleno acolheu os embargos de declaração opostos pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, de Máquinas, Mecânicas, de Material Elétrico, de Veículos Automotores, de Autopeças e de Componentes e Partes para Veículos Automotores da Grande Curitiba, para retificar a tese de repercussão geral anteriormente fixada, que passou a contar com a seguinte redação: “É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição”.

Como visto, o Supremo Tribunal Federal, que havia reconhecido a inconstitucionalidade da cobrança da contribuição assistencial dos empregados não filiados em 2017, alterou seu posicionamento, assentando a constitucionalidade da instituição da referida contribuição a todos os empregados, inclusive não sindicalizados, desde que fosse assegurado o direito de oposição, em julgamento realizado no ano de 2023.

Por força da decisão proferida pelo STF em 2017 é certo que as contribuições assistenciais deixaram de ser cobradas dos empregados não sindicalizados, o que voltou a ser implementado somente após 2023, com o reconhecimento da constitucionalidade da cobrança.

Sendo assim, durante mais de 5 anos, os empregados não sindicalizados não recolheram a referida contribuição. Imperioso destacar que o reconhecimento da constitucionalidade da contribuição **não autoriza a cobrança retroativa** dos empregados não sindicalizados durante o período em que reconhecida sua inconstitucionalidade por força de decisão do STF, posteriormente retificada, tendo em vista os princípios da segurança jurídica e confiança legítima.

Conforme bem salientado pela Procuradoria-Geral da República “A fixação da tese anterior, em sede de Repercussão Geral, gerou legítima confiança da sociedade em sua aplicação. É dizer, os empregados da categoria não sindicalizados criaram expectativa legítima de que não seriam impelidos ao pagamento da contribuição assistencial”. (eDOC 156, p. 8)

O tema da segurança jurídica é pedra angular do Estado de Direito sob a forma de proteção da confiança. É o que destaca Karl Larenz: “O ordenamento jurídico protege a confiança suscitada pelo comportamento do outro e não tem mais remédio que protegê-la, porque poder confiar (...) é condição fundamental para uma pacífica vida coletiva e uma conduta de cooperação entre os homens e, portanto, da paz jurídica.” (Derecho Justo Fundamentos de Ética Jurídica. Madri. Civitas, 1985, p. 91).

O autor tedesco prossegue afirmando que o princípio da confiança tem um componente de ética jurídica, que se expressa no princípio da boa-fé: “Dito princípio consagra que uma confiança despertada de um modo imputável deve ser mantida quando efetivamente se creu nela. A suscitação da confiança é imputável, quando o que a suscita sabia ou tinha que saber que o outro ia confiar. Nesta medida é idêntico ao princípio da confiança. (...)”

Segundo a opinião atual, [este princípio da boa-fe] se aplica nas relações jurídicas de direito público”. (Derecho Justo Fundamentos de Ética Jurídica. Madri. Civitas, 1985, p. 95-96).

Sendo assim, diante da mudança do entendimento do STF acerca da constitucionalidade da instituição de contribuição assistencial imposta a empregados da categoria não sindicalizados, é vedada a cobrança retroativa, de modo a evitar surpresa indevida aos trabalhadores que confiaram legitimamente que esses valores não seriam devidos durante o período em que prevaleceu o entendimento do STF acerca da sua inconstitucionalidade.

II) **Impossibilidade de terceiros interferirem no livre exercício do direito de oposição** Esta Corte, ao reconhecer a constitucionalidade da instituição de contribuição assistencial de empregado não sindicalizado, assegurou o direito de oposição do trabalhador. A solução apresentada assegura a um só tempo a existência do Sistema Sindicalista e a liberdade de associação do empregado ao sindicato respectivo da categoria, conforme garantias previstas no caput do art. 8º da Constituição Federal. Portanto, trata-se de mecanismo que visa a **evitar o enfraquecimento da atuação sindical**, ao mesmo tempo que salvaguarda a liberdade de associação do trabalhador.

No ponto, confira-se o seguinte trecho do voto proferido pelo Ministro Roberto Barroso: “20. A fim de evitar os efeitos práticos indesejados resultantes do enfraquecimento da atuação sindical e, ao mesmo tempo, preservar a liberdade de associação do trabalhador, é possível **garantir o direito de oposição como solução alternativa**. 21. Trata-se de assegurar ao empregado o direito de se opor ao pagamento da contribuição assistencial. Convoca-se a assembleia com garantia de ampla informação a respeito da cobrança e, na ocasião, permite-se que o trabalhador se oponha àquele pagamento. **Ele continuará se beneficiando do resultado da negociação, mas, nesse caso, a lógica é invertida: em regra admite-se a cobrança e, caso o trabalhador se oponha, ela deixa de ser cobrada**. 22. Essa solução é prestigiada pelo Comitê de Liberdade Sindical da OIT, que, ao interpretar as Convenções 87 e 98, admite a possibilidade de desconto de contribuições dos trabalhadores não associados abrangidos por negociação coletiva, cuja imposição deve decorrer do instrumento coletivo e não da lei”.

Assim, após a devida convocação da assembleia para garantir a ampla divulgação sobre a cobrança, deve-se assegurar ao trabalhador o exercício do direito de oposição. Nesse contexto, a Procuradoria-Geral da República, em seus embargos de declaração, manifesta preocupação quanto à possibilidade de interferências econômicas externas comprometerem o livre exercício do direito de oposição, o que poderia enfraquecer a utilização da via coletiva como instrumento de aprimoramento das condições de trabalho. Considero a preocupação plenamente legítima.

Nas razões recursais, o Parquet destaca o risco de intervenção indevida por parte do empregador. Contudo, observo que não apenas o empregador pode restringir a liberdade de oposição. Casos relatados na mídia evidenciam que alguns sindicatos também têm imposto obstáculos à manifestação dos trabalhadores. Em algumas situações as entidades sindicais exigem a apresentação presencial da oposição, mediante entrega de carta na sede

do sindicato, por vezes com prazos bastante reduzidos. Em outras ocasiões, trabalhadores denunciam dificuldades para formalizar a oposição por meio de sites disponibilizados para esse fim, que frequentemente apresentam falhas ou ficam indisponíveis, ocasionando longas filas nas portas das entidades. Nesse sentido, confirmam-se, dentre inúmeras outras, as seguintes reportagens:

<https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/trabalhadores-fazem-fila-gigante-para-nao-pagar-contribuicao-sindical-em-sp/>

<https://cbn.globo.com/sao-paulo/noticia/2025/01/14/trabalhadores-enfrentam-longas-filas-para-entregar-carta-de-oposicao-a-pagamento-de-contribuicao-sindical.ghtml>;

<https://www.agazeta.com.br/es/economia/sindicato> descumpre-decisao-judicial-e-multidao-protesta-contrataxa no-es-0525–

<https://www.band.uol.com.br/bandnewsfm/noticias/trabalhadores-de-metalurgicas-de-sp-enfrentam-filas-mensais-no-sindicato-da-categoria>

<https://www.diariodesuzano.com.br/cidades/servidores-fazem-fila-na-porta-de-sindicato-para-nao-pagar-3-de/84144/>

Verifica-se, portanto, que a atuação de alguns sindicatos tem, de forma inequívoca, dificultado indevidamente o direito assegurado pelo STF aos trabalhadores não sindicalizados de apresentar oposição ao pagamento da contribuição assistencial. Diante disso, é fundamental registrar expressamente que é indevida qualquer intervenção de terceiros, sejam empregadores ou sindicatos, com o objetivo de dificultar ou limitar o direito de livre oposição ao pagamento da contribuição assistencial.

É imprescindível, ainda, que os trabalhadores disponham de meios acessíveis e eficazes para formalizar sua oposição, assegurando-lhes o uso dos mesmos canais disponíveis para a sindicalização.

III) Da razoabilidade dos valores a serem cobrados a título de contribuição assistencial. Também merece acolhimento a alegação da embargante, no sentido de que deve constar de forma expressa que o valor da contribuição assistencial deve ser fixado em patamar razoável. A fixação de valores razoáveis e compatíveis com a capacidade econômica da categoria resguarda não apenas os trabalhadores, mas também a própria entidade sindical. Isso porque a adoção de parâmetros justos e razoáveis tende a reduzir o número de manifestações de oposição, promovendo maior adesão e coesão da base de trabalhadores em torno dos objetivos coletivos da entidade. Assim, a definição do valor da contribuição assistencial deve ser construída de forma transparente e democrática, fundamentada nas reais necessidades sindicais e deliberada em assembleia, sempre buscando o equilíbrio entre o custeio das atividades e o respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

IV) Dispositivo Ante o exposto, acolho os embargos de declaração, com efeitos integrativos, para determinar que: i) fique vedada a cobrança retroativa da

contribuição assistencial em relação ao período em que o Supremo Tribunal Federal mantinha o entendimento pela sua inconstitucionalidade; ii) seja assegurada a impossibilidade de interferência de terceiros no livre exercício do direito de oposição; e iii) o valor da contribuição assistencial observe critérios de razoabilidade e seja compatível com a capacidade econômica da categoria. É como voto

FIM BLOCO 3 - DEBATES

BLOCO 4.

Assédio moral interpessoal, organizacional, sexual, institucional, eleitoral, digital

SUGESTÕES:

Sobre Assédio Sexual, o filme nigeriano, “A lição de Moremi”

Sobre assédio organizacional ou “mobbing”; caso FRANCE TELECON

Sobre assédio institucional, visitar notas técnicas no site da AFIPEA¹

Introdução:

Assediar é cercar de forma ameaçadora. Na idade média havia **máquinas de assédio a castelos**². É uma expressão que advém das táticas de guerra. Deixar o assediado sem saída. Quando o assédio não é físico, é moral, ou seja, que incide sobre a esfera psíquica do indivíduo.



À medida que o trabalho foi se tornando mais intelectual que braçal, o assédio moral foi se intensificando a ponto de se tornar uma das principais causas de afastamento laboral e se constituir em um elemento econômico importante para o setor produtivo.

¹ NT 26 Assedio Institucional na Fundacentro.pdf (afipeasindical.org.br)

² Por exemplo, conferir o parque de exposições de máquinas de assédio do Castelo de Belmont, na Espanha. Disponível em: <https://vinhosecastelos.com/castelo-belmonte-e-suas-40-maquinas-medievais-de-assedio/>

Todo trabalho compreende um certo nível de estresse para ser produtivo. Em termos biológicos, nos adaptamos ao meio ambiente sempre que há uma situação de mudança que provoca um estresse. O problema ocorre quando esse estresse foge ao limite de tolerância e passa a gerar esgotamento, doenças e afastamentos, tornando-se, ao invés de produtivo, improdutivo.

O desafio, portanto, não é eliminar o estresse, mas **administrar corretamente o nível de estresse** da instituição, empresa ou organização.

ASSÉDIO MORAL

Para Heinz Leymann, assédio moral é

“a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se **caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega(s) contra um indivíduo que apresenta**, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura”.

Já Marie-France Hirigoyen assim conceitua o assédio moral:

“(...) o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua **repetição ou sistematização**, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.

STRAINING

Tem as mesmas características que o *mobbing*, porém pode ocorrer a **partir de um único evento**. Uma ação única que, no entanto, cria no trabalhador uma situação de stress no posto de trabalho de tal monta que lhe traz consequências psicofísicas e existenciais **duradouras**.

ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL

O assédio moral **interpessoal** é, como o nome diz, entre pessoas. Se uma pessoa se dirige á outra de forma agressiva, ou cínica, ou mesmo nunca se dirige a ela, a ignora completamente, não a responde adequadamente, de forma repetitiva, é sinal de assédio.

Quando o assédio é entre pessoas que tem relação de hierarquia, ele pode ser classificado como assédio moral **ascendente ou descendente**. Quando o assédio é entre colegas de trabalho, entre pessoas sem hierarquia ou ascendência profissional, chamamos de assédio **horizontal**.

É ascendente se o inferior hierárquico se dirige de forma assediadora ao seu superior hierárquico. Se ao invés, é o superior hierárquico que se dirige de forma assediadora ao seu inferior hierárquico, trata-se de assédio moral descendente. Se o assédio se dá de um colega de trabalho para com outro, ele é assédio moral horizontal.

Como se vê, o assédio pode ocorrer em qualquer direção. O importante é que a relação seja realmente de assédio. Não é qualquer forma aparentemente desrespeitosa ou displicente que pode caracterizar o assédio, e é por isso que devemos nos ater aos **conceitos** já bastante estudados pela doutrina e já assentados na jurisprudência nacional e internacional.

JURISPRUDENCIA

Encontramos na jurisprudência, ações coletivas abordando os seguintes temas como assédio moral no Brasil:³

- Uso de barba por bancário ser vedado;
- Terror psicológico com ameaças de dispensa ou retaliações;

³ NASSIF, Elaine N. CURTIS, Lucas; PAIVA, Wallace. **O Direito Transindividual na ação civil pública**. Doutrina, Acórdãos, Normas. Brasil: Amazon, 2014.

- Vexame, humilhação, expondo a pessoa perante os colegas;
- Dispensa de empregados com salários mais altos, pessoas mais antigas na casa;
- Controle de idas ao banheiro;
- Hino motivacional, vestimentas diferenciadas para quem não atinge metas;
- Discriminação sexual – humilhação e desqualificação das empregadas;
- Perturbação, aflição ou transtorno coletivo no ambiente de trabalho;
- Repressão a movimento reivindicatório.
- Coação patronal
- Abuso do poder diretivo do empregador: revistar os pertences dos empregados
- Transferência como forma de punição
- Revista vexatória ou humilhante
- Revista íntima
- Revista visual

EXEMPLO:

“percebe-se que a prática tem ocorrido em várias ocasiões principalmente nos casos envolvendo **política “motivacional”** de vendas ou produção, nas quais os empregados que não atingem as metas determinadas são submetidos às mais diversas situações de psicoterror, cuja submissão a castigos e prendas envolvem práticas de **fazer flexões, vestir saia de baiana, passar batom, usar capacete com chifres de boi, usar perucas coloridas, vestir camisetas com escritos depreciativos, dançar músicas de cunho erótico**, dentre outras.”

“o uso de **xingamentos e palavras de baixo calão** para a cobrança de trabalho dos empregados caracteriza assédio moral, o qual não é descaracterizado pelo fato de ser generalizado a todos os trabalhadores de determinado setor.”

É por demais consabido o amplo e já antigo reconhecimento jurisprudencial do fenômeno do assédio moral, consoante evidenciam as seguintes decisões, transcritas apenas a título ilustrativo e exemplificativo:

“ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. DEVER DE REPARAR. Assédio moral, "bullying" ou terror psicológico, no âmbito do contrato de emprego consiste na conduta abusiva do empregador ao exercer o seu poder diretivo ou disciplinar, atentando contra a dignidade ou integridade física ou psíquica de um empregado, ameaçando o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho, expondo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras. Assim, estará configurado pela **repetição de condutas tendentes a expor a vítima a situações incômodas ou humilhantes, com a finalidade específica de ocasionar um dano psíquico e social à vítima, marginalizando-a em seu ambiente de trabalho**. Todavia, para se imputar ao empregador o dever de reparar o dano sofrido pelo empregado (que se caracteriza pelo próprio evento), a conduta culposa ou dolosa deve ser comprovada, de forma insofismável, pelo empregado (art. 186 do Código Civil”. TRT-3 – RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO 00181201405103004 0000181-48.2014.5.03.0051 (TRT-3)

“ASSÉDIO MORAL. Configuração. Indenização devida. Entende-se por assédio moral em um local de trabalho, qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, **pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho**. Configurada tal circunstância no caso concreto, há de ser deferida a indenização postulada. Apelo obreiro parcialmente provido” (TRT 1ª Região, nº 00136.2005.022.01.00.4, 6ª Turma, Relatora Des. Rosana Salim Villela Travesedo, DORJ 18.05.2007).

“ASSÉDIO MORAL. O reconhecimento do assédio moral no trabalho faz-se a partir da análise da vítima no ambiente da organização do trabalho. São todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou dos colegas que traduzem uma atitude única ou contínua além de extensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima”. TRT-2 - RECURSO ORDINÁRIO RO 00030192220135020052 SP 00030192220135020052 A28 (TRT-2)

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

O assédio moral organizacional ocorre sempre que um determinado objetivo da empresa implica na necessidade de obrigar trabalhadores individualmente ou de um determinado grupo, a fazer ou deixar de fazer alguma coisa, colocando uns contra outros, sem explicitar a intenção real da administração.

Ocorre muito frequentemente nos casos de atingimento de metas, mas foi principalmente desenvolvido como estratégia de gestão por empresas que precisavam promover a reengenharia produtiva de seus parques produtivos, porém esbarravam na impossibilidade de efetuar dispensas imotivadas, em razão da adoção de determinados países, sobretudo europeus, à Convenção 158 da OIT. Pessoas com estabilidade em postos chave, pessoas mais antigas, com verbas rescisórias altas para receber, pessoas com uma mentalidade mais analógica ou solidária com os colegas precisavam ser substituídas por outras, mas isso esbarraria em seus direitos.

Então o modo que se encontrou de fazer isso foi transformar a vida dessas pessoas num inferno até que elas mesmas pedissem para sair do trabalho, se aposentassem, enfim.

Na Europa vários casos ficaram bem conhecidos, um deles chegou a ter dezenas de suicídios: o da France Telecom.

No Brasil, quando várias empresas familiares com empregados com mais de 20 ou 30 anos de casa começaram a ser compradas por grupos estrangeiros, houve mudança drástica de gestão com vistas à dispensa economizar os 40% da multa do FGTS, sobretudo.

“O assédio moral, ademais, pode ser individual (quando voltado a um ou mais empregados individualmente considerados) **ou coletivo**, alcançando a coletividade de trabalhadores, também conhecido como organizacional ou institucional, por decorrer de formas abusivas de gestão empresarial institucional.”

Ainda segundo SOBOLL, agora discorrendo sobre o conceito de assédio moral organizacional:

“O assédio organizacional contempla situações continuadas nas quais a violência, sutil ou explícita, é usada nas políticas e nas práticas organizacionais e gerenciais ou ainda decorrente destas. Este tipo de assedio geralmente aparece com **estratégias de gestão abusivas**, as quais evidenciam a formulação de procedimentos e políticas organizacionais e não necessariamente a simples existência de um agressor personalizado, embora este geralmente se faça identificável. Portanto, em essência, o assedio organizacional se configura como um abuso do poder diretivo do empregador (Araújo, 2006). **“No assédio organizacional o alvo é generalizado e atinge diretamente a maioria ou toda a equipe de trabalho ou um grupo com perfil definido (ex.: os adoecidos, aqueles que não atingem as metas ou os questionadores).”**

O mobbing

O fenómeno *mobbing* tem tido expressão nos últimos anos. É uma espécie de assédio moral organizacional.

O trabalho deixou de destinar-se simplesmente à satisfação de necessidades primárias próprias e da própria família, para tornar-se o lugar de afirmação de *status* social, já que o trabalhador se tornou um “sócio” da empresa, devendo vestir a camisa da organização e defender seu posto de trabalho da concorrência, seja externa ou interna à organização.

Assim, em cada organização há numerosos estímulos para que o indivíduo busque satisfazer suas necessidades de segurança, reconhecimento e afirmação, que variam segundo o equilíbrio individual e à dinâmica do grupo ao qual pertence. Neste panorama o local de trabalho pode transformar-se na pior fonte de frustração ou insatisfação e tornar-se causa de variados problemas psíquicos.

O termo *mobbing* deriva da língua inglesa, do verbo **to mob**, que era usado para indicar uma agressão coletiva contra um, no sentido do **linchamento**, no qual a vítima é perseguida e atingida por uma coletividade, até a obtenção da sua eliminação daquele grupo.

Na Europa, o estado do *Welfare State* levou à conquista da estabilidade no local de trabalho. Na Itália, por exemplo, empresas com mais de 16 empregados não podiam demitir senão por justa causa, ou aceitando a dispensa voluntária do empregado. A estabilidade, entretanto, é inimiga do *downsizing*, da reestruturação produtiva que permite à empresa promover ao máximo uma redução dos seus custos e manter-se competitiva no mercado global.

Desenvolveu-se assim, nesses países altamente industrializados, um *mobbing* vertical ou ascendente, bem acentuado. O vertical acontece quando é a própria empresa a adotar o *mobbing* como estratégia para forçar o empregado a pedir demissão. O ascendente ocorre quando o *mobbing* é adotado pela chefia imediatamente superior ao empregado, com maior ou menor participação e conhecimento da direção maior da empresa.

Assim, falar em *mobbing* vertical tem muito mais sentido quando existe estabilidade no trabalho, e não quando a empresa pode dispensar e pagar módicas indenizações, como e quando queira, como é o caso do Brasil e de tantos outros países em desenvolvimento. Na Europa, a modalidade vertical ou ascendente acontece em 60% dos casos de *mobbing*.

O *mobbing* horizontal, que é aquele que acontece entre colegas, tende a ser crescente mesmo onde não exista a estabilidade, como forma de disputa de poder dentro de uma organização. Ele é menos habitual que o vertical ou ascendente, pelo menos na Europa, onde responde por 30% dos casos de *mobbing*, e existe a estabilidade privada, já mencionada.

Dentro das organizações nas quais existe estabilidade, como no setor público brasileiro, por exemplo,⁴ é demonstrado que a falta de reconhecimento do trabalho é a principal queixa dos servidores públicos⁴; em tais setores existe a disputa pelo reconhecimento, e não é raro encontrar situações em que o *mobbing* horizontal se apresenta nessas organizações.

Entre inumeráveis outras propostas de conceituação, o *mobbing* pode ser definido como assédio moral, ou “uma forma de violência moral e psíquica no trabalho – promovido pelo empregador ou outros empregados – em relação a um trabalhador.”⁵

Situações centradas sobre disputas, controvérsias, descortesias no ambiente de trabalho estão na ordem do dia. Se entretanto, um conflito aumenta de maneira desproporcional ao evento, passando do plano objetivo ao plano pessoal, pode transformar-se facilmente em um caso de *mobbing*, no qual o nódulo central não é mais o problema na origem do conflito, enquanto o indivíduo

⁴ Levantamento realizado pelo Ministério da Administração e Reforma do Estrado no final dos anos 90, por ocasião da edição da Emenda Constitucional que a instituiu.

⁵ Definição extraída do C.C.N.I. – Contratto Collettivo Nazionale Integrativo 2002-2005, de 28 de fevereiro de 2003

é atacado no plano pessoal, reprovado, repellido, desacreditado e colocado à margem da comunidade.

Quando o conflito no local de trabalho se transforma, aqueles que estão envolvidos, vão à procura de cúmplices na lógica de afastar os elementos turbadores, fingindo atuar no interesse da organização.

No Plano Sanitário nacional Italiano 2003-2005, relativamente à temática de saúde e segurança no ambiente de trabalho, o *mobbing* e seus efeitos estão inseridos no **grupo das patologias de riscos emergentes** ligados a fatores psicossociais, ao lado da síndrome do *burn-out*.

Tais condições, relativamente à vítima, que caracterizam o *mobbing* vertical ou ascendente, são:

- 1) marginalização do trabalho;
- 2) esvaziamento das funções;
- 3) falta de distribuição de trabalho, com inatividade forçada.
- 4) falta de fornecimento de instrumentos para o trabalho;
- 5) transferências repetidas e injustificadas;
- 6) prolongada atribuição de tarefas desqualificantes em relação ao perfil do profissional;
- 7) prolongada atribuição de deveres exorbitantes ou excessivos também em relação a eventuais condições de handicap psicofísicos;
- 8) impedimentos sistemáticos e estruturais de acesso a informações;
- 9) inadequação estrutural e sistemática das informações inerentes à atividade ordinária de trabalho;
- 10) exclusão reiterada do trabalhador em relação a iniciativas formativas de requalificação e atualização profissional;
- 11) exercício exasperado e excessivo de formas de controle.

O *mobbing* é um processo em contínua evolução, tanto que Leymann, o estudioso que fundou este novo ramo da psicologia do Trabalho, elaborou um modelo descritivo do fenômeno adaptado à realidade trabalhista italiana, e adotada pela **Associação italiana Contra o Mobbing e o Stress Psicossocial de Bologna**, que descreve o fenômeno mediante a sucessão de **6 fases**, às quais precede uma fase chamada “**condição zero**”.

A **condição zero** constitui o pressuposto indispensável para o desenvolvimento dos aspectos exigidos para o *mobbing*. A condição zero é caracterizada pela presença de generalizada conflitualidade no interior da organização em que, todavia, não existe ainda nenhuma vontade de atacar um específico indivíduo, mas sim o **desejo de alguns indivíduos de elevar-se sobre os outros**, por meio de uma competitividade mal eficiente.

Mas como saber identificar essa condição se, como dito anteriormente, sem conflito não há progresso ou modificações para efeito da eficácia da organização? A pergunta que se deve fazer neste momento é se existe realmente interesse em achar uma solução ou se o interesse é fazer prevalecer a própria opinião.

Nas relações humanas, exprimir críticas, impor opiniões e pretensões está nos aspectos comuns, com os quais é necessário aprender a conviver, como também é preciso aceitar o fato de poder ser protagonista, espectador ou vítima, em qualquer momento da vida, de humilhação, injúria e maledicências desagradáveis.

No enfrentamento da conflituosidade comum a todos os ambientes de relacionamento é imprescindível afinar a capacidade de autocritica, sobretudo analisando as situações e focalizando a atenção sobre problemáticas reais de caráter profissional, no intento de salvaguardar o envolvimento pessoal. Conforme a descrição de Pellegrini et al⁶, abaixo resumida, as fases são as seguintes:

A **primeira fase** é chamada de “**fase do conflito alvejado**”, na qual é escolhida uma vítima e

⁶ PELLEGRINO, Ferdinando; ABATE, Simona; DELLA PORTA, Domenico. *Burn-out, mobbing e malattie da stress: come valutare il rischio psicologico e organizzativo-sociale*. Op. cit. p. 56/59.

contra ela é dirigida a generalizada conflitualidade descrita na condição precedente.

O conflito assim se canaliza em uma determinada direção, com o objetivo de atingir um adversário designado. Se um conflito dá azo ao *mobbing*, na maior parte dos casos o chefe participa do jogo, de modo ativo ou passivo. Nesta fase é ainda possível uma solução, antes que a situação assuma caráter de continuidade.

Na **segunda fase** tem início o verdadeiro e próprio *mobbing*, no qual os **ataques** do *mobber* não causam ainda sintomas na vítima, mas nela suscitam um início de sentimento de desconforto e tensão. **A vítima é colocada sob pressão e constrangida a colocar-se na defensiva.**

Na **terceira fase** emergem, no sujeito mobizado, os primeiros sintomas psicossomáticos acompanhados por um generalizado sentimento de **insegurança, insônia e problemas digestivos**. Frequentemente o mobizado não dorme bem, acorda assustado com pesadelos, sente tremores quando vai ao trabalho, entrando em leve estado depressivo. A vítima mostra uma evidente incapacidade de desenvolver as suas funções laborativas e termina na lista dos candidatos à dispensa.

Na **quarta fase as ausências ao trabalho** pelo mobizado tornam-se constantes e reiteradas, e são sempre levadas ao conhecimento do controle disciplinar, que com seus provimentos, agravam posteriormente o fenômeno em andamento. Na maior parte dos casos, a vítima se fecha em si mesma, paralisada pela ansia, ou mesmo obcecada pela exigência de justificar-se.

Na **quinta fase** observa-se a piora da saúde psicofísica da vítima com o exórdio de **síndromes psicopatológicas** de variadas origens.

A **última fase** consiste na **saída da vítima do local de trabalho mediante demissão** voluntária, dispensa, recurso a aposentadoria, ou mesmo fins dramáticos como o suicídio ou a vingança sobre o *mobber*. Quem viveu uma experiência deste gênero leva consigo o trauma por toda a vida.

A passagem de um sentimento normal de raiva ao *mobbing* é um processo flutuante, velado e dificilmente identificável, quando, enfim, se reconhece estar sendo submetido a uma **vexação sistemática**, frequentemente a situação já chegou a um ponto de inexistência de retorno.

O tratamento do Burnout e do *mobbing* é desenvolvido, naturalmente após a longa fase de diagnóstico, que comporta **tanto sessões de terapia** quanto aplicação de inúmeros **testes de personalidade**, envolvendo tanto a **aplicação de medicamentos** quanto medidas judiciais, além de um contínuo **acompanhamento psicoterapêutico** destinado a evitar recaídas e possibilitar o enfretamento da reintegração no ambiente de trabalho.

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL- ESTUDO DE CASO: O CASO FRANCE TELECOM

Em 2019, em uma decisão judicial inédita, companhia de telecomunicações francesa foi acusada de criar um ambiente de assédio moral institucionalizado

Entre 2006 e 2009, 19 funcionários da France Télécom se suicidaram, outros 12 tentaram se matar e oito sofreram de depressão grave. A razão desse horror? O ambiente corporativo tóxico, segundo o parecer de uma corte francesa.

Na época, a companhia de telecomunicações francesa saía de um processo de reestruturação e privatização e tinha como meta cortar 22 mil pessoas. Mas, quando os programas de demissão voluntária não diminuíram o quadro de pessoas como o esperado, os executivos criaram um plano para obrigar os funcionários a sair da empresa.

Segundo um inquérito aberto contra a empresa a pedido de um sindicato francês, em 2009, técnicos experientes foram rebaixados, gerentes que não demitiam empregados no ritmo que a **liderança** esperava eram taxados de incompetentes e perseguidos; e até mesas e crachás eram retirados dos trabalhadores.

O assédio moral era tanto que um dos funcionários deixou uma carta de suicídio que dizia o seguinte: **“Estou cometendo suicídio por causa do meu trabalho na France Télécom. Essa é a única razão.”**

Pesquisas sindicais revelaram que dois terços dos entrevistados estavam estressados e metade queria se demitir. Na época, os médicos do trabalho da empresa haviam alertado o diretor de Recursos Humanos que muitos funcionários sofriam de problemas de **saúde mental**, incluindo **ansiedade e depressão e distúrbios do sono**.

Mas nem isso foi o suficiente para barrar o cenário de horror instaurado na companhia. Como consequência, em 2019, um tribunal francês considerou que, naqueles anos, os executivos da empresa fomentaram um ambiente de assédio institucionalizado para provocar a saída dos funcionários.

Na decisão judicial inédita, os executivos da operadora foram condenados a um ano de prisão e a France Télécom teve de pagar 75 mil euros de multa. Os réus também foram condenados a arcar com cerca de 3 milhões de euros de indenização às vítimas.

Com o aumento do número de casos de doenças mentais, enquanto muitas empresas desafios nos negócios, cabe às companhias uma reflexão sobre até que ponto seu ambiente pode ser prejudicial à saúde dos funcionários. Embora seja extremo, o caso da France Télécom serve de alerta para muitas organizações.

“O caso da France Télécom mostra o risco e o potencial de prejuízo à saúde dos trabalhadores quando as empresas que enfrentam ameaças competitivas severas adotam como única saída reestruturações em massa. Enquadrar os cortes como o único impulso para salvar uma empresa pode fazer com que meios extremos pareçam justificáveis”, disse Cynthia Montgomery, professora de administração de empresas na Harvard Business School e que escreveu um estudo sobre o que ocorreu na companhia francesa.

EFEITOS DO ASSEDIO MORAL - CONSEQUENCIAS E TRATAMENTOS.

EFEITOS:

Com relação aos efeitos nefastos do assédio moral organizacional na saúde física e psíquica daqueles

que o sofrem, reproduzimos a seguinte descrição da Magistrada e Doutrinadora **Dra. Márcia Novaes Guedes**, e que se subsume à perfeição ao caso em apreço:

“Os efeitos nefastos para o organismo submetido ao assédio moral no trabalho não se limitam ao aspecto psíquico, mas invadem o corpo físico, fazendo com que todo o organismo se ressinta das agressões. Os distúrbios podem recair sobre o aparelho **digestivo**, ocasionando bulimia, problemas gástricos diversos e úlceras. Sobre o aparelho **respiratório** a queixa mais frequente é a falta de ar e a sensação de sufocamento. Sobre as **articulações** podem ocorrer dores **musculares**, sensação de fraqueza nas pernas, sudoração, tremores, como também dor nas **costas** e problemas de coluna. Sobre o cérebro verificam-se **ânsia, ataques de pânico, depressão, dificuldade de concentração, insônia, perda de memória e vertigens**. Sobre o coração os problemas podem evoluir de simples palpitações e **taquicardias para o infarto no miocárdio**. E o **enfraquecimento do sistema imunológico** reduz as defesas e abre as portas para diversos topos de infecções e viroses. Os danos na esfera emocional atingem em cheio a **vida familiar e social da vítima**, desencadeando crise existencial, crise de relacionamento e crise econômica. Sabemos que o trabalho é a principal fonte de reconhecimento social e realização pessoal. (...) Na medida em que a vítima sente que está perdendo seu papel e sua identidade social, que está perdendo a sua capacidade de projetar-se no futuro, verifica-se uma queda da autoestima e surge o sentimento de culpa; a vítima é tomada por grave crise existencial. (...) A relação familiar arruína-se na medida em que está é a válvula de escape da vítima, que passa a descarregar sua frustração nos membros da família.”

BURN OUT⁷

Os indicadores de situação de trabalho em que estão presentes problemas psicológicos (stress) são definidos naquele documento como:

- 1) aumento da ausência por doenças de breve duração;
- 2) aumento de acidentes;
- 3) aumento dos incidentes de comportamento de risco;
- 4) incremento do percentual de erros;
- 5) presença de indivíduos que apresentam distúrbios psicossomáticos e psicológicos.

A metodologia indicada pelo documento europeu para proceder a tal avaliação é:

- 1) recolher informações atualizadas;
- 2) fazer uma pesquisa, avaliar os riscos, monitorar as medidas de controle e, se necessário, propor modificações;
- 3) estabelecer um elenco de prioridades;
- 4) recorrer a uma outra pessoa competente para a avaliação dos riscos psicológicos do trabalho;
- 5) criar um registro;
- 6) informar a todas as pessoas interessadas;
- 7) controlar continuamente o respeito às normas.

Em termos biológicos, cada organismo tem uma condição ideal de relacionar-se com o meio ambiente (temperatura, pressão, etc.), e qualquer alteração neste ambiente faz com que o organismo procure mecanismos de adaptação. **Mudanças frequentes, inesperadas, perigosas, que obrigam a**

⁷ Excerto do seguinte artigo: NASSIF, Elaine. Burn-out, mobbing e outros males do stress. In *Boletim Científico* n. 15. Brasília: EMPUS, 2005.

um processo incessante de readaptação podem gerar um stress além do suportável pelo organismo.

Em linhas gerais, se pode afirmar que o stress nasce de um desequilíbrio entre as demandas externas e a nossa efetiva capacidade de adaptação (recursos disponíveis).

Quando em relação a qualquer estímulo externo entram em jogo valorações de tipo cognitivo-afetivo (pensamento e emoção), entram em jogo todos os nossos conhecimentos sobre a natureza do estímulo e isso faz com que seja determinante a ressonância emotiva relacionada à vivência afetiva de cada pessoa. Conforme Pellegrino:

O sistema endócrino, o sistema nervoso vegetativo e o sistema imunológico, que são estritamente interdependentes, representam os principais agentes de resposta biológica ao *stress*.

[...]

A adaptabilidade do organismo tem limites que não podem ser superados. Todas as pesquisas demonstram que a resistência aos agentes estressantes chega somente até um certo ponto. O *stress* é o grande equalizador das funções biológicas, mas quando se torna crônico ou particularmente intenso, quando o sistema é intensa ou continuamente ativado, quando o indivíduo não consegue mais adaptar-se, entra-se na área do “risco psicossomático” que torna o indivíduo vulnerável ao desenvolvimento de doenças com diversas modalidades expressivas.⁸

O *burn-out* pode ser definido como o resultado de uma inadequada **gestão do stress** laborativo, como um processo ineficaz de adaptação a um *stress* individual excessivo, uma condição de desadaptação, nascida de um processo transacional que representa uma solução de acomodamento, uma negociação com a própria consciência perante a situações de trabalho não administráveis de outra forma.

Trata-se de um processo no qual **um profissional anteriormente empenhado, se desinteressa do próprio trabalho em resposta ao stress e à alta tensão experimentada no trabalho. É caracterizada pelo esgotamento emotivo, despersonalização, pela reduzida realização pessoal. É uma síndrome em que há uma progressiva perda de idealismo, de energia, de objetivos; uma perda de motivação e de expectativas para ser eficiente no fazer o bem, um estado de cansaço ou frustração originário da devoção a uma causa.**

Neste sentido o *Burnout* é considerado como o último passo de uma progressão de tentativas sem sucesso para enfrentar uma série de condições negativas e estressantes. Esse processo dinâmico de acomodação, entretanto, é um sinal de alarme, que solicita maior atenção da organização, podendo revelar-se uma ocasião para melhorar a performance laborativa.

Entretanto, se, ao contrário, não acolhido na justa dimensão, o *Burnout* torna-se motivo de profundo sofrimento, torna possível o desenvolvimento de quadros psicopatológicos de maior gravidade e difíceis de administrar, com um consequente dano para o indivíduo, para sua família, para a sociedade e para a organização em que trabalha.

Dentre os sintomas elencados por Cary Cherniss⁹, recordamos:

- 1) alta resistência para ir ao trabalho todo dia;

⁸ PELLEGRINO, Ferdinando; ABATE, Simona; DELLA PORTA, Domenico. *Burn-out, mobbing e malattie da stress: come valutare il rischio psicologico e organizzativo-sociale*. Verona: Positive Press, 2005. qua e la: p. 17 e 18 (tradução livre do original italiano)

⁹ cf. PELLEGRINO, F. *La sindrome del burn-out*. Centro Scientifico Editore. Torino, 2000.

- 2) sensação de falência;
- 3) raiva e ressentimento;
- 4) sentimento de culpa e desestima;
- 5) desencorajamento e indiferença;
- 6) negativismo; isolamento e retiro;
- 7) sentimento de cansaço e exaurimento o dia todo;
- 8) notável fadiga depois do trabalho;
- 9) perda de sentimentos positivos em relação aos usuários;
- 10) incapacidade de concentrar-se ou de escutar aquilo que o cliente está dizendo;
- 11) cinismo;
- 12) problema de insônia,
- 13) preocupação consigo mesmo,
- 14) frequentes dores de cabeça e distúrbios gastrointestinais;
- 15) rigidez de pensamento e resistência a mudanças;
- 16) conflitos conjugais e familiares e
- 17) elevação do número de faltas ao trabalho.

Algumas manifestações do Burnout podem exprimir-se em nível comportamental, serem percebidas por observadores externos (amigos, colegas ou usuários), ou reconhecidas por sinais indiretos como o erro profissional ou a irritabilidade no ambiente de trabalho.

Dentre as causas mais frequentes de *stress* relacionado ao trabalho estão¹⁰:

- 1) exercer a atividade em setores não afins com os próprios interesses ou as próprias competências;
- 2) sobrecarga de trabalho;
- 3) trabalhar em estruturas administrativas mal gerenciadas;
- 4) não ter relações satisfatórias com os colegas de trabalho;
- 5) falta de autonomia decisória;
- 6) não ter boas relações com superiores;
- 7) problemas pessoais de tipo familiar ou de relacionamento;
- 8) pouca retribuição;
- 9) impossibilidade de colaborar e de trocar ideias com os colegas, de não ter espaço e tempo institucionalmente pré-fixados para o próprio crescimento profissional,
- 10) baixa valorização dos recursos humanos,
- 11) presença de sistemas de incentivos injustos;
- 12) falta de perspectivas de carreira;
- 13) presença de um clima de trabalho carregado de tensões; de ambiguidade de papéis;
- 14) incertezas em relação à estabilidade do trabalho;
- 15) burocracia.

A ausência de autoestima, de vivência de experiências anteriores de inadequação, a presença de traços de dependência e de escassa assertividade, o insuficiente desenvolvimento de competência psicológicas individuais e relacionais, a presença de marcados traços obsessivos, a tendência ao perfeccionismo, a excessiva dedicação ao trabalho, a excessiva ambição e a presença de uma vida pessoal insatisfatória, estão entre as características de personalidade que mais implicam uma menor resistência ao *stress* em geral.

¹⁰ Idem, ibidem.

As **condições de marginalidade psicopatológica** podem ser consideradas importantes sistemas de alarme que devem estimular o indivíduo, a empresa, o responsável pelo serviço médico ou quem administra os recursos humanos em uma empresa, a ministrar estratégias eficientes de intervenção precoce. Ignorar tais situações de alarme pode configurar, no tempo, a estruturação dos sintomas em patologias mais graves, complexas e difíceis de administrar.

RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS

No que se refere à responsabilidade das empresas pelo fenômeno do assédio moral, seja ele decorrente de uma **conduta ativa**, com explícita intenção de atingir a dignidade de determinada pessoa, ou mesmo **por omissão**, assim entendida quando a empresa falha na sua gestão de coibir a violência nas relações de trabalho, acarretando a degradação do clima organizacional, é elucidativo o entendimento de **Margarida Barreto e Roberto Heloani**, conforme excerto a seguir transcrito:

Inspecionar, prevenir e erradicar a violência no local de trabalho é responsabilidade das empresas, sendo necessária a avaliação dos riscos, que devem incluir os fatores psicossociais, as relações de gênero, as políticas de gestão e o sistema de mando que existe. Ou melhor, faz-se mister uma política de metas e produção compatível com o trabalho decente. Ressaltamos que para combater a violência laboral, é necessária uma atuação interdisciplinar e multiprofissional de vários atores comprometidos.

Porém, é preciso denunciar que as empresas estão criando Comissões de ética, códigos de ética, para processar trabalhadores internamente, criando “processos”, instaurando verdadeiros tribunais inquisitórios, com vistas a reunir provas contra o trabalhador e aplicar-lhe penas mais severas, ou mesmo justificar dispensas nas empresas estatais, a pretexto de estarem zelando pelo ambiente psicossocial, numa prática **de Lawfare contra os trabalhadores, sobretudo sindicalistas e representantes dos interesses dos trabalhadores.**

ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual foi definido crime pela Lei 10.224, de 15 de maio de 2001.

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, **prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.** (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)

Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)

Parágrafo único. (VETADO) (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos. (Incluído pela Lei nº 12.015, de 2009)

Como se infere da mera leitura da lei, falar em assédio sexual no trabalho é redundância, pois o assédio sexual só ocorre, por definição legal, no ambiente ou em relação ao trabalho.

Quando ocorre FORA dessas circunstâncias, o crime é outro, qual seja, o de IMPORTUNAÇÃO SEXUAL.

Importunação sexual

[Art. 215-A.](#) **Praticar** contra alguém e sem a sua anuência **ato libidinoso** com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro:

Pena - reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave.”

Embora haja referência a hierarquia ou ascendência, o assédio pode ocorrer entre colegas de trabalho, entre professores, para entrarmos no ambiente universitário, por exemplo, ou entre aluno e professor ou professora. O Prestígio acadêmico pode ser considerado um fator de ascendência.

Enquanto o conceito de assédio sexual como crime é restrito ao tipo penal descrito, no âmbito do direito do trabalho ele vai acarretar indenização por dano moral, existencial, material, enfim o pagamento pelos danos causados e também, eventualmente, a obrigação de fazer ou não fazer algo.

A OIT – Organização Internacional do Trabalho publicou em 2008 um Relatório sobre como “*Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho*”. Este relatório foi um compendio de **pesquisas feitas em 80 países e ele derivou de uma reunião de peritos** que concluiu que para acabar com a violência no ambiente de trabalho era preciso “**analisar especificamente as dimensões de gênero da violência**”.

Ali se constatou que a violência sexual no trabalho é uma forma de discriminação sexual que pode combinar elementos de violência física e psicológica e incluir uma diversidade de comportamentos, que vão desde os comentários ou gestos não desejados e Brincadeiras até ao contato físico breve e agressão sexual. CONVENÇÃO 111

A DIRETIVA 54, de 2006, da união europeia distingue dois tipos de assédio sexual: o **assédio por chantagem**, ou *quid pro quo*, toma lá da cá, (tomar uma coisa por outra, expressão do latim). É trocar por exemplo, no caso da Universidade, sexo por nota ou por oportunidades, facilidades, indicações, por exemplo.

E o **assédio por intimidação**, ou assédio que resulta de um ambiente de trabalho hostil, tem por função fazer com a que a pessoa hostilizada se sinta excluída do seu ambiente. o assédio baseado no gênero pode apresentar características similares as do assédio com base na orientação sexual ou às do bullying homofóbico.

Anualmente, a justiça do trabalho recebe quase 5 mil processos com este tema. São muito pouco. Temos aí suspeitas de subnotificação.

Mas por que este silêncio, este medo? Vcs podem imaginar o motivo da subnotificação, fazendo um exercício de empatia. Geralmente são as vítimas que vão embora.

Vão à justiça para pedir rescisão indireta, ou seja, para deixar o emprego sem perder as verbas rescisórias.

Não vão para pedir a demissão do outro, do violador. embora eu entenda que este seria um pedido possível, ele certamente torna inviável o ambiente de trabalho com um conflito assim sub

judice.

O MPT pode ingressar como de fato tem ingressado, contra dirigentes que praticam atos discriminatórios, violências psicológicas ou sexuais no ambiente do trabalho.

Sobre a competência para danos decorrente de assédio, acreditamos que seja da justiça do trabalho em razão da Súmula 736 STF, que trata do meio ambiente laboral, seja ele físico ou psíquico.

Na justiça do trabalho a empresa é condenada a pagar indenização por dano moral por assédio sexual praticado por gerente, preposto, etc, nos termos dos art. 932, III e 933 do CC, súmula 341 do STF.

É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto. Súmula 341

A responsabilidade pelo que ocorre no meio ambiente psicossocial é sempre objetiva. E se pode pedir, além do dano moral, os danos materiais para cobrir as despesas de tratamento psicológico ou psiquiátrico decorrente desta violência, mas precisa demonstrar o nexo causal. Aconselha-se guardar os recibos médicos.

Ainda segundo a OIT, A VIOLENCIA EM PROFISSÕES OU SETORES ESPECÍFICOS, COMO EDUCAÇÃO, foram objeto de iniciativas específicas, como em 2015 a Internacional da Educação (IE, SINDICATO MUNDIAL DE DOCENTES), adotou uma resolução na qual apela aos governos, com base nas proposições internacionais, para que proporcionem um quadro legal e político adequado para prevenir e promover a proteção dos alunos e dos professores da violência de gênero relacionada com a escola.

Do ponto de vista da pessoa assediada, seja moralmente ou sexualmente, o que é importante fazer? **anotar dia horário, dos acontecimentos, testemunhas, gravações, bilhetes, usar a razão, não cair na armadilha da emotividade, evitar ficar a sós, deixar bem claro isso. enfim, não se calar.**

Uma coisa importante também é **diferenciar paquera ou cantada de assédio**. Veja bem, há um artigo da professora do IPEA Maria Ester de Freitas, que trata dos aspectos psicológicos, da perversão que é este jogo de poder, questões que podem ser abordadas.

O ASSÉDIO SEXUAL é aquele que, diferentemente da cantada ou paquera, não aceita um não como resposta. Se não aceita um não como resposta é porque não é paquera, cantada, etc. não é um SEDUTOR, mas sim, um ASSEDIADOR.

Por fim, o que o sindicato pode fazer para ajustar medidas de prevenção?

Estabelecer formas de diagnóstico do ambiente psicossocial, entrevistas ou pesquisas, canais de denúncia abertas, compliance sério, e este núcleo do sindicato que é muito importante.

ASSÉDIO INSTITUCIONAL como método de destruição do Estado

O Assédio Institucional de natureza organizacional caracteriza-se por um conjunto de discursos, falas e posicionamentos públicos, bem como imposições normativas e práticas administrativas, realizado ou emanado (direta ou indiretamente) por dirigentes e gestores públicos localizados em posições hierárquicas superiores, e que implica em recorrentes ameaças, cerceamentos, constrangimentos, desautorizações, desqualificações e deslegitimações acerca de determinadas organizações públicas e suas missões institucionais e funções precípuas.

Já o Assédio Institucional de expressão moral caracteriza-se por ameaças (físicas e psicológicas), cerceamentos, constrangimentos, desautorizações, desqualificações e perseguições, geralmente observadas entre chefes e subordinados (mas não só!) nas estruturas hierárquicas de determinadas organizações públicas (e privadas), redundando em diversas formas de adoecimento pessoal, perda de capacidade laboral e, portanto, mau desempenho profissional no âmbito das respectivas funções públicas.

No interior do setor público, geralmente, assédio organizacional e assédio moral estão correlacionados, caracterizando o assédio institucional no setor público¹¹.

Criado para demonstrar a amplitude das práticas de Assédio Institucional no Brasil, o **Assediômetro já marca 827 situações** identificadas no governo de Jair Bolsonaro. Destacam-se as ocorrências referentes a servidores públicos (47), saúde pública (43) e ensino superior (20).

O levantamento realizado pela Afipea e pela ARCA aponta, porém, que o Assédio Institucional tem atingido diversos setores do Poder Executivo, incluindo Forças Armadas e Policiais (19 casos). Há ainda situações em que a Democracia (32 ocorrências), a Imprensa (11) e mesmo a Ciência (14) também são alvos.

Anti-institucionalismo como negação do campo institucional¹².

No anti institucionalismo não é necessário revogar direitos.

Joga-se no ostracismo as instituições garantidoras deles, acuadas, sem recursos, sem concursos públicos, sem força para reagir ao assédio institucional, aquele que é propagado por discursos de autoridades ou lideranças, colocando a população contra a instituição.

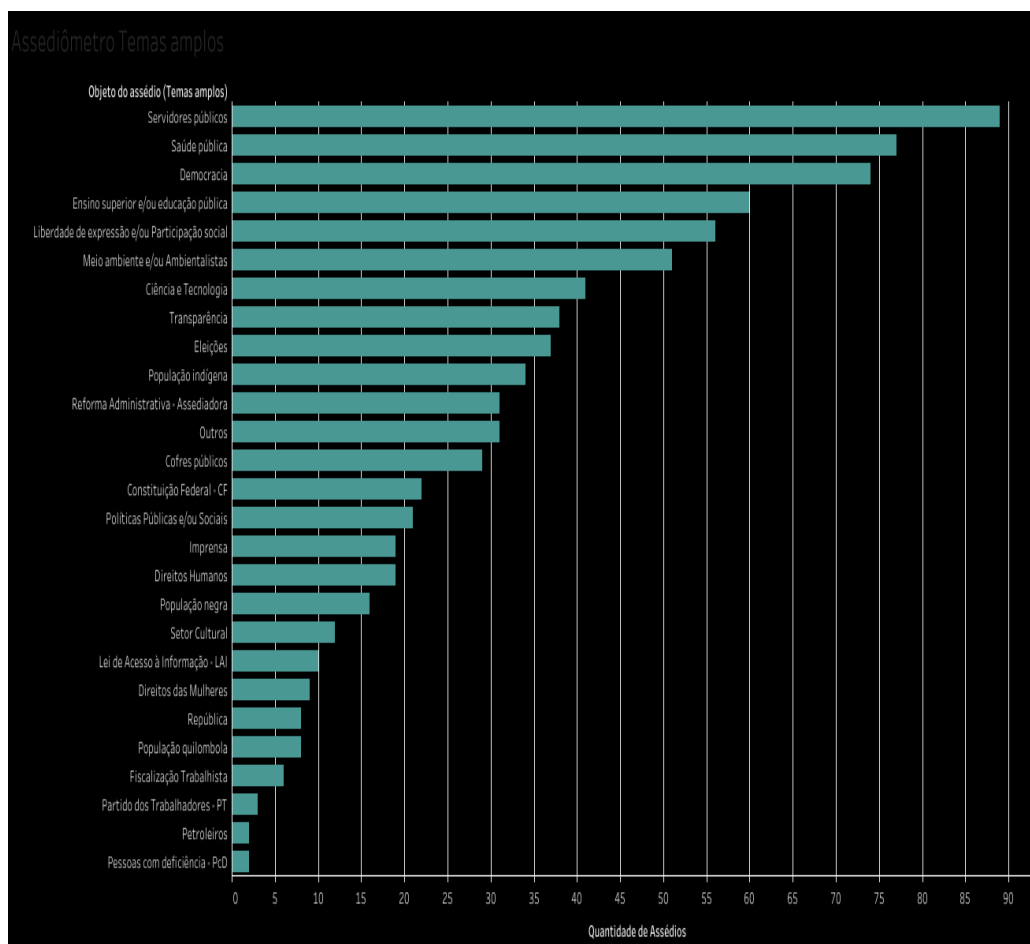
¹¹ [ASSEDIÔMETRO ALCANÇA 800 SITUAÇÕES IDENTIFICADAS - Afipea](#)

¹² Disponível em <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-64425263> Acesso em 29.Mar. 2023.

Estimula-se o ódio da população contra a instituição, pública ou privada, contra órgãos de comunicação oficial, contra o jornalismo profissional.

Exemplo de assédio institucional, chamar de “parasitas”, ou ameaçar de fechar o STF com “um cabo e um soldado”, estimulando o ódio e a desconfiança contra as instituições. Reúne conceitos como a antipolítica, o antidireito e a antidemocracia.

No site da Associação dos Funcionários do Ipea há vários relatos de servidores e empregados públicos sobre os métodos de desmonte das instituições, ou pior do que isso, seu aparelhamento para que cumprissem tarefas diametralmente opostas ao propósito de sua criação e sentido de sua existência. Meio Ambiente, Funai, Saúde, dentre outras foram duramente atingidas, com uma escalada de assédio moral aos questionadores ou resistentes a tais práticas.



O ASSÉDIO ELEITORAL¹³

¹³ Luciano Hang foi condenado a pagar 85 milhões aos trabalhadores da rede HAVAN, por terem sido ameaçados de dispensa caso votassem no candidato que não era o dele, nas eleições de 2018, reeditando o **voto de cabresto**. Disponível em: <https://oantagonista.com.br/brasil/luciano-hang-recebe-condenacao-por-assedio-eleitoral/>. No setor público ocorreram muitos casos de assédio também, como por exemplo> A Justiça do Trabalho determinou que o Estado de Mato Grosso e a Secretaria Estadual de Educação (Seduc) mantenham o cumprimento de uma lista de obrigações

As eleições de 2022 foram marcadas por uma forte disseminação de práticas antidemocráticas de diversos matizes, a partir do estímulo de seu cometimento pelas redes sociais.

Uma dessas práticas, o assédio eleitoral no âmbito as relações de trabalho, tomou proporções nunca vistas, que somados às *fake news* disparadas de forma maciça nas redes sociais, ameaçaram seriamente o modelo democrático. Somente para se ter uma ideia, em relação às eleições de 2018, o número de denúncias cresceu 700%¹⁴. Este volume de denúncias recebido instantaneamente na Justiça Eleitoral e no Ministério Público, instituição constitucionalmente incumbida da defesa da ordem jurídica e do regime democrático¹⁵, obrigou-o a uma rápida adequação do seu modo de operar, visando o enfrentamento eficaz da situação.

Assim foi que, no âmbito do Ministério Público do Trabalho, um comitê e crise foi criado, notas técnicas¹⁶ e orientações foram emitidas¹⁷, visando lograr dar uma resposta ao fenômeno. Adotou-se a prioridade na distribuição deste tipo de denúncia em regime de urgência e audiências públicas foram organizadas¹⁸ para colher informações e divulgar a ilicitude do comportamento assediador, sobretudo no curto período de tempo entre o primeiro e o segundo turno, quando o volume de denúncias subiu mais de 2.000%¹⁹. Uma articulação interinstitucional com a justiça eleitoral, detentora do poder de polícia, foi inevitável. A aplicação da legislação eleitoral no âmbito trabalhista implica uma adoção dos prazos previstos naquela.

Quando se fala em assédio pressupõe-se sempre uma relação de hierarquia ou ascendência,

para coibir o assédio eleitoral a servidores e terceirizados. <https://portal.trt23.jus.br/portal/noticias/trt-concede-tutela-para-coibir-futuros-assedios-eleitorais-aos-servidores-da-seduc>

¹⁴ Um balanço das denúncias recebidas no Ministério Público do Trabalho está publicada no site da instituição. Disponível em < <https://www.prt24.mpt.mp.br/2-uncategorised/1731-assedio-eleitoral-mpt-apresenta-balanco-de-atuacoes> > Acesso em 26.Mar.2023.

¹⁵ Art. 127 da Constituição da República. “O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.”

¹⁶ Nota técnica/Coordigualdade nº 001/2022, para a atuação do Ministério Público do Trabalho em face as denúncias sobre prática de assédio eleitoral no âmbito do mundo do trabalho. Disponível em: < <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-assedio-eleitoral.pdf> > Acesso em 26.Mar.2023.

¹⁷ **Orientação n°. 18. Assédio Político e Eleitoral.** Administração Pública Direta e Indireta. O Ministério Público do Trabalho é parte legítima para coibir o assédio político e eleitoral, praticado por agente público e equiparado, independentemente do vínculo jurídico, da modalidade de que se revista (horizontal ou vertical) e do número de trabalhadores atingidos. A atuação do MPT visa tutelar o meio ambiente do trabalho, incluindo o risco psicossocial, para a proteção dos direitos políticos e de cidadania, os quais constituem interesse público. O MPT deve buscar, dentre outras providências, a retratação cabal, a cominação de obrigações de fazer e não fazer, o pagamento de indenizações e quaisquer outras medidas apropriadas à reconstituição dos bens jurídicos lesados. (NOVA REDAÇÃO aprovada na 44ª Reunião Nacional da CONAP, em 17 e 19 de outubro de 2022)

¹⁸ Por exemplo, a audiência pública realizada em 21.out.22 no MPT-MG disponível em <<https://sites.almg.gov.br/eleicoes2022/temas/video.html?id=1709385>> Acesso em 26.Mar.2023.

¹⁹ Assédio eleitoral dispara em 2.577% entre o primeiro e o segundo turno. Disponível em <<https://www.correiobraziliense.com.br/politica/2022/10/5047542-assedio-eleitoral-dispara-em-2-577-entre-o-primeiro-e-segundo-turno.html>> Acesso em 26.Mar.2023.

de influência sobre a vida material ou psicológica de um sobre outro que tenha efeito de coagir aquele que se encontra em situação inferior, a ceder aos caprichos ou desejos do outro. No âmbito das relações de trabalho pode ser definido como a conduta abusiva do empregador ou seu representante, que se utiliza de seu poder de direção para pressionar ou submeter o trabalhador ou trabalhadora a constrangimento ou humilhação, com o objetivo de obter o engajamento político durante o pleito eleitoral. A vítima do assédio pode ser qualquer pessoa, empregada ou não, assim como, prestadores de serviços autônomos, estagiários, aprendizes, voluntários, funcionários e empregados públicos, trabalhadores temporários ou terceirizados.

As denúncias revelaram muitas modalidades de assédio, todas, porém, visando duas finalidades: obter o voto do trabalhador assediado, por meio do medo da perda do emprego, e torná-lo um cabo eleitoral para obtenção de mais votos. É como se cada empresa ou repartição pública pudesse, de repente, se transformar em comitês eleitorais de determinado candidato.

A toda evidência, além da violação das leis eleitorais e do regime democrático, as ilicitudes trabalhistas perpetradas formaram um conjunto de ações detratadoras das liberdades civis e políticas tão duramente conquistadas e garantidas na ordem constitucional.

Seria interessante, a esta altura, exemplificar algumas destas ações: obrigaram trabalhadores a usar camisetas do candidato apoiado pelo proprietário²⁰; decoraram toda a empresa de cores do candidato, bandeiras que remetessem ao candidato; realizaram reuniões e palestras saber constranger a revelar qual a preferência política do empregado; venderam camisetas a alunos e professores com o número do candidato escrito nas costas, obrigando sua utilização como se fosse uniforme escolar; gravaram áudios e vídeos orientando empresários a tomar documentos com fotos dos trabalhadores resistentes, para que eles não pudessem votar; obrigaram empregadas domésticas constrangidas a ouvir “sermões” e declarar voto; abriram estabelecimento comercial em horário integral para impedir o exercício do voto no dia da votação²¹; trancaram empregados no dia da eleição para impedi-los de votar, em crime de cárcere privado; prometeram dinheiro, de dia de folga, churrasco, promoção, troca de turnos; obrigaram a dirigir carros, caminhões e tratores das empresas em carreatas; obrigaram a afixar bandeiras nas suas residências; obrigaram trabalhadores a gravar e divulgar vídeos de apoio a determinado candidato, para fazê-los circular nas redes sociais; obrigaram a frequentar acampamentos ou dar apoio logístico; a empunhar bandeiras nas vias públicas, apoiando

²⁰ Exemplos: <https://portal.trt23.jus.br/portal/noticias/assedio-justica-proibe-empresa-de-obrigar-empregados-vestir-camiseta-de-candidato> e <<https://www.conjur.com.br/2022-out-21/reflexoes-trabalhistas-assedio-eleitoral-cometido-ambito-relacoes-trabalho#:~:text=Assim%2C%20o%20ass%C3%A9dio%20eleitoral%20cometido,objeto%20de%20obter%20o%20engajamento>> Acesso em 23. Mar. 2023.

²¹ **O trabalhador que estiver em atividade profissional regular no dia da eleição tem direito a ausentar-se para exercer o seu direito de voto**, não podendo o empregador criar embaraço ao empregado, seja não o liberando para a votação, seja convocando-o para o trabalho com o intuito de provocar a abstenção do trabalhador no pleito eleitoral (art. 297, Código Eleitoral).

determinado candidato, usando a camisa de um deles na porta da empresa²².

As empresas, estimuladas pelo discurso da liberdade de expressão e da liberdade econômica, passaram a ver suas empresas como um espaço privado no qual poderiam transformar em verdadeiros comitês eleitorais, explorando seus empregados para tal fim.

É importante refletir sobre o impacto do Orçamento Secreto no crescimento do Assédio Eleitoral, pois ele cria Currais Eleitorais.

PROPAGANDA E ASSÉDIO ELEITORAL NO ESTABELECIMENTO DO EMPREGADOR

No campo eleitoral, a Lei 9.504/97, que estabelece normas para as eleições, dispõe disciplina sobre a colocação de propaganda eleitoral em espaços públicos, privados ou de uso de bem comum:

Art. 37 [...]

§ 2º Não é permitida a veiculação de material de propaganda eleitoral em bens públicos ou particulares, exceto de:

I - bandeiras ao longo de vias públicas, desde que móveis e que não dificultem o bom andamento do trânsito de pessoas e veículos;

II - adesivo plástico em automóveis, caminhões, bicicletas, motocicletas e janelas residenciais, desde que não exceda a 0,5 m² (meio metro quadrado)

§ 4º Bens de uso comum, para fins eleitorais, são os assim definidos pela [Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002](#) - Código Civil e também aqueles a que a população em geral tem acesso, tais como cinemas, clubes, lojas, centros comerciais, templos, ginásios, estádios, **ainda que de propriedade privada**.

Todos os estabelecimentos empresariais são, para efeito da legislação eleitoral, bens particulares ou bens de uso comum, e, nesta condição, não podem produzir, exhibir ou promover propaganda político-eleitoral em suas dependências.

Por restringir e atentar contra a liberdade de voto dos empregados, a Resolução TSE nº 23.610/2019, que trata regulamenta as propagandas eleitorais, impede a circulação de material de campanha e propaganda eleitoral nas empresas.

Discute-se se o estabelecimento da empresa pode exhibir fotos, santinhos, cores ou bandeiras alusivas a um ou outro candidato. A resposta, conforme vimos acima, é negativa. Uma brecha, não na legislação, mas talvez na jurisprudência, beneficiou um determinado candidato. Todos sabem qual é o candidato que se apropriou da bandeira do Brasil. Não obstante, a única decisão encontrada a respeito do uso de bandeiras nos bens de uso comuns, como lojas ou supermercados, claudicou na interpretação, flexibilizando-a. Embora de primeira instância, o uso de bandeiras do Brasil nos estabelecimentos efetivamente ocorreu e foi uma forma de burlar a legislação eleitoral, sobretudo a que rege a propaganda eleitoral.

A bandeira do Brasil se tornou símbolo, não do Brasil, mas de uma determinada candidatura,

²² Como exemplo, conferir a matéria disponível em < <https://apublica.org/2022/10/tem-que-votar-no-candidato-do-patrao-trabalhadores-denunciam-empresarios-pro-bolsonaro/> > Acesso em 26. Mar. 2023.

e onde quer que tenha sido usada, demarcou território para determinado candidato, em prejuízo dos princípios da propaganda eleitoral com o agravante de usar símbolos oficiais utilizados por órgãos do governo, o que é expressamente vedado no art. 40 da Lei 9.504/97.

Art. 40. O uso, na propaganda eleitoral, de símbolos, frases ou imagens, associadas ou semelhantes às empregadas por órgão de governo, empresa pública ou sociedade de economia mista constitui crime, punível com detenção, de seis meses a um ano, com a alternativa de prestação de serviços à comunidade pelo mesmo período, e multa no valor de dez mil a vinte mil UFIR.

Sobre os princípios da propaganda eleitoral, o professor e promotor eleitoral, Dr. Resende

Castro leciona que:

A propaganda eleitoral é orientada pelos **princípios da legalidade** (as regras que impedem certos tipos de propaganda são regras de caráter cogente, normas de ordem pública), **da liberdade** (o candidato pode realizá-la da forma como melhor entender, desde que nos limites fixados na lei, e o eleitor tem direito à ampla informação), **da responsabilidade** pelos excessos da propaganda, inclusive por dano moral), **da igualdade/isonomia de oportunidades** (já que a lei procura fixar regras que diminuam as diferenças de oportunidade naturalmente existentes entre os candidatos), **da disponibilidade** (entendido como a possibilidade de o candidato/Partido/Coligação não se utilizarem do direito à propaganda, mesmo quando lícita), e **do controle judicial** (já que compete à Justiça Eleitoral, além do poder de polícia da propaganda, conhecer e julgar a propaganda irregular, coibindo os excessos, fazendo cessar as ilicitudes e impondo sanções)²³.

No campo trabalhista, o assédio eleitoral constitui ilicitude trabalhista caracterizada como abuso do poder diretivo do empregador que pode levar à dispensa indireta e indenização por danos morais, sem prejuízo das sanções criminais previstas no código penal e na legislação especial eleitoral, que podem ter efeito também na esfera trabalhista.

Nos termos do julgamento proferido nos autos da reclamação trabalhista 0020803-52.2021.5.04.0124:

A tentativa da reclamada de constranger os empregados a votar em candidato da sua preferência traduz abuso do poder diretivo e violação ao direito o voto livre, assegurado no art. 15 da Constituição, e afronta ao livre exercício da cidadania e da dignidade da pessoa humana. O poder diretivo do empregador encontra limite na convicção política de seus empregados. A insinuação feita pela empregadora de despedida ou de perda de direitos dos empregados que se manifestarem de modo diverso daquele sugerido pela empregadora, constitui abuso de direito. Resulta devida, assim, a indenização por dano moral (CF, art. 5º, V e X; CC, arts. 186, 187 e 927).

O assédio eleitoral, embora possa ser inserido no contexto do assédio moral interpessoal, contém um agravante que é seu componente devastador para o próprio regime democrático, em que a pluralidade de partidos e ideias ou ideais só pode conviver num ambiente de respeito às opiniões divergentes e onde o adversário político não é visto como um inimigo. O assédio eleitoral é uma violação aos direitos políticos e ao regime democrático. Assim, a depender da forma como cometido,

²³ CASTRO, Edson de Resende. *Curso de direito eleitoral*. 11 ed. rev. Atual. Belo Horizonte: Del Rey, 2022.

constitui crime previsto no código eleitoral ou crime previsto no código penal²⁴.

Algumas categorias de trabalhadores, como Jornalistas e radialistas, influencers e professores, que já vinham sofrendo assédios institucionais, tiveram sua profissão completamente ameaçada por violência da população, instigada que estava a acessar somente as informações das bolhas a que pertencem, recusando qualquer outra informação vinda de outras fontes, consideradas “inimigas”. Foi assim que jornalistas e radialistas sofreram agressões físicas, espancamentos em vias públicas, linchamentos, destruição de seu material de trabalho e humilhações de todo tipo. A maioria das pessoas inseridas na guerra cultural da extrema direita pararam de assistir televisão em 2015. Desta forma, rompeu-se a possibilidade de haver uma coincidência sobre os fatos efetivamente ocorridos ou os inventados. A realidade virtual sobrepôs-se como loucura sobre os acontecimentos reais, facilmente demonstráveis. Mas isso extrapola o objetivo do artigo.

PROPAGANDA E ASSÉDIO ELEITORAL EM ÓRGÃO OU ENTIDADE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

No setor público a situação também se agravou nas eleições de 2022. Esse engajamento cego pelas redes sociais na mobilização política adentrou as entranhas das instituições, transformando-as em braços dos comitês eleitorais da situação, sobretudo. Se antes as ingerências eram disfarçadas, o ódio anti institucionalista propagado pelas redes retirou dos agentes públicos qualquer timidez. A pressão, sobretudo nas administrações municipais, que era feita de forma mais sutil nos anos anteriores, assumiu uma dimensão de naturalidade. A O espaço público das relações entre agentes políticos e servidores públicos foi tratado como patrimônio privado dos seus ocupantes. Pessoas despreparadas para ocupação de cargos públicos ou encorajadas a fazer deles o que fosse necessário para obter votos, multiplicaram uma sequência de ameaças, chantagens, coerções, oferecimento de vantagens, propinas e muito mais. O orçamento secreto alavancou os interesses na administração pública movimentando a máquina a favor da situação, sobretudo, por meio de R\$46,2 bilhões distribuídos durante três anos, sem qualquer transparência (daí o adjetivo “secreto”), o que levou o STF a derrubá-lo no final de dezembro de 2022.

Não votar, a tornou-se uma fuga, uma forma de tentar evitar investidas de assediadores eleitorais. Mudar o título de eleitor ou não mudar o local de votação depois de troca de domicílio também foi utilizada para não se tornar alvo de assédios políticos eleitorais²⁵. A abstenção de 9% dos eleitores deu-se por medo²⁶.

²⁴ A Lei n. 14.197, de 1.9.21 dispõe sobre o crime de violência política: Violência política: Art. 359-P. Restringir, impedir ou dificultar, com emprego de violência física, sexual ou psicológica, o exercício de direitos políticos a qualquer pessoa em razão de seu sexo, raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional: Pena - reclusão, de 3 (três) a 6 (seis) anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

²⁵ Disponível em < <https://observatorio3setor.org.br/noticias/675-dos-brasileiros-tem-medo-de-declarar-o-voto-por-causa-da-violencia-politica/>> Acesso em 26. Mar. 2023.

²⁶ Disponível em < <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2022/09/datafolha-9-admitem-deixar-de-votar-por-medo-de-violencia-politica.shtml>> Acesso em 26.Mar.2023.

Conforme Motta e Tiossi Jr.²⁷:

[...] “servidores são assediados para que manifestem e exteriorizem seu apoio ao candidato indicado pelo assediador. Na grande maioria das vezes, dentro de uma prefeitura o assédio é cometido pelo grupo da situação, independente de qual partido o prefeito seja filiado, visto que desejam manter-se no poder. Dessa forma, o chefe do executivo municipal, utilizando-se de servidores do primeiro escalão, ou seja, aqueles que exercem funções de chefia ou gerência e são de livre nomeação e exoneração, assediam os demais servidores. O assédio pode acontecer de várias formas, como a exigência de que os servidores adesivem seus automóveis, coloquem banners e faixas em suas residências, distribuam santinhos, participem de carreatas, passeatas e reuniões, dentre outras formas de propaganda.”

A lei 9.504/97, que estabelece normas para as eleições, aponta vedações aos agentes públicos durante as campanhas eleitorais, sendo proibidas condutas tendentes a afetar a igualdade de oportunidade entre os candidatos nos pleitos eleitorais. Vejamos:

Das Condutas Vedadas aos Agentes Públicos em Campanhas Eleitorais

Art. 73. São proibidas aos agentes públicos, servidores ou não, as seguintes condutas tendentes a afetar a igualdade de oportunidades entre candidatos nos pleitos eleitorais:

[...]

III - ceder servidor público ou empregado da administração direta ou indireta federal, estadual ou municipal do Poder Executivo, ou usar de seus serviços, para comitês de campanha eleitoral de candidato, partido político ou coligação, durante o horário de expediente normal, salvo se o servidor ou empregado estiver licenciado.

IV - fazer ou permitir uso promocional em favor de candidato, partido político ou coligação, de distribuição gratuita de bens e serviços de caráter social custeados ou subvencionados pelo Poder Público;

Ao receber denúncias de agentes políticos assediando eleitoralmente outros agentes públicos, a primeira providência é emitir uma recomendação advertindo da ilicitude caso eventualmente comprovada a ação e determinando sua imediata cessação. Em seguida vem, dependendo do caso, a determinação da prática de um ato público de retratação cabal, reestabelecendo a liberdade civil ou política violada. Os prazos concedidos para esta adequação espontânea são os da lei eleitoral e não os da Lei da Ação Civil Pública ou do processamento normal de inquéritos, pois prevalece a legislação específica. Somente depois dá-se início à apuração do ocorrido com instrução de inquérito.

Não foi incomum, quando do processamento desses inquéritos, lidar com a reação de estupor dos investigados, que até então, totalmente desinformados, não vislumbravam qualquer irregularidade nas suas ações, motivo pelo qual, suportados pela comunicação leiga e má intencionada, muitas vezes, das bolhas das redes sociais, as praticavam sem qualquer constrangimento, abertamente.

A certeza da impunidade ou da regularidade da ação está caldada na repetição de exemplos

²⁷ MOTTA, Ivan Dias da; TIOSSI Jr., José Roberto. *Assédio Moral ao Servidor Público no ambiente de trabalho durante o período eleitoral para eleições majoritárias municipais no Brasil*. Revista Jurídica Cesumar-Mestrado, v. 13, n. 4, p. 315-329, jan. jun 2013.

divulgados nas redes. Um empresário grava um vídeo assediando trabalhadores, isso se replica em diversos outros estabelecimentos, por seus proprietários, tanto ávidos por cliques quanto por fama, sentimento de pertencimento e por fim, por vencer a eleição.

O ASSÉDIO PÓS ELEITORAL

No ambiente novo em que vivemos, no qual as posições polarizadas estão calcificadas e galgaram o cotidiano, o eleitor passa a se comportar no dia a dia, em consonância com sua escolha eleitoral e com o mesmo humor beligerante da disputa. Desta forma, um proprietário de empresa tenderá a discriminar aquele que ele desconfiar possuir simpatia política pelo adversário, que ele vê como “inimigo”. O que podemos esperar, portanto é que o assédio pós eleitoral, que discrimina e até dispensa trabalhadores por conta de suas opções políticas ou visões de mundo, se converta num assédio político permanente, caso as instituições não regulem as redes sociais e não fortaleçam o arcabouço jurídico por meio do qual se consiga conter o discurso de ódio, anti institucional, anti direito e anti democrático, como aqueles que insuflaram o ataque aos três poderes no famoso 8 de janeiro de 2023.

Em que pese o Brasil ter denunciado a Convenção 158 da OIT, e esta denúncia ter padecido de vício formal, posto que sem atender as próprias regras e Convenções que regem o processo de denúncia de convenções, e em que pese não haver previsão de reintegração ao trabalho em razão de dispensa arbitrária, é fato que o assédio eleitoral é um assédio qualificado porquanto além de constituir crime comum, assume uma dimensão maior por causa de seu caráter violador do próprio regime democrático, compreendendo o até comprometimento da democracia meramente eleitoral.

Não coibir isso seria flertar com a **autocracia eleitoral**. Seria, portanto, nada mais do que razoável, requerer e obter dos órgãos jurisdicionais a reparação adequada do bem jurídico violado, mediante a reintegração ao emprego ou cargo público daquele servidor ou empregado público dispensado em razão de discriminação político-eleitoral.

STALKING

ASSÉDIO DIGITAL – CRIME DE PERSEGUIÇÃO – lei 14.132/2021

Stalking pode ser definido como a perseguição de uma pessoa por outra, seja fisicamente, seja através da internet. O **stalker** pode criar perfis falsos para acompanhar as postagens do seu alvo, identificar suas rotinas, seus amigos e familiares. Esse tipo de assédio é comum em certas profissões, como jornalistas, artistas, influencers, pessoas que de alguma maneira chamam a atenção para algo que o *stalker* se sente atraído ou odeia.

A intimidação sistemática virtual (**Cyberbullying**) é crime previsto na Lei 14.811/2024. Já a lei Carolina Dieckmann (Lei 12.737/2012) trata da **invasão de dispositivos informáticos** para obter dados (invasão de celulares, computadores, etc)

O assédio cometido por clientes contra o trabalhador é também um problema para a empresa, pois ela é responsável pelo que esses terceiros fizerem aos seus trabalhadores no exercício de suas tarefas.

ASSÉDIO RELIGIOSO????

INTRODUÇÃO: CONCEITO E OBJETIVOS DO LAWFARE

A expressão *Lawfare* é um morfema resultante da contração gramatical das palavras *Law* (lei) e *Warfare* (guerra), resultando na tradução literal como guerra jurídica.

O *lawfare*, ou “guerra jurídica”, é a utilização abusiva das leis e do sistema de justiça, aliada a criação de escândalos midiáticos que visam criar uma opinião pública favorável à punição, exercendo sobre a justiça uma pressão contra inocentar ou apurar criteriosamente a denúncia.

A estratégia é eliminar ou jogar um inimigo no ostracismo político, atingindo, assim, objetivos que de outra forma não seriam possíveis de se serem obtidos, por exemplo, por meio eleitoral ou pelas regras do jogo, escritas e vigentes, do Estado Democrático de Direito.

Segundo Osmar Pires Martins Júnior,

*“Trata-se de uma guerra assimétrica, travada a partir do uso ilegítimo de órgãos estatais, inclusive do sistema de justiça, com a intenção de perseguir, eliminar o oponente, com os mais diversos objetivos – militares, políticos, comerciais e até mesmo, geopolíticos.”*²⁹

O *lawfare* é uma das formas de operação militar prevista em manual do exército norte-americano desde 2018 (TC 18-01). No Estado Democrático de Direito não existe a figura do “inimigo”. O “*lawfare*” trouxe a figura do “inimigo” a ser combatido, usando o Estado de Direito em aparência de legalidade, mas implantando a desinformação, o ódio e o abuso do direito de ação.

Um dos casos de *lawfare* reconhecidamente mais famosos no mundo é a Lava Jato. Zanin estudou 3 casos de *lawfare*: O caso Siemens, o caso do Senador Ted Stevens e o caso Lula, identificando muitas semelhanças entre os dois últimos³⁰. Muitos outros casos estão sendo revelados e outros estão em pleno processamento, sempre com o mesmo *modus operandi*, como por exemplo, o caso da francesa Alston.³¹

²⁸ Extraído do Blog de Elaine Nassif

²⁹ MARTINS JÚNIOR, Osmar Pires. **Lawfare em debate**. Goiânia: Kelps, 2020.

³⁰ ZANIN MARTINS, Cristiano; ZANIN MARTINS, Valeska Teixeira; VALIM, Rafael. **Lawfare: uma introdução**. São Paulo: Editora Contracorrente, 2023.

³¹ PIERUCCI, Frédéric, MATTHIEU, Aron, et all. **Arapuca Estadunidense. Uma Lava Jato Mundial**. A contracapa resume a situação: “Chamo-me Frédéric Pierucci e me vi lançado no olho desse

O caso brasileiro apresenta a agravante de ter tido procuradores e juizes trabalhando para a consecução de interesses estrangeiros, sobretudo estadunidenses, em se apossar do petróleo, empresas estratégicas e contratos que antes eram de empresas privadas brasileiras, trazendo inúmeros prejuízos para o Brasil, no cometimento de crimes de lesa pátria³².

O Lawfare sempre tem no interesse econômico um guia importante do script de guerra, e pode ser aplicado a todos que estrategicamente ocupem postos que podem obstaculizar a consecução deste interesse. Os cargos eletivos são alvos frequentes, mas não só.

LAWFARE CORPORATIVO

Pergunta-se se o *Lawfare* pode ocorrer no ambiente corporativo, em relação aos seus *stakeholders* (partes interessadas).

Considerando que a categorização de determinado caso como Lawfare não conduz automaticamente a uma resposta jurídica, sendo este apenas um meio para se compreender os mecanismos e intenções por trás de uma miríade de lesões ao direito, a resposta é sim.

Se uma instituição ou corporação estiver aplicando as dimensões estratégicas do lawfare para aniquilar um alvo que integre seu rol de *stakeholders*, com vistas a retirá-lo de cena para ganhar uma vantagem ou atingir o objetivo de ganhar sua “guerra”, ela está praticando o lawfare, que vamos chamar aqui de “*lawfare corporativo*”, simplesmente para delimitar o âmbito em que ele ocorre.

Se esta estratégia de guerra estiver sendo aplicada numa relação empregatícia, se

furação. Ex-executivo de uma das filiais da Alstom, conheci os subterrâneos desse thriller de 12 bilhões de dólares. Depois de muito tempo obrigado a ficar em silêncio, decidi, com o jornalista Matthieu Aron, revelar toda a trama. Em abril de 2013, fui preso em Nova York pelo FBI e processado por um caso de corrupção. Eu não tinha tocado em um centavo, mas as autoridades estadunidenses me mantiveram encarcerado por mais de dois anos – a maior parte dos quais em uma masmorra que chamam de prisão de segurança máxima. Tudo isso nunca passou de chantagem para forçar os controladores da Alstom a vendê-la para a General Electric, sua grande concorrente estadunidense, mas não sem antes fazê-la pagar a maior multa que os EUA jamais impuseram a alguma empresa até então. A Alstom foi a quinta empresa a ser encampada pela GE depois de sofrer um ataque do Departamento de Justiça dos Estados Unidos. Minha história se enreda com e ilustra a guerra secreta dos Estados Unidos contra a França e o mundo, corrompendo o direito e a ética para utilizá-los como armas de dominação econômica. Uma após a outra, as maiores empresas francesas (Alcatel, Total, Société Générale, BNP e várias outras) foram desestabilizadas. Nos últimos anos, só as multinacionais francesas pagaram mais de 14 bilhões de dólares em multas ao Tesouro estadunidense. E isso é apenas o começo...” Este livro recebeu o prêmio francês Novos Direitos Humanos.

³² A legislação foi revista e deu origem à Lei 14.197, de 2021, com a previsão do crime contra a soberania nacional.

configurará o assédio moral organizacional, com algumas agravantes, como a difamação massiva, o que veremos mais adiante.

As três dimensões estratégicas descritas na literatura para implementação desta guerra jurídica-midiática chamada Lawfare são as seguintes:

A **primeira dimensão** trata da definição da **geografia**, ou seja, a definição do lugar e do espaço mais favorável para se travar a guerra. Este lugar deve estar ocupado por pessoas cujos perfis revelem sua pré-disposição em culpar e punir o alvo, servindo assim aos objetivos da operação. Como mapear essas pessoas no país estrangeiro? E nas empresas?

A escolha dessa jurisdição, no caso de empresas ou instituições, geralmente recai sobre suas comissões de ética responsáveis por sindicâncias ou processos administrativos disciplinares, mas se estende, no campo administrativo, também para fora da “jurisdição” corporativa, mediante o acionamento de comissões de ética de conselhos profissionais de boletins de ocorrências policiais, de modo a aumentar a carga de acoso jurídico sobre o alvo a ser eliminado.

A **segunda dimensão** estratégica diz respeito à **lei a ser invocada**, ou seja, não importam fatos reais ou provas, mas sim que o fato que será inventado ou alegado provoque **aversão**, choque a opinião do público interessado, colocando tanto a justiça quanto o adversário contra a parede. Desta forma, os órgãos processantes ficam pressionados à apuração, ao invés do pronto arquivamento, e busquem argumentos para a punição, pois se não punirem, estarão sendo coniventes com o “crime” e acabarão enfrentando acusações também. As normas mais escolhidas são as relativas a **Corrupção, Assédio Sexual ou Terrorismo**, e agora o **Narcotráfico equiparado a Terrorismo**, cuja mera menção é suficiente para causar aversão e cujo conhecimento do senso comum é bastante confuso.

A **terceira dimensão** estratégica é a da divulgação, **do vazamento**, da manutenção de um **clima de evolução na apuração**, alimentando o público com novas “notícias”, com “atualizações especulativas” sobre novas descobertas, sobre conspirações e situações embaraçosas.

O objetivo é criar e sedimentar a opinião pública contra o acusado e assim engendrar a **pré-disposição** condenatória dos envolvidos na apuração. É nesta dimensão que entram **as externalidades** da mídia e da psicologia, que é manejada com o uso de **Fake News, Misinformation e Disinformation**.

Taticamente, antes mesmo que o acusado saiba da existência de alguma denúncia, ele sofrerá ataques à sua honra e imagem pela mídia. Será tomado de surpresa para evitar que possa ter como reagir.

A formação de uma opinião pública favorável à condenação antes do processo exerce uma pressão sobre o sistema de justiça, em que seus agentes passam também a ser alvo de julgamentos da opinião pública. Assim é que o cerco se fecha, pois, qualquer pessoa que manifeste neutralidade ou apoio ao processo imparcial e independente também se torna alvo de ataques. O argumento pouco importa. A tendência quando não há motivos para investigação ou condenação é que o tempo do processo seja esticado, o que por fim consoma o objetivo do desgaste da figura do acossado e seu afastamento da cena corporativa e política.

O lawfare tem sempre um objetivo final e uma conotação política pois é uma arma política que se utiliza de normas jurídicas em desvio de finalidade, dando aspecto de legalidade aos atos ilícitos cometidos, bem como de acusações em diversas mídias para acossar e fustigar “o inimigo”.

Os cargos eletivos são todos de índole política e todos são potencialmente alvos de tentativa de lawfare.

Portanto, trazendo para a esfera das relações de trabalho, o lawfare consistiria na publicização para o restante dos trabalhadores, de ações nada éticas, praticadas por seus representantes profissionais ou sindicais; isso acompanhado de várias medidas como registro de Boletim de Ocorrência, contratação de advogados para propositura de ações criminais ou representações perante o Ministério Público, abertura de sindicância ou processo administrativo disciplinar, etc., mantendo, o maior tempo possível em aberto o transcurso desses procedimentos, de modo a dar impressão de evolução no andamento das investigações, que não terminam nunca, pois visam apenas desgastar e jogar no ostracismo o acusado de situações leves que sequer constituem irregularidades. Outra possibilidade é no curso desses procedimentos buscarem quaisquer outros motivos para afastamento do acusado de seu cargo eletivo, para maior sensação de punibilidade do ato acusatório. Por exemplo, se o acusado convida testemunhas para depor em seu favor, é acusado de querer influir no resultado do processo e a comissão o afasta sob este argumento, sem sequer lhe dar o direito de defesa.

A BIBLIOGRAFIA SOBRE LAWFARE é extensa e inclui:

NASSIF, Luis. **A conspiração lava jato**. O jogo político que comprometeu o futuro do país. São Paulo. Editora Contracorrente, 2024.

MARTINS JUNIOR, Osmar Pires (org.). **Lawfare em debate**. Goiania: kelps, 2020. Vários autores participam, dentre eles Flávio Dino. O lawfare fabrica escândalos de corrupção para criar uma rede de antipatia a um determinado adversário político. A **seletividade** da denúncia faz com que práticas rigorosamente iguais sejam

etiquetadas de forma diferente.

FEITOSA, Maria Luiza Alencar Mayer, et. Al... **Lawfare, calvário da democracia brasileira**. Andradina: Meraki, 2020.

BAZAN, Roberto. **LAWFARE**. Lima- Peru: Goberna Analitics, 2022.

CONSULTAR O SITE LAWFARE NUNCA MAIS>

Proposto por Cleide Martins, Sandra Urech e Andrea Haas, em janeiro de 2022, o projeto “lawfare Nunca Mais” foi criado com a intenção de detectar e neutralizar o lawfare. O objetivo é divulgar casos emblemáticos de lawfare a fim de promover o engajamento de pessoas e de organizações da sociedade civil na busca de soluções e prevenção de novos casos; além disso propor PL para criminalizar o LAWFARE. Há 4 casos relatados: Elias Rassi Neto; Márcia Lucena, Henrique Pizzolato e Luis Sabanay.

Bloco 5. A DISPENSA DE EMPREGADOS CONCURSADOS DAS ESTATAIS (TEMA 1022)

Tema 1022 - Dispensa imotivada de empregado de empresa pública e de sociedade de economia mista admitido por concurso público

Relator(a):

MIN. ALEXANDRE DE MORAES

Leading Case:

RE 688267

Descrição:

Recurso extraordinário em que se examina, à luz dos arts. 37, caput e inciso II; e 41 da Constituição Federal, a possibilidade de despedida sem motivação de empregado de empresa pública ou de sociedade de economia mista admitido por concurso público.

Tese:

As empresas públicas e as sociedades de economia mista, sejam elas prestadoras de serviço público ou exploradoras de atividade econômica, ainda que em regime concorrencial, têm o dever jurídico de motivar, em ato formal, a demissão de seus empregados concursados, não se exigindo processo administrativo. Tal motivação deve consistir em fundamento razoável, não se exigindo, porém, que se enquadre nas hipóteses de justa causa da legislação trabalhista.

Inteiro teor do acórdão em <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4245763>, acrescido de 4 embargos declaratórios para modulação.

A RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA POR ENCARGOS

TRABALHISTAS DE EMPRESAS TERCEIRIZADAS QUE LHES PRESTAM SERVIÇOS (TEMA 1118)

Tema 1118 - Ônus da prova acerca de eventual conduta culposa na fiscalização das obrigações trabalhistas de prestadora de serviços, para fins de responsabilização subsidiária da Administração Pública, em virtude da tese firmada no RE 760.931 (Tema 246).

Há Repercussão?

Sim

Relator(a):

MIN. NUNES MARQUES

Leading Case:

RE 1298647

Descrição:

Recurso extraordinário em que se discute à luz dos artigos 5º, II, 37, XXI e § 6º, e 97 da Constituição

Federal a legitimidade da transferência ao ente público tomador de serviço do ônus de comprovar a ausência de culpa na fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas devidas aos trabalhadores terceirizados pela empresa contratada, para fins de definição da responsabilidade subsidiária do Poder Público.

Tese:

1. Não há responsabilidade subsidiária da Administração Pública por encargos trabalhistas gerados pelo inadimplemento de empresa prestadora de serviços contratada, se amparada exclusivamente na premissa da inversão do ônus da prova, remanescendo imprescindível a comprovação, pela parte autora, da efetiva existência de comportamento negligente ou nexo de causalidade entre o dano por ela invocado e a conduta comissiva ou omissiva do poder público. 2. Haverá comportamento negligente quando a Administração Pública permanecer inerte após o recebimento de notificação formal de que a empresa contratada está descumprindo suas obrigações trabalhistas, enviada pelo trabalhador, sindicato, Ministério do Trabalho, Ministério Público, Defensoria Pública ou outro meio idôneo. 3. Constitui responsabilidade da Administração Pública garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato, nos termos do art. 5º-A, § 3º, da Lei nº 6.019/1974. 4. Nos contratos de terceirização, a Administração Pública deverá: (i) exigir da contratada a comprovação de capital social integralizado compatível com o número de empregados, na forma do art. 4º-B da Lei nº 6.019/1974; e (ii) adotar medidas para assegurar o cumprimento das obrigações trabalhistas pela contratada, na forma do art. 121, § 3º, da Lei nº 14.133/2021, tais como condicionar o pagamento à comprovação de quitação das obrigações trabalhistas do mês anterior.
2. ART. 71 Lei 8666/93

BLOCO 6

Negociação *in pejus* e o patamar mínimo do art. 7º CR/88 (TEMA 1046)

Tema 1046 - Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente.

Há Repercussão?

Sim

Relator(a):

MIN. GILMAR MENDES

Leading Case:

ARE 1121633

Descrição:

Recurso extraordinário com agravo em que se discute, à luz dos arts. 5º, incisos II, LV e XXXV; e 7º, incisos XIII e XXVI, da Constituição Federal, a manutenção de norma coletiva de trabalho que restringe direito trabalhista, desde que não seja absolutamente indisponível, independentemente da explicitação de vantagens compensatórias.

Tese:

São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

OBJETOS LÍCITOS E ILÍCITOS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - banco de horas anual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VI - regulamento empresarial; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

X - modalidade de registro de jornada de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XI - troca do dia de feriado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XII - enquadramento do grau de insalubridade; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

XII - enquadramento do grau de insalubridade; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Revogado Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho participarão, como litisconsortes necessários, em ação coletiva que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos, vedada a apreciação por ação individual. (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - salário mínimo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

V - valor nominal do décimo terceiro salário; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VIII - salário-família; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IX - repouso semanal remunerado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XI - número de dias de férias devidas ao empregado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XIX - aposentadoria; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em

convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

PATAMAR MÍNIMO CIVILIZATÓRIO:

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DE 1988

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.

Não houve embargos a respeito no julgamento do 1046.

FIM