

Brasília-DF, 20 de agosto de 2026

Encontro Regional CNTI Nordeste João Pessoa – Paraíba



CNTI CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA

ENCONTRO REGIONAL CNTI NORDESTE

JOÃO PESSOA – PARAÍBA

20 DE AGOSTO DE 2026
(QUINTA-FEIRA)

HORÁRIO:
09h às 12h

LOCAL:
RUA DA REPÚBLICA, 830 -
CENTRO - JOÃO PESSOA/PB -
Sede da FTI DO ESTADO DA PARAÍBA

TEMA:
- ANÁLISE DE CONJUNTURA
E ELEIÇÕES 2026

ORGANIZAÇÃO: SECRETARIA REGIONAL DA CNTI/NORDESTE

A Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI) realiza, no próximo dia 20 de agosto, em João Pessoa (PB), o **Encontro Regional CNTI Nordeste**, a fim de reunir lideranças sindicais, dirigentes e representantes da classe trabalhadora para debater os desafios e perspectivas do movimento sindical brasileiro.

Com o tema **"Análise da Conjuntura e Eleições 2026"**, o encontro será um espaço de diálogo, reflexão e construção de estratégias voltadas ao fortalecimento da representação dos trabalhadores diante das transformações políticas, econômicas, sociais e do mundo do trabalho e os desafios que as Eleições de 2026 representam para a classe trabalhadora e para o movimento sindical.

Data: 20 de agosto

Horário: 09h às 12h

Local: Rua República, 830 - Centro - João Pessoa/PB
- Sede da FTI do Estado da Paraíba

Participe deste importante momento de integração e

debate em defesa dos direitos da classe trabalhadora, do fortalecimento do sindicalismo brasileiro e do papel sindical na atualidade.

#CNTI #Sindicalismo #Trabalhadores #Indústria
#MovimentoSindical #DefesaDosTrabalhadores
#CNTI80Anos #UnidosSomosFortes
#ClasseTrabalhadora

VITÓRIA | Justiça atende CNTC e suspende demissões em massa na Casas Bahia



A Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio - CNTC, por meio da assessoria jurídica dos escritórios Zilmara Alencar Consultoria Advogados e M.Calvo & J.Vidal Advogados Associados, obteve uma expressiva vitória na Justiça do Trabalho em favor de cerca de 1.900 trabalhadores atingidos por demissões em massa promovidas pelo Grupo Casas Bahia S.A.

Em decisão liminar da Tutela Cautelar Antecedente proferida na terça-feira (18/08), a juíza titular da 11ª Vara do Trabalho de Brasília/DF deferiu parcialmente a tutela provisória de urgência, determinando a suspensão dos efeitos das dispensas coletivas ocorridas entre 13 e 17 de agosto no âmbito do "Plano de Transformação – Fase 2" da empresa.

A medida havia resultado na demissão massiva de funcionários e no fechamento de 298 lojas físicas (cerca de 30% da rede) sem qualquer negociação prévia com as entidades sindicais.

A decisão fundamenta-se no descumprimento do Tema 638 do Supremo Tribunal Federal (STF), que exige a intervenção sindical prévia como requisito procedimental obrigatório para dispensas coletivas.

A Justiça concedeu o prazo de cinco dias para que a empresa para restabeleça os vínculos jurídicos e econômicos dos demitidos, reincluindo-os em folha de pagamento e reativando os planos de saúde em até 48 horas.

A liminar impôs ainda o início imediato de diálogo

Brasília-DF, 20 de agosto de 2026

sindical, a proibição de novas demissões sem negociação prévia, a preservação de provas digitais e documentais (legal hold) e a realização de audiência de conciliação com o Ministério Público do Trabalho (MPT). A empresa vai ser intimada em 5 dias para exercer seu contraditório.

A diretoria da CNTC destaca a importância da decisão para a proteção dos comerciários em todo o país, pois representa uma vitória fundamental para a garantia dos direitos. Nenhuma reestruturação empresarial pode ser feita atropelando a legislação trabalhista e desrespeitando o papel constitucional dos sindicatos. A decisão da Justiça restabelece a dignidade dos trabalhadores e impõe o diálogo coletivo como premissa inegociável.

A CNTC segue acompanhando o caso para garantir o cumprimento integral da ordem judicial.

Fonte: CNTC

STF confirma suspensão de penalidades da NR-1 sobre saúde mental no trabalho

Relator do caso, Mendonça entendeu que há dúvidas sobre os critérios técnicos e jurídicos para a identificação, avaliação e fiscalização dos chamados riscos psicossociais



O Supremo Tribunal Federal (STF) confirmou, por unanimidade, a decisão do ministro André Mendonça que suspendeu, por 90 dias, a aplicação de multas e outras sanções administrativas relacionadas às novas regras da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que tratam da gestão de riscos psicossociais no ambiente de trabalho. O julgamento foi concluído nesta terça-feira no plenário virtual da Corte.

A decisão impede que o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) aplique punições às empresas com base exclusivamente nos dispositivos questionados da norma durante o período de suspensão. As demais obrigações previstas na NR-1, contudo, permanecem em vigor, incluindo o dever dos empregadores de adotar medidas voltadas à proteção da saúde física e mental dos trabalhadores.

Relator do caso, Mendonça entendeu que há dúvidas sobre os critérios técnicos e jurídicos para a identificação, avaliação e fiscalização dos chamados riscos psicossociais, o que poderia comprometer a segurança jurídica na aplicação de sanções. Ao conceder a liminar, em junho, o ministro afirmou que a ausência de parâmetros objetivos poderia levar à imposição de multas sem que os empregadores tivessem clareza sobre as condutas exigidas.

Segundo Mendonça, "a previsão de conceitos abertos, subjetivos e sem a devida clareza quanto às condutas (omissivas e comissivas) esperadas e as respectivas sanções aplicáveis em caso de descumprimento parecem, ao menos em sede cautelar, contrárias aos princípios da legalidade, da taxatividade, do devido processo legal e, especialmente, da segurança jurídica".

Em seu voto, o ministro disse que "a nova redação conferida ao item 1.5 da NR-1 permanece válida no que se refere ao seu caráter de standard a ser observado pelos empregadores". De acordo com ele, a impossibilidade temporária de aplicação de multas "não deve ser interpretada como obstáculo à expedição de recomendações e outras medidas de caráter informativo e de orientação".

Além de referendar a cautelar, os ministros mantiveram a determinação para que a controvérsia seja discutida no Núcleo de Solução Consensual de Conflitos (Nusol) do STF. A conciliação deverá reunir representantes do governo federal, do setor empresarial e de outros interessados para buscar critérios mais claros para a implementação da norma e a fiscalização das empresas.

A ação foi apresentada pela Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino (Confenen), que questionou a falta de definição metodológica para o gerenciamento dos riscos psicossociais previstos na atualização da NR-1. A entidade sustentou que a regulamentação não estabelece parâmetros objetivos para orientar a atuação das empresas e dos fiscais do trabalho.

As alterações na NR-1 passaram a exigir que empregadores incluam fatores de risco psicossociais, como situações relacionadas à organização e às condições de trabalho que possam afetar a saúde mental dos empregados, no Programa de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). Com a decisão do STF, essas obrigações continuam válidas, mas a União fica impedida, temporariamente, de aplicar multas ou outras penalidades com base nos dispositivos impugnados.

Fonte: Agência O Globo

Brasília-DF, 20 de agosto de 2026

Permanência e institucionalização marcam casos de assédio eleitoral no trabalho



Estudo mostra que coerção vai além do período eleitoral; em 92% das ações analisadas, havia sinais de estímulo pela empresa e em 82% foram usadas "narrativas catastróficas"

O assédio eleitoral nos ambientes de trabalho, embora fortemente associado aos períodos em que se realizam os pleitos, vêm assumindo características cada vez mais permanentes, passando, inclusive a fazer parte da cultura das empresas, além de mostrar crescente sofisticação dos métodos empregados.

Estas são algumas das conclusões de levantamento feito pelo Centro de Pesquisas Judiciárias do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) com base em 662 processos relacionados a casos de assédio eleitoral registrados entre maio de 2023 e dezembro de 2025.

O estudo mostrou que mais da metade, 54%, ocorreu em 2024, ano da última disputa municipal, enquanto 37% ocorreram nas eleições de 2022. Também foram identificados 121 pedidos de tutela de urgência. Até agosto deste ano, os números mostram um universo de 738 processos ajuizados sobre o tema.

Cinco estados concentram mais da metade deles: São Paulo tem 17,5% das ações, seguido do Paraná, com 14,6%; Rio Grande do Sul, com 10,5%; Rio de Janeiro, 7%, e Santa Catarina, com 6,3%.

Não é à toa que os estados com maior incidência são aqueles mais alinhados à extrema direita ou que lhe deram ampla votação em 2022. Apesar de não haver levantamentos oficiais mostrando quantos desses casos de assédio estão associados a quais forças políticas, a busca por notícias a respeito mostra uma prevalência de empresários bolsonaristas entre os assediadores nos últimos pleitos, o que converge com a cultura autoritária, antidemocrática e violenta do movimento. Dentre as empresas já condenadas em casos desse tipo estão a Havan, Britânia e Ypê, além da Associações Empresariais de Caçador (SC), entre outras.

Para enfrentar esse tipo de abuso nas eleições deste ano, juízes e desembargadores do Trabalho estão atuando em plantão especial, que teve início no dia 1º de agosto e se estende até o segundo turno.

A Justiça do Trabalho explicou que a ampliação do período de atuação foi uma das principais mudanças

adotadas neste ano. Nas eleições municipais de 2024, o plantão ocorreu apenas em outubro, período considerado insuficiente para garantir uma resposta efetiva e preventiva diante de situações de assédio eleitoral no ambiente de trabalho.

Achados da pesquisa

Segundo o levantamento feito pelo CSJT, embora a atuação vertical dos agentes permaneça predominante, "observou-se crescimento expressivo da modalidade institucional, revelando situações em que a própria organização empresarial passa a estimular ou tolerar práticas de coerção política, frequentemente com participação de outros trabalhadores". Os dados apontam que em 92% das ações trabalhistas avaliadas foram identificadas características de assédio institucional.

Sob a perspectiva dos sujeitos afetados, aponta que embora a maioria dos casos de judicialização ocorra majoritariamente por meio de ações individuais, "os efeitos das condutas frequentemente transcendem interesses estritamente patrimoniais, alcançando a coletividades de trabalhadores e comprometendo o ambiente organizacional e a própria liberdade política no local de trabalho".

O relatório aponta, ainda, que "ao lado das formas episódicas, tradicionalmente concentradas nos períodos eleitorais, identificou-se presença significativa de modalidades permanentes de assédio eleitoral, caracterizadas pela manutenção contínua de práticas de pressão política, compatíveis com o atual cenário de polarização e disputa política permanente". Estes corresponderam a 16% da amostra analisada.

Além disso, ressalta que entre as modalidades de assédio mais identificadas está a de caráter psicológico — a construção e uso de "narrativas catastróficas sobre supostas consequências inevitáveis decorrentes do resultado eleitoral". Esse aspecto foi identificado em quase 82% dos casos analisados.

Outro tipo comum é o de ordem comportamental, no qual "a própria convocação, recomendação ou admoestação política, ainda que desacompanhada de sanção efetiva, mostrou-se suficiente para caracterizar constrangimento incompatível com a liberdade política do trabalhador".

Também foi constatada a crescente sofisticação dos meios de execução do assédio, que passou a combinar mecanismos verbais, documentais, digitais, psicológicos, comportamentais e econômicos.

A pesquisa destaca, especialmente, a utilização intensiva de tecnologias digitais, redes sociais e aplicativos de mensagens, bem como a emergência da



Brasília-DF, 20 de agosto de 2026

inteligência artificial generativa “como potencial instrumento de amplificação da desinformação, da personalização das mensagens e da produção de conteúdos sintéticos destinados à influência política dos trabalhadores”.

No caso do assédio eleitoral digital, foram, ao todo, 138 dos processos analisados. As menções ao uso de Whats App aparece em 37% das situações relatadas e o uso das redes foi sinalizado em 15%.

Ataques à democracia

Para embasar a pesquisa, o referencial teórico utilizado parte da compreensão de que assédio eleitoral constitui “fenômeno que ultrapassa a tutela individual da liberdade de voto, alcançando valores estruturantes do Estado Democrático de Direito, como a dignidade da pessoa humana, a cidadania, o pluralismo político, os valores sociais do trabalho e a função social da empresa e do contrato de emprego”.

Ao mesmo tempo, ressalta que sob essa perspectiva, o estudo demonstrou que o poder diretivo do empregador “encontra limites nos direitos fundamentais do trabalhador, não podendo ser utilizado para influenciar, constranger ou condicionar suas convicções políticas”.

A pesquisa incorporou, ainda, o princípio da autenticidade eleitoral “como fundamento para a proteção da livre formação da vontade política dos cidadãos, compreendendo o ambiente de trabalho como espaço que deve permanecer imune a práticas de coerção ideológica”.

Crime eleitoral

Conforme a Justiça do Trabalho, o assédio eleitoral — que também é considerado um crime eleitoral — se caracteriza por práticas abusivas praticadas por empregadores, gestores ou pessoas com poder de chefia, que usam sua autoridade ou poder econômico para coagir, ameaçar, intimidar ou influenciar trabalhadores a apoiarem ou votarem em determinado candidato ou aderir a um partido ou posição política.

Entre as práticas usadas estão as coações ou ameaças, por exemplo, de demissão, redução salarial ou perda de cargo; pressões no ambiente de trabalho, com reuniões usadas para propagandar um candidato, além da discriminação política contra aqueles que pensam diferente da posição adotada pelos empregadores.

Fonte: Portal Vermelho

Mês de conscientização pelo fim da violência contra a mulher.

Agosto Lilás 20 Anos da Lei Maria da Penha

um instrumento de luta por uma vida livre de violência, principais avanços em duas décadas:

- TIPIFICAÇÃO DAS VIOLÊNCIAS:** Classificação da violência em cinco tipos: física, psicológica, sexual, moral e patrimonial.
- MEDIDAS PROTETIVAS DE URGÊNCIA:** Proteção imediata às vítimas, com afastamento do agressor e proibição de aproximação e contato.
- FIM DA IMPUNIDADE:** Vedação da aplicação de penas alternativas e fortalecimento da responsabilização pelos crimes de violência doméstica.
- PRISÃO PREVENTIVA:** Possibilidade de prisão do agressor em situações de risco à vítima ou de descumprimento das medidas protetivas.

FORTALECIMENTO DA REDE DE APOIO: Ampliação dos serviços especializados, como Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher (Deam's), Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher e Casas Abrigo.

O SILÊNCIO MATA. DENUNCIE! LIGUE 180
Informação liberta. Mulher viva, livre e sem medo.

2026
SECRETARIA PARA ASSUNTOS DO TRABALHO DA MULHER, DA JUVENTUDE E DO IDOSO - CNTI

PLENÁRIA NACIONAL CNTI 80 ANOS

SEPARADOS SOMOS POUCOS, UNIDOS SOMOS MUITOS

1946 2026 anos

UNIDOS NA LUTA, PRESENTES NO FUTURO.

14 a 18 de SETEMBRO de 2026

Local:
CTE - CENTRO TÉCNICO EDUCACIONAL DA CNTI

INSTITUTO DE EDUCAÇÃO E TRABALHO JOSÉ CALIXTO RAMOS

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA