

**Brasília, 25 de julho de 2023.**

## **INFORMATIVO JURÍDICO JUNHO/JULHO DE 2023**

É com grande entusiasmo que apresentamos a vocês mais uma edição do informativo jurídico mensal da Ope Legis.

Estamos empolgados em compartilhar com vocês conteúdo de alta relevância e atualidade no campo jurídico.

Nesta edição, mergulhamos em temas jurídicos de grande importância, explorando questões que afetam diretamente o ambiente de trabalho.

Em destaque, apresentamos uma decisão recente que lança luz sobre a validade de normas coletivas nesse contexto tão dinâmico e desafiador.

Sabemos o quanto é crucial estar informado sobre as mudanças e os desdobramentos do mundo jurídico, especialmente quando se trata de questões trabalhistas. É por isso que nos empenhamos em fornecer a vocês um conteúdo confiável e abrangente, que possa auxiliá-los na compreensão dessas nuances legais e ajudar a tomar decisões fundamentadas.

Acreditamos que conhecimento é poder, e nosso objetivo é capacitar vocês com as ferramentas necessárias para entender e navegar pelo ambiente jurídico. Queremos incentivar o diálogo e promover uma compreensão mais ampla e aprofundada dos temas abordados.

Esperamos que esta edição seja uma fonte de insights e reflexões, ajudando a aprimorar sua visão sobre as relações de trabalho e os aspectos legais que as cercam. Aproveite esta oportunidade para se manter atualizado e descobrir como as recentes decisões judiciais podem impactar o seu dia a dia.

Com entusiasmo e dedicação, convidamos vocês a embarcar nessa jornada conosco, explorando as nuances do direito e desvendando os caminhos que nos levam a um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado.

Boa leitura!

Equipe Ope Legis

## SUMÁRIO

1. STF - decisão valida saída do país de convenção contra dispensa sem justa causa: convenção 158 da organização mundial do trabalho, que proíbe demissões sem causa justificada nos países aderentes.
2. STF - terceirização por pejetização: decisão reforça sua validade.
3. STF - execuções trabalhistas
4. STF- relações de trabalho de motoristas de aplicativo: decisão do ministro Alexandre de Moraes
5. TST - decisão importante sobre a validade de norma coletiva no ambiente de trabalho
6. Audiência Pública Autoridade Nacional De Proteção De Dados – ANPD. participação e sugestões de alteração propostas pela Dra. Lirian Cavallhero para aprimorar o dispositivo legal sobre divulgação de informações sobre incidentes de segurança com dados pessoais
7. STF – Indenizações por danos morais podem ultrapassar limites estabelecidos na CLT
8. STF – Constitucionalidade da jornada 12x36

## 1. STF - DECISÃO VALIDA SAÍDA DO PAÍS DE CONVENÇÃO CONTRA DISPENSA SEM JUSTA CAUSA: CONVENÇÃO 158 DA ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DO TRABALHO, QUE PROÍBE DEMISSÕES SEM CAUSA JUSTIFICADA NOS PAÍSES ADERENTES.

A Convenção 158 da ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, adotada em 1982, foi um marco importante no campo das relações de trabalho. No entanto, é válido destacar que, nos anos 90, o Brasil passou por transformações significativas que afetaram o contexto trabalhista.

Durante essas décadas, o país vivenciou mudanças econômicas, políticas e sociais que impactaram as relações de trabalho. O Brasil passou por um processo de abertura econômica, implementação de políticas de flexibilização do mercado de trabalho e reformas legislativas.

Essas transformações trouxeram desafios e demandaram uma análise mais ampla sobre as normas trabalhistas vigentes, incluindo a Convenção 158. A dinâmica do mercado de trabalho evoluiu e surgiram novas demandas e necessidades, o que levou a uma revisão das leis e regulamentações existentes.

É importante considerar que as convenções internacionais, como a Convenção 158, podem ser interpretadas e aplicadas de maneira flexível pelos países, de acordo com suas realidades e necessidades. Nesse contexto, os anos 90 foram marcados por uma revisão e adaptação das políticas trabalhistas para se adequarem às novas circunstâncias.

A evolução do mundo do trabalho e as mudanças na legislação são fenômenos contínuos, que refletem as demandas da sociedade. A análise do impacto dos anos 90 no campo das relações de trabalho requer uma avaliação completa das transformações ocorridas nesse período e das implicações para os trabalhadores e as empresas.

No julgamento que durou mais de 25 anos, o plenário do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL validou, por maioria, o decreto presidencial que retirou o Brasil da Convenção 158 da Organização Mundial do Trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO), que proíbe demissões sem causa justificada nos países aderentes.

Essa norma da ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO encontrava-se suspensa no Brasil desde 1996, quando foi apresentada uma denúncia à ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO pelo então presidente Fernando Henrique Cardoso, através de um decreto presidencial. Esse ato foi emitido após a aprovação da adesão do país à convenção pelo Congresso Nacional.

Com a decisão do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, o Brasil permanece fora da Convenção 158 da ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Essa norma internacional estabelece que a dispensa de funcionários, nos países aderentes, somente poderá ocorrer se houver "causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento, ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço".

Essa decisão impactaria diretamente a legislação trabalhista brasileira e poderia trazer consequências significativas para as relações de trabalho no país.

## **2. STF - TERCEIRIZAÇÃO POR PEJOTIZAÇÃO: DECISÃO REFORÇA SUA VALIDADE**

No processo RCL 59.836, o ministro Barroso cassou uma decisão da Justiça do Trabalho que reconhecia a relação de emprego de uma advogada contratada como autônoma por um escritório de advocacia. Essa decisão traz à tona a discussão sobre a terceirização por pejotização e sua validade.

O ministro Barroso destacou que contratos de terceirização de mão de obra, parcerias, sociedades e prestação de serviços por pessoa jurídica (pejotização) são lícitos, mesmo quando envolvem a atividade-fim da empresa, desde que o contrato seja genuíno, ou seja, sem uma relação de emprego com a tomadora do serviço.

Essa decisão reforça a importância de analisar cada caso de forma individual, considerando as particularidades da relação estabelecida entre as partes envolvidas.

A pejotização, quando realizada de forma adequada e legítima, pode ser uma opção viável e benéfica tanto para os profissionais quanto para as empresas, proporcionando flexibilidade e adequação às demandas do mercado de trabalho atual.

Devemos lembrar que essa decisão não significa que todos os contratos de pejotização são automaticamente considerados válidos, mas sim que é preciso analisar as circunstâncias de cada caso.

Como sempre, é importante contar com o auxílio de profissionais especializados em direito trabalhista para garantir a conformidade das relações contratuais.

## **3. STF - EXECUÇÕES TRABALHISTAS**

O ministro Dias Toffoli, do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, proferiu uma decisão que impacta as execuções trabalhistas no Brasil. Ele suspendeu, em todo o território nacional, as execuções trabalhistas que discutem a possibilidade de inclusão de empresa integrante do mesmo grupo econômico no pagamento de

condenações realizadas pela Justiça do Trabalho, mesmo que a companhia não tenha participado da fase de produção de provas e julgamento da ação.

#### **4. STF- RELAÇÕES DE TRABALHO DE MOTORISTAS DE APLICATIVO: DECISÃO DO MINISTRO ALEXANDRE DE MORAES**

O Ministro Alexandre de Moraes, do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, proferiu uma decisão importante sobre as relações de trabalho de motoristas de aplicativo. No caso em questão, o Ministro cassou uma decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região de Minas Gerais que entendia pela existência de vínculo empregatício entre um motorista de aplicativo e a empresa Cabify.

Para o Ministro, a relação entre motoristas de aplicativo e as plataformas assemelha-se à situação prevista na Lei 11.442/2007, que trata do transportador autônomo. Moraes argumentou que os condutores possuem vínculo próprio e estabelecem uma relação comercial com as empresas de aplicativos. Além disso, ressaltou que o Supremo já tem precedentes que permitem diferentes tipos de contratos fora do tradicional vínculo empregatício regido pela CLT, como ocorre com as empresas de aplicativos.

Inclusive o Ministro determinou o deslocamento de Processo da Justiça do Trabalho para a Justiça Comum por Conflito de Competência.

5

#### **5. TST - DECISÃO IMPORTANTE SOBRE A VALIDADE DE NORMA COLETIVA NO AMBIENTE DE TRABALHO**

No processo N° TST-AIRR-11439-30.2015.5.01.0551, o Ministro Douglas Alencar Rodrigues, da 5ª turma do TST, reformou uma decisão anterior e validou uma norma coletiva que estabelece um regime em turno ininterrupto de revezamento em atividade insalubre, sem a necessidade de autorização do Ministério do Trabalho e Emprego.

Antes, era entendimento consolidado que normas coletivas em atividades insalubres necessitavam de prévia autorização ministerial. No entanto, com base na tese de repercussão geral firmada pelo SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL no julgamento do ARE 1.121.633 (Tema 1.046 da repercussão geral do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL), o Ministro validou a norma coletiva que estabelece uma jornada de trabalho de Organização Internacional do Trabalho horas diárias em turnos de revezamento em ambiente insalubre, sem a necessidade de prévia licença do Ministério do Trabalho e Emprego.

Essa decisão representa uma importante mudança de entendimento sobre a matéria, alinhando-se à posição do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL que reconhece a

prevalência do negociado sobre o legislado. É fundamental buscar orientação jurídica adequada para cada situação específica.

## **6. AUDIÊNCIA PÚBLICA AUTORIDADE NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS – ANPD. PARTICIPAÇÃO E SUGESTÕES DE ALTERAÇÃO PROPOSTAS PELA DRA. LIRIAN CAVALHERO PARA APRIMORAR O DISPOSITIVO LEGAL SOBRE DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÕES SOBRE INCIDENTES DE SEGURANÇA COM DADOS PESSOAIS**

Durante a audiência pública da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) realizada no dia 23 de maio de 2023, a Dra. Lirian Cavaleiro apresentou sugestões para aprimorar o dispositivo legal em relação à divulgação de informações sobre incidentes de segurança com dados pessoais. Essas sugestões visam proporcionar maior clareza e precisão nas normas, a fim de garantir uma aplicação mais adequada e evitar abrangência excessiva.

As sugestões da Dra. Lirian Cavaleiro são as seguintes:

7. Incluir um glossário com o significado dos termos utilizados em cada regulamentação, a fim de evitar subjetividade na aplicação das normas.
8. No artigo terceiro, parágrafo primeiro, estabelecer uma escala de divulgação gradativa, levando em consideração o tamanho e o porte da empresa afetada pelo incidente.
9. Rever o inciso segundo do artigo quinto para delimitar com mais precisão os casos em que os riscos e danos são considerados relevantes, evitando abrangência excessiva.
10. Definir de forma objetiva o conceito de “dados em larga escala” no artigo quinto, considerando diferentes níveis geográficos, como nacional, regional ou municipal.
11. Estender o prazo de comunicação dos incidentes de segurança no artigo sexto para sete dias úteis, levando em conta a complexidade e os procedimentos necessários.
12. Estender o prazo de comunicação aos titulares no artigo nono para sete dias úteis, considerando a necessidade de envolvimento de várias áreas de gestão e a garantia de uma comunicação completa.
13. Nos casos de instauração de processo administrativo sancionador (artigos 23 e 24), estabelecer de forma clara o princípio do devido processo legal para garantir a ampla defesa das empresas envolvidas.

Essas sugestões buscam aprimorar a legislação vigente e contribuir para a segurança jurídica nas questões relacionadas à proteção de dados pessoais.

## 7. STF – INDENIZAÇÕES POR DANOS MORAIS PODEM ULTRAPASSAR LIMITES ESTABELECIDOS NA CLT

O STF declarou constitucionais os dispositivos da Reforma Trabalhista que tratam das indenizações por danos morais. No entanto, a interpretação adotada pelo Tribunal é que os valores estipulados pela CLT devem ser considerados referenciais e não máximos. Isso significa que os magistrados da Justiça do Trabalho têm a liberdade de analisar cada caso individualmente, levando em conta a gravidade dos danos causados ao trabalhador, e assim, estabelecer indenizações proporcionais e adequadas.

Essa nova interpretação possibilita uma maior justiça na reparação dos danos morais sofridos pelos trabalhadores, considerando que cada situação de violação de direitos trabalhistas é única e os danos podem variar significativamente. Os valores fixados pela CLT, anteriormente entendidos como limites máximos, podem agora ser utilizados como parâmetros, permitindo que as indenizações sejam adequadas à gravidade das ofensas e ao impacto na vida do empregado.

## 8. STF – CONSTITUCIONALIDADE DA JORNADA 12X36

A decisão do STF na ADI 5994 tem impactos relevantes na legislação trabalhista. A manutenção da validade do acordo individual escrito para a jornada de 12X36 fortalece a flexibilização das relações de trabalho, permitindo uma maior adequação às particularidades de determinadas atividades laborais. Empregados e empregadores têm a possibilidade de estabelecer uma jornada que atenda às necessidades específicas de suas atividades, garantindo uma maior organização do tempo e uma melhor conciliação entre trabalho e vida pessoal.

No entanto, é importante ressaltar que, mesmo com o respaldo do STF, é fundamental assegurar o cumprimento dos direitos trabalhistas e a garantia de condições adequadas de trabalho. A utilização da jornada de 12X36 por acordo individual deve respeitar os limites legais e garantir a devida proteção aos empregados.

### **Dra. LIRIAN SOUSA SOARES CAVALHERO**

Mestre em Direito, sócia da Ope Legis Consultoria Empresarial, e Consultora Jurídica da FEBRAC dentre outras entidades de classe e empresas.

[www.opelegis.com.br](http://www.opelegis.com.br)