Gustavo Filipe Barbosa Garcia

MANUAL DE **DIREITO** DO **TRABALHO**

19ª edição
Revista, ampliada
e atualizada

2026

EDITORA JusPODIVM
www.editorajuspodivm.com.br

Capítulo 28

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

28.1 INTRODUÇÃO

Na denominação da matéria em estudo, as expressões mais utilizadas são: Direito Coletivo do Trabalho e Direito Sindical.

Os autores que adotam a denominação **Direito Sindical** asseveram ser o sindicato a figura de maior destaque no setor do Direito em análise[1].

No entanto, como as relações coletivas de trabalho não se restringem aos entes sindicais, parte da doutrina prefere denominar a matéria como **Direito Coletivo do Trabalho**, posição aqui adotada.

Discute-se a respeito da autonomia do Direito Coletivo do Trabalho.

Há entendimento, não majoritário, de que ele possui autonomia científica, especialmente por apresentar princípios próprios, diferentes do Direito Individual do Trabalho.

O entendimento que prevalece é de que o Direito do Trabalho, como ramo dotado de autonomia científica, possui como um de seus setores o Direito Coletivo do Trabalho, com peculiaridades próprias, mas sem se desvincular por completo do primeiro.

O Direito Coletivo do Trabalho pode ser conceituado como o **segmento do Direito do Trabalho que regula a organização sindical, a negociação coletiva e os instrumentos normativos decorrentes, a representação dos trabalhadores na empresa e a greve**.

28.2 PRINCÍPIOS DE DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Embora inserido no âmbito mais amplo do Direito do Trabalho, observa-se a presença de princípios próprios do Direito Coletivo do Trabalho, que não se confundem com aqueles do Direito Individual do Trabalho.

O *princípio da liberdade sindical* encontra-se na estrutura do Direito Coletivo do Trabalho da atualidade, pautado pela democracia e o pluralismo nas relações sindicais.

Não mais se sustenta o modelo sindical controlado pelo Estado, impondo regras que acabam sufocando a atuação dos atores sociais nas relações coletivas de trabalho.

A organização sindical, assim, passa a ter como fundamento a *liberdade de fundação, organização, associação, filiação, administração e atuação dos entes sindicais*, mantendo o diálogo e a boa-fé nas suas relações, de modo a se alcançar a dignidade e a justiça social.

---

1. Cf. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 19.

A liberdade sindical é regulada pela Convenção 87 da OIT, de 1948, norma internacional de grande importância, embora ainda não ratificada pelo Brasil.

O *princípio da autonomia coletiva dos particulares* explicita o poder de que são titulares os atores sociais, inseridos nas relações coletivas, possibilitando a criação de normas que regulem os conflitos laborais, ao mesmo tempo em que estabelecem condições de trabalho.

A autonomia privada coletiva, assim, é um poder que se confere aos entes sindicais, de estabelecer normas coletivas de trabalho, a serem aplicadas às relações trabalhistas.

Os instrumentos normativos em questão, de natureza autônoma, decorrem da negociação coletiva, procedimento no qual os entes sindicais podem exercer o direito de firmar convenções e acordos coletivos de trabalho. Estes, como já estudados, são verdadeiras fontes formais no Direito do Trabalho.

O *princípio da adequação setorial negociada* indica as possibilidades e os limites que devem ser observados pelas normas coletivas, decorrentes de negociação coletiva de trabalho[2].

Nesse sentido, referidos instrumentos coletivos podem estabelecer direitos mais benéficos aos empregados, conforme o princípio da norma mais favorável, adotado pelo art. 7.º, *caput*, da Constituição Federal de 1988.

Quanto à possibilidade de estabelecer condições de trabalho de forma prejudicial aos empregados, tal hipótese deve ser entendida como verdadeira exceção, admissível apenas nos casos previstos no texto constitucional (art. 7.º, incisos VI, XIII e XIV da Constituição da República), exigindo a devida justificação, sendo possível como forma de se buscar a proteção de interesses mais amplos dos trabalhadores, como a manutenção do nível de emprego.

Assim, os direitos sociais e trabalhistas mínimos, assegurados na Constituição Federal, não podem ser reduzidos, nem mesmo por meio de negociação coletiva, por se considerarem o patamar mínimo de existência digna. Nesse limite mínimo encontram-se, por exemplo, o adicional de horas extras de 50%, bem como o salário mínimo.

Além disso, as normas necessárias à proteção da dignidade e da vida do trabalhador, bem como aquelas de ordem pública, pertinentes à segurança e à saúde no trabalho, não podem ser objeto de flexibilização *in pejus*, ainda que se trate de instrumento normativo decorrente de negociação coletiva.

O art. 7.º, inciso XXVI, da Constituição da República, ao arrolar os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, estabelece o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Nesse enfoque, a negociação coletiva (art. 8.º, inciso VI, da Constituição Federal de 1988) é considerada procedimento legítimo e democrático que dá origem a normas coletivas autônomas.

Entende-se, ainda, que no âmbito das relações coletivas de trabalho, os entes sindicais e coletivos legitimados situam-se em posição de igualdade, por não se observar a vulnerabilidade ou a hipossuficiência do empregado, presente no contrato individual de trabalho.

Destaca-se, assim, a presença do *princípio da equivalência entre os contratantes coletivos*[3].

2. Cf. DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 1.319-1.321.
3. Cf. DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 1.557.

Com isso, na atualidade, tem-se entendido que os instrumentos normativos autônomos, decorrentes da negociação coletiva de trabalho, quando respeitados os direitos indisponíveis e as normas de ordem pública, devem prevalecer sobre as fontes normativas heterônomas[4].

Nessa linha, o Supremo Tribunal Federal fixou a seguinte tese de repercussão geral (Tema 1.046): "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" (STF, Pleno, ARE 1.121.633/GO, Rel. Min. Gilmar Mendes, j. 02.06.2022)[5].

Ainda quanto ao tema, cf. Capítulo 28, itens 28.19, 28.20 e 28.21.

28.3 DIREITO COLETIVO DO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

A Constituição Federal, promulgada em 5 de outubro de 1988, ao instaurar novo regime constitucional, estabelecendo o Estado Democrático de Direito (art. 1.º), passou a adotar o princípio da liberdade sindical (art. 8.º, *caput*), ainda que impondo sérias restrições.

O art. 8.º, inciso I, da Constituição Federal de 1988 prevê a seguinte regra, de grande destaque e importância: "a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação

4. "Recurso de revista interposto pela reclamada. 1. Sistema de controle alternativo de jornada. Norma coletiva que determina a autogestão da jornada pelo empregado. Validade. Provimento. A teor do preceito insculpido no artigo 7.º, XXVI, da Constituição Federal, é dever desta Justiça Especializada incentivar e garantir o cumprimento das decisões tomadas a partir da autocomposição coletiva, desde que formalizadas nos limites da lei. A negociação coletiva, nessa perspectiva, é um instrumento valioso que nosso ordenamento jurídico coloca à disposição dos sujeitos trabalhistas para regulamentar as respectivas relações de trabalho, atendendo às particularidades e especificidades de cada caso. É inequívoco que, no âmbito da negociação coletiva, os entes coletivos atuam em igualdade de condições, o que torna legítimas as condições de trabalho por eles ajustadas, na medida em que afasta a hipossuficiência ínsita ao trabalhador nos acordos individuais de trabalho. Assim, as normas autônomas oriundas de negociação coletiva, desde que resguardados os direitos indisponíveis, devem prevalecer sobre o padrão heterônomo justrabalhista, já que a transação realizada em autocomposição privada resulta de uma ampla discussão havida em um ambiente paritário, no qual as perdas e ganhos recíprocos têm presunção de comutatividade. Na hipótese, a Corte Regional reputou inválida a norma coletiva em que autorizada a dispensa de controle formal de horário, sob o fundamento de que tal previsão não se sobrepõe ao disposto no artigo 74, § 2.º, da CLT, e, por isso, não exime a reclamada do cumprimento do disposto no aludido artigo. Conforme acima aduzido, a Constituição Federal reconhece a validade e a eficácia dos instrumentos de negociação coletiva, desde que respeitados os direitos indisponíveis dos trabalhadores. Ocorre que a forma de marcação da jornada de trabalho não se insere no rol de direitos indisponíveis, de modo que não há qualquer óbice na negociação para afastar a incidência do dispositivo que regula a matéria, com o fim de atender aos interesses das partes contratantes. Impende destacar, inclusive, que o artigo 611-A, X, da CLT, inserido pela Lei nº 13.467/2017, autoriza a prevalência das normas coletivas que disciplinam a modalidade de registro de jornada de trabalho em relação às disposições da lei. É bem verdade que o aludido preceito, por ser de direito material, não pode ser invocado para disciplinar as relações jurídicas já consolidadas. Não se pode olvidar, entretanto, que referido dispositivo não trouxe qualquer inovação no mundo jurídico, apenas declarou o fato de que essa matéria não se insere no rol das garantias inegociáveis. Ante o exposto, mostra-se flagrante a afronta ao artigo 7.º, XXVI, da Constituição Federal. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento" (TST, 4.ª T., ARR - 80700-33.2007.5.02.0261, Rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, *DEJT* 26.10.2018).

5. "Recurso extraordinário com agravo. 2. Direito do Trabalho. 3. Validade de norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista. Matéria constitucional. Revisão da tese firmada nos temas 357 e 762. 4. Repercussão geral reconhecida" (STF, Pleno, ARE-RG 1.121.633/GO, Rel. Min. Gilmar Mendes, *DJe* 23.05.2019).

de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical".

Essa proibição de interferência e intervenção do Poder Executivo na organização sindical foi a grande modificação, tornando incompatíveis diversas regras contidas na CLT, fundadas nas ordens constitucionais anteriores, não recepcionadas pela Constituição Federal de 1988.

A organização sindical estabelecida na Constituição Federal de 1988 adota o princípio da *liberdade sindical*, embora com certas restrições.

Efetivamente, de acordo com o art. 8.º, *caput*, da Lei Maior: "É livre a associação profissional ou sindical", observados os preceitos dos incisos arrolados no mencionado dispositivo.

O inciso I do art. 8.º da Constituição da República foi mencionado acima, vedando a proibição de interferência e a intervenção do Poder Público na organização sindical.

A liberdade sindical, especificamente quanto à liberdade de filiação, é assegurada no inciso V, do mesmo art. 8.º, ao prever que "ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato".

O sistema sindical em vigor, no Brasil, adota a *unicidade sindical* (art. 8.º, inciso II, da CF/1988), uma vez que: "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".

Além disso, o mencionado sistema é organizado em *categorias*, como se observa dos comandos presentes no art. 8.º, incisos II, III[6] e IV, da Constituição Federal de 1988. Isso não afasta a presença das *categorias profissionais diferenciadas*, conforme o art. 511, § 3.º, da CLT.

O sistema sindical revela-se, ainda, de caráter *confederativo*, como confirma o art. 8.º, inciso IV, da Constituição da República.

A Constituição Federal prevê, ainda, contribuições para custeio do sindicato, no art. 8.º, inciso IV: "a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei".

A organização sindical brasileira enfatiza a *negociação coletiva*, considerada a forma ideal de solução dos conflitos de trabalho, dando origem a normas coletivas (acordo coletivo e convenção coletiva de trabalho).

Nesse sentido, o art. 7.º, inciso XXVI, da Constituição Federal de 1988 prevê o direito ao "reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho". O art. 8.º, inciso VI, por sua vez, prevê ser "obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho".

O inciso VIII do art. 8.º da Lei Maior prevê a já estudada estabilidade provisória do dirigente sindical, representando caso de proibição expressa de ato antissindical: "é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei".

6. "III – ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas".

Frise-se que as disposições do art. 8.º da Constituição da República aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer (art. 8.º, parágrafo único, da CF/1988).

Nesse contexto, as colônias de pescadores, as federações estaduais e a confederação nacional dos pescadores ficam reconhecidas como órgãos de classe dos trabalhadores do setor artesanal da pesca, com forma e natureza jurídica próprias, obedecendo ao princípio da livre organização previsto no art. 8.º da Constituição Federal (art. 1.º da Lei 11.699/2008).

28.4 LIBERDADE SINDICAL

A liberdade sindical, como já mencionado, é princípio que fundamenta toda a organização sindical da atualidade, pautada pela democracia nas relações coletivas de trabalho.

Na definição de José Cláudio Monteiro de Brito Filho, a liberdade sindical: "consiste no direito de trabalhadores (em sentido genérico) e empregadores de constituir as organizações sindicais que reputarem convenientes, na forma que desejarem, ditando suas regras de funcionamento e ações que devam ser empreendidas, podendo nelas ingressar ou não, permanecendo enquanto for sua vontade"[7].

A liberdade sindical é regulada, no âmbito internacional, pela Convenção 87 da OIT, ainda não ratificada pelo Brasil, em razão de certas restrições previstas na Constituição Federal de 1988.

Mesmo assim, é certo que o art. 8.º, *caput*, da Constituição da República assegura, em termos genéricos, a liberdade sindical.

Para a melhor análise da liberdade sindical, esta pode ser desmembrada, para fins didáticos, nos aspectos a seguir descritos.

A *liberdade de associação* é assegurada como direito de as pessoas se unirem, de forma duradoura e organizada, tendo em vista objetivos comuns.

Sendo o sindicado uma associação de natureza especial, assegura-se a *liberdade de associação sindical* como modalidade específica do direito mais amplo de associação.

A *liberdade de filiação sindical* é assegurada no art. 8.º, inciso V, da Constituição Federal de 1988, remontando ao direito, também fundamental, mais genérico, de liberdade de associação, previsto no art. 5.º, inciso XVII, da Constituição da República[8].

Ainda em termos gerais, frise-se que ninguém pode ser compelido a associar-se ou a permanecer associado (art. 5.º, inciso XX, da Constituição Federal de 1988). Nesse contexto, o Supremo Tribunal Federal fixou a seguinte tese de repercussão geral: "É inconstitucional o condicionamento da desfiliação de associado à quitação de débito referente a benefício obtido por intermédio da associação ou ao pagamento de multa" (STF, Pleno, RE 820.823/DF, Rel. Min. Dias Toffoli, j. 03.10.2022).

A liberdade de filiação sindical pode ser tanto positiva, ou seja, assegurando a associação ao ente sindical, como negativa, no sentido de garantir o direito de deixar o quadro de associados do sindicato. Tendo em vista a garantia referente à liberdade de filiação sindical, veda-se o tratamento discriminatório àquele que não é sindicalizado, bem como o tratamento privilegiado àquele que se associou ao sindicato. Nesse sentido,

7. BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 73.

8. "XVII – é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar".

a Orientação Jurisprudencial 20 da SDC do TST assim prevê: "Empregados sindicalizados. Admissão preferencial. Condição violadora do art. 8.º, V, da CF/1988. Viola o art. 8.º, V, da CF/1988 cláusula de instrumento normativo que estabelece a preferência, na contratação de mão de obra, do trabalhador sindicalizado sobre os demais".

Além disso, a liberdade de filiação sindical pode ser tanto individual, em que o trabalhador e o empregador têm o direito de ingressar como filiado do sindicato, como coletiva, na qual o próprio ente sindical, em si, decide se filiar a outro ente sindical superior, seja ele de amplitude nacional ou, mesmo, internacional.

Em nosso sistema de organização sindical, não se pode confundir a filiação ao sindicato, ato que depende da livre manifestação de vontade do trabalhador ou do empregador, com o fato de pertencer a determinada categoria profissional ou econômica.

Para fazer parte da categoria profissional, não se exige manifestação de vontade do empregado, bastando prestar serviços ao empregador cuja atividade preponderante insere-se em determinado setor da atividade econômica, em certa área territorial. Do mesmo modo, o empregador passa a fazer parte da categoria econômica pelo fato de exercer atividade preponderante em certo setor da economia, em determinada área territorial.

Já para ser filiado ao sindicato, reitere-se, faz-se necessária a manifestação de vontade do empregado ou do empregador.

Ainda a respeito do direito de associação sindical, cabe mencionar que a Lei 11.295/2006 não apenas revogou o parágrafo único do art. 526 da CLT (o qual excluía o "direito de associação em sindicato" aos empregados dos sindicatos), mas também acrescentou o § 2.º ao referido dispositivo, passando a prever que são aplicáveis "ao empregado de entidade sindical os preceitos das leis de proteção do trabalho e de previdência social, *inclusive o direito de associação em sindicato*" (destaquei)[9].

O Supremo Tribunal Federal declarou a constitucionalidade dessa previsão da Lei 11.295/2006, que modificou o art. 526 da CLT (STF, Pleno, ADI 3.890/DF, Rel. Min. Rosa Weber, j. 08.06.2021).

Logo, passou-se a reconhecer, expressamente, o direito de associação em sindicato (ou seja, o direito de sindicalização) também aos empregados das entidades sindicais, em consonância com o art. 8.º, *caput* e incisos I e V, da Constituição Federal de 1988.

A *liberdade de fundação sindical*, como direito de criar e constituir entes sindicais, é prevista no art. 8.º, inciso I, Constituição Federal de 1988.

Assim, garante-se aos membros da sociedade o direito de se reunirem, constituindo grupos, com o objetivo de defesa dos interesses profissionais e econômicos.

A fundação do ente sindical, como prevê o dispositivo constitucional mencionado, não depende de autorização do Estado. Apenas ficou ressalvada a necessidade de registro do sindicato no órgão competente.

9. "Recurso ordinário em dissídio coletivo. Dissídio coletivo ajuizado por sindicato de empregados em entidades sindicais após o advento da Lei n.º 11.295/2006. A Lei n.º 11.295, de 9 de maio de 2006, alterou o art. 526 da CLT, passando a garantir expressamente aos empregados de entidades sindicais a associação em sindicato (parágrafo segundo). Em virtude da alteração da lei, restou cancelada a Orientação Jurisprudencial n.º 37 da SDC/TST (*DJ* 18.10.2006). Logo, não há falar em carência de ação, por impossibilidade jurídica do pedido, no caso de dissídio coletivo ajuizado por sindicato representante de empregados de sindicatos em data posterior à vigência da Lei n.º 11.295/2006. Recursos ordinários a que se nega provimento, no particular" (TST, SDC, RODC – 2034100-24.2007.5.02.0000, Rel. Min. Márcio Eurico Vitral Amaro, *DEJT* 20.08.2010).

Assim, a aquisição da personalidade jurídica sindical depende do registro de seus estatutos no órgão competente. O sindicato, embora apresente natureza de associação de direito privado, apresenta diversas peculiaridades e funções diferenciadas. Por isso, o simples registro no Cartório de Títulos e Documentos e de Pessoas Jurídicas apenas confere a personalidade jurídica de associação, não sendo suficiente para a aquisição da personalidade sindical.

Sobre esse tema, o entendimento que prevalece é aquele segundo o qual "a mera inscrição no Registro Civil das Pessoas Jurídicas confere personalidade jurídica a entidades sindicais, mas não a personalidade sindical", pois "esta é adquirida com o registro no Ministério do Trabalho, cuja competência residual remanesce, na falta de norma regulamentadora que a conceda a outro órgão"[10].

Nesse sentido, a Súmula 677 do Supremo Tribunal Federal assim prevê: "Até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade".

Seguindo o mesmo entendimento, cabe destacar a Orientação Jurisprudencial 15 da SDC do TST: "Sindicato. Legitimidade *ad processum*. Imprescindibilidade do registro no Ministério do Trabalho. A comprovação da legitimidade *ad processum* da entidade sindical se faz por seu registro no órgão competente do Ministério do Trabalho, mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988".

A Portaria 3.472/2023 dispõe sobre os procedimentos para o registro das entidades sindicais no Ministério do Trabalho e Emprego.

As disputas de representação sindical, quando não solucionadas de forma consensual (autocomposição e mediação) ou por meio de arbitragem, ficam sujeitas à apreciação do Poder Judiciário (art. 5.º, inciso XXXV, da CF/1988).

A *liberdade de organização*, significando a autonomia do ente sindical quanto à escolha dos meios para alcançar os fins a que se propõe, é garantida pelo art. 8.º, inciso I, da Constituição Federal de 1988.

O sindicato é organizado conforme o previsto em seu estatuto, estabelecendo os diversos órgãos que integram o ente sindical, bem como as atribuições de cada um deles.

No entanto, a referida liberdade não é ilimitada, devendo respeitar as normas jurídicas de ordem pública, que incidem sobre todos aqueles que mantêm diversas relações na vida em sociedade.

Nesse aspecto, é controvertida a questão de saber se a lei (entendida como fonte formal do Direito, de origem estatal) pode fixar os órgãos do ente sindical, bem como a sua composição.

Há quem defenda que o art. 8.º, *caput* e inciso I, da Constituição em vigor, ao proibir a interferência e a intervenção do Poder Público na organização sindical, não admite as referidas previsões legais, pois seria uma forma de violar a liberdade sindical, no aspecto da liberdade de organização.

No entanto, pode-se entender que a mencionada vedação de interferência e intervenção dirige-se ao Poder Executivo, mas não ao Poder Legislativo e ao Poder Judiciário (quanto às suas atividades típicas, de legislar e julgar), pois os entes sindicais, assim como todos aqueles que mantêm relações na sociedade, estão sob o império da lei (art.

10. SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Sindicatos e ações coletivas*. São Paulo: LTr, 2003. p. 54-55.

5.º, inciso II, da CF/1988), bem como estão sujeitos ao controle jurisdicional de seus atos (art. 5.º, inciso XXXV, da CF/1988).

Por isso, a lei, desde que atendidos os requisitos de razoabilidade e proporcionalidade, pode estabelecer regras pertinentes à organização sindical. Do mesmo modo que a lei prevê normas a serem observadas pela associação civil, ou pelas diversas modalidades de sociedades, pode estabelecer disposições básicas e genéricas quanto à organização dos entes sindicais. Isso não representa interferência do Poder Público, mas garantia de observância de regras mínimas, em favor de todos aqueles que possam ter interesses ali presentes.

Essa questão gera importantes reflexos, por exemplo, quanto à vigência do art. 522 da CLT, que estabelece o número de membros da administração do sindicato.

De acordo com o entendimento do TST (Súmula 369, inciso II) e também do STF[11], esse dispositivo da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, estando em vigência, pois não se refere a qualquer intervenção estatal no ente sindical, mas sim a disposição da lei (e não do Poder Executivo), regulando o tema.

Obviamente, eventual lei que contenha previsão inconstitucional, por autorizar interferência ou intervenção estatal descabida no ente sindical, não será válida, por afrontar o princípio da liberdade sindical.

Isso não significa, no entanto, que o sindicato não possa ter a sua organização regulada por lei, a qual pode fixar preceitos básicos, sem prever interferência estatal, como forma de garantia em favor dos interessados e de terceiros.

A *liberdade de administração* do ente sindical refere-se à forma de sua condução, estabelecendo as metas, prioridades e objetivos a serem alcançados. No plano interno, o sindicato estabelece a forma de sua administração, em consonância com seu estatuto, e realização de eleições sindicais. Externamente, a administração do ente sindical não pode ser objeto de interferência de terceiros e do Poder Executivo.

Mesmo assegurada essa autonomia na administração sindical, deve-se observar que ao sindicato cabe a defesa dos "direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas" (art. 8.º, inciso III, da CF/1988), o que deve ser levado em conta pelos diretores e membros da administração do ente sindical.

Da mesma forma como mencionado acima, discute-se a validade de previsões legais, estabelecendo *quorum* para deliberações pela assembleia geral e regras a serem observadas nas eleições sindicais. Há quem entenda que essa matéria deve ser regulada pelo estatuto do ente sindical, não podendo a lei interferir na questão, em razão da liberdade sindical, no aspecto de sua autonomia e liberdade de administração.

---

11. "Arguição de descumprimento de preceito fundamental. Art. 522 da Consolidação das Leis do Trabalho. Inc. II da Súmula 369 do Tribunal Superior do Trabalho. Definição de número máximo de dirigentes sindicatos com estabilidade no emprego. Recepção do art. 522 da Consolidação das Leis do Trabalho. Precedentes do Supremo Tribunal. Ausência de esvaziamento do núcleo da liberdade sindical pela norma legal e pelo enunciado. Arguição de descumprimento de preceito fundamental improcedente. 1. A liberdade sindical tem previsão constitucional, mas não se dota de caráter absoluto. A previsão legal de número máximo de dirigentes sindicais dotados de estabilidade de emprego não esvazia aquela liberdade, que se preserva para cumprir a finalidade de autonomia da entidade sindical, não para criar situações de estabilidade genérica e ilimitada sem se conciliar com a razoabilidade e a finalidade da norma constitucional garantidora do direito. 2. Recepção da norma legal acolhida em precedentes do Supremo Tribunal Federal. Súmula que expressa o que a jurisprudência deste Supremo Tribunal não contraria a Constituição da República. 3. Arguição de descumprimento de preceito fundamental improcedente" (STF, Pleno, ADPF 276/DF, Rel. Min. Cármen Lúcia, *DJe* 03.06.2020).

Seguindo o entendimento já exposto, nada impede que a lei, de forma razoável e equânime, fixe regras gerais sobre temas de interesse da coletividade, e que inclusive podem afetar relações com terceiros. Isso não se confunde com interferência ou intervenção do Poder Público ou do Poder Executivo no sindicato, pois todos estão sob o império da lei no Estado Democrático de Direito.

O que não se admite é a interferência do Estado, controlando as eleições e deliberações a serem tomadas pelo sindicato. As antigas previsões legais nesse sentido é que não foram recepcionadas pela Constituição Federal de 1988.

A *liberdade de atuação do sindicato* refere-se à conduta a ser adotada, de modo a alcançar os objetivos do ente sindical, em especial na defesa dos direitos e interesses, de natureza coletiva, da categoria como um todo, bem como dos direitos e interesses individuais, dos membros da categoria. Tem-se, portanto, a liberdade de exercício das funções.

De todo modo, tanto a liberdade de atuação sindical como a liberdade de organização e de administração sindical, inseridas na *autonomia sindical*, devem respeitar as normas e os princípios magnos presentes no ordenamento jurídico, até porque os entes sindicais não são dotados de poder soberano.

Os interesses do próprio ente sindical, como associação especial que é, também podem ser objeto de sua atuação, por exemplo, na cobrança das contribuições que lhe são devidas.

28.5 LIMITAÇÕES AO PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL

O regime de organização sindical no Brasil, mesmo depois da Constituição Federal de 1988, ainda prevê sérias restrições ao princípio da liberdade sindical. Aliás, algumas restrições, anteriormente previstas apenas no plano infraconstitucional, passaram a constar do texto da Constituição da República.

Essas limitações, no entanto, estão em desacordo com o efetivo princípio da liberdade sindical, tal como previsto na Convenção 87 da OIT, sendo um importante fator impedindo a sua ratificação pelo Brasil.

Vejamos, assim, as principais restrições à liberdade sindical.

A *unicidade sindical* é o sistema no qual a lei exige que apenas um ente sindical seja representativo de determinada categoria, em certo espaço territorial.

Esse é o regime que vigora no Brasil, e que foi expressamente adotado no art. 8.º, inciso II, da Constituição Federal de 1988, com a seguinte redação: "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".

O Supremo Tribunal Federal fixou a seguinte tese de repercussão geral (Tema 488): "Em observância ao princípio da unicidade sindical, previsto no art. 8.º, inciso II, da Constituição Federal de 1988, a quantidade de empregados, ou qualquer outro critério relativo à dimensão da empresa, não constitui elemento apto a embasar a definição de categoria econômica ou profissional para fins de criação de sindicatos de micros e pequenas empresas" (STF, Pleno, RE 646.104/SP, Rel. Min. Dias Toffoli, j. 29.05.2024).

A unicidade sindical não se confunde com a *unidade sindical*, pois, nesta última, o sindicato único (que representa certa categoria ou grupo, em determinada área territorial) não decorre de imposição da lei ou outra fonte normativa estatal, mas sim de livre decisão tomada pelos próprios interessados. O sistema de unidade sindical, justamente

porque não é imposto pela lei ou pelo Estado, é compatível com a liberdade sindical, bem como com a Convenção 87 da OIT.

Já a unicidade sindical, em que o sindicato único é obrigatório por lei (no caso do Brasil, por previsão constitucional), afronta o mencionado mandamento de liberdade nas relações coletivas de trabalho.

O terceiro regime é o de *pluralidade sindical*, significando a efetiva existência de mais de um ente sindical, representando o mesmo grupo ou categoria, na mesma base territorial. A pluralidade sindical também está em consonância com o princípio da liberdade sindical, autorizando os interessados a se unirem para fundar e organizar entes sindicais, independentemente da prévia existência de outros sindicatos com a mesma delimitação quanto à categoria representada e ao território de atuação.

No entanto, o aspecto possivelmente negativo da pluralidade sindical é a dispersão de forças, dificultando a atuação eficaz e conjunta dos membros do grupo ou da categoria, especialmente profissional, em face dos entes sindicais patronais.

Cabe esclarecer que o sistema brasileiro, ainda que seja de unicidade sindical, admite o *desmembramento* ou *dissociação* da categoria, dando origem a categorias específicas, seja quanto à atividade econômica, seja quanto à área territorial de atuação.

Assim, eventual categoria profissional concentrada ou eclética, reunindo empregados em diferentes atividades econômicas, similares ou conexas (art. 511, § 2.º, da CLT), pode se desmembrar ou se dissociar, resultando na formação de dois entes sindicais autônomos, cada um representando a respectiva atividade específica, passando a alcançar os empregados que trabalham no mesmo setor da atividade econômica (identidade).

Do mesmo modo, o ente sindical que represente certa categoria profissional em mais de um município pode se desmembrar ou se dissociar, dando origem a sindicatos distintos, cada um em área territorial distinta, abrangendo no mínimo um município.

A Constituição Federal de 1988, como mencionado, exige que seja observada a *base territorial mínima do sindicato*, pois ela *não pode ser inferior à área de um Município* (art. 8.º, inciso II, da CF/1988).

Observada essa limitação, cabe aos trabalhadores e aos empregadores interessados definir a base territorial do sindicato.

Nesse tema, observa-se que a Constituição de 1988 acabou sendo até mesmo mais restritiva que a própria Consolidação das Leis do Trabalho, a qual, no art. 517, admitia os sindicatos "distritais", além daqueles municipais, intermunicipais, estaduais, interestaduais e nacionais.

A referida base territorial mínima, de um município, também é uma forma de restringir a liberdade sindical, por impossibilitar que os interessados constituam entes sindicais de menor abrangência territorial, para tratar de questões mais específicas.

Do mesmo modo, a mencionada limitação territorial, juntamente com as restrições referentes à unicidade sindical e ao regime organizado por categoria, acaba por impedir a fundação e organização de sindicatos por empresa.

Diversos dispositivos constitucionais confirmam que o *sistema sindical* brasileiro é *organizado em categorias*, como se verifica no art. 8.º, incisos II a IV, da Constituição Federal de 1988.

O sistema de categorias é uma evidente forma de restringir a liberdade sindical, com origem no regime corporativista, impossibilitando que os interessados se reúnam em formas distintas, em outros grupos, com alcance diverso, como os sindicatos por profissões, ou mesmo os sindicatos dos empregados de certa empresa.

Mesmo tendo sido adotado o conceito de categoria no Brasil, na prática, por meio de dissociações e desmembramentos de categorias ecléticas, observou-se um efetivo aumento no número de entidades sindicais após a Constituição Federal de 1988, quando deixou de ser exigida a autorização do Ministério do Trabalho para a fundação do sindicato.

A categoria pode ser definida como o conjunto de pessoas com interesses profissionais ou econômicos em comum, decorrentes de identidade de condições ligadas ao trabalho ou à atividade econômica desempenhada. É uma forma de organização do grupo profissional ou econômico[12].

O conceito de categoria, na realidade, é objeto da sociologia, mas tem previsão no art. 511, §§ 1.º e 2.º, da CLT.

Desse modo, a *categoria profissional* (ou seja, de empregados) é a "expressão social elementar", integrada pela "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" (§ 2.º do art. 511 da CLT).

Para que o empregado integre a categoria profissional, basta prestar serviços a empregador cuja atividade esteja inserida em certo setor da economia, independentemente da função especificamente desempenhada (a não ser que se trate de categoria profissional diferenciada).

A *categoria econômica* (ou seja, de empregadores), por sua vez, é o "vínculo social básico", decorrente da "solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas" (§ 1.º do art. 511 da CLT).

O enquadramento sindical é feito em conformidade com a atividade preponderante do empregador, o que é confirmado pelo art. 581, § 1.º, da CLT.

Entende-se por *atividade preponderante* a que caracterizar a unidade de produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção todas as demais atividades convirjam, exclusivamente em regime de conexão funcional (art. 581, § 2.º, da CLT).

Observa-se, ainda, a *categoria profissional diferenciada*, conceituada como 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" (§ 3.º do art. 511 da CLT).

Consequentemente, para a existência de categoria profissional diferenciada, faz-se necessária a existência de: estatuto profissional especial (por exemplo, as secretárias); ou a existência de condições de vida diferenciadas (como no caso dos motoristas).

Essa formação de sindicato por profissão foi recepcionada pelo sistema constitucional em vigor, por se moldar ao regime de categorias.

O quadro anexo mencionado pelo art. 577 da CLT estabelece diversas categorias profissionais diferenciadas, podendo esse rol ser ampliado, tendo em vista a liberdade sindical adotada pela Constituição Federal de 1988, desde que observadas as limitações aqui mencionadas. No entanto, como esclarece a Orientação Jurisprudencial 9 da SDC do TST: "O dissídio coletivo não é meio próprio para o Sindicato vir a obter o reconhecimento de que a categoria que representa é diferenciada, pois esta matéria – enquadramento sindical – envolve a interpretação de norma genérica, notadamente do art. 577 da CLT".

Na mesma linha, a Orientação Jurisprudencial 36 da SDC do TST apresenta a seguinte previsão: "Empregados de empresa de processamento de dados. Reconhecimento

12. Cf. MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 755.

como categoria diferenciada. Impossibilidade. É por lei e não por decisão judicial, que as categorias diferenciadas são reconhecidas como tais. De outra parte, no que tange aos profissionais da informática, o trabalho que desempenham sofre alterações, de acordo com a atividade econômica exercida pelo empregador".

O Tribunal Superior do Trabalho fixou a seguinte tese vinculante em incidente de recurso de revista repetitivo (Tema 222): "O empregado ou trabalhador avulso que exerce atividade de movimentação de mercadorias em geral, por força da Lei 12.023/2009, integra categoria profissional diferenciada, e, portanto, seu enquadramento sindical independe da atividade preponderante do empregador, da empresa ou de quem lhe toma os serviços" (TST, Pleno, RR-0000142-14.2022.5.06.0172, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, j. 25.08.2025).

Ainda sobre as categorias diferenciadas, revelando a sua importância em nosso sistema jurídico, cabe destacar a Súmula 117 do TST, com a seguinte previsão: "Bancário. Categoria diferenciada. Não se beneficiam do regime legal relativo aos bancários os empregados de estabelecimento de crédito pertencentes a categorias profissionais diferenciadas".

A Súmula 369, inciso III, do TST prevê que o "empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente".

Cabe destacar, por fim, a Súmula 374 do TST, com a seguinte redação: "Norma coletiva. Categoria diferenciada. Abrangência. Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria".

O Tribunal Superior do Trabalho fixou tese vinculante em incidente de recurso de revista repetitivo (Tema 258) no sentido da reafirmação da Súmula 374 do TST (TST, Pleno, RR-0020184-87.2023.5.04.0016, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, j. 25.08.2025).

A categoria pode reunir atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas (art. 511, *caput* e §§ 1.º, 2.º e 4.º, da CLT).

A *categoria de atividades idênticas* reúne, apenas, os empregadores (sindicato patronal), ou os empregados (sindicato profissional), que exerçam, respectivamente, a mesma atividade econômica, ou que prestem serviços no mesmo setor da atividade econômica.

A *categoria de atividades similares* reúne atividades parecidas, ou seja, semelhantes entre si, como é o caso de hotéis e restaurantes. Essa similaridade pode ocorrer tanto na categoria econômica como na profissional.

A *categoria de atividades conexas* é integrada por atividades que se complementam, exercidas com o mesmo fim, como ocorre na construção civil, em que existem, entre outras, as atividades de alvenaria, pintura, parte elétrica e hidráulica. Essa conexão entre as atividades da categoria também pode ser verificada tanto no âmbito patronal como no dos empregados.

Como já mencionado, as *categorias ecléticas*, que reúnem atividades similares e conexas, podem sofrer desmembramentos ou dissociações, dando origem a *categorias específicas*, referentes a atividades idênticas.

O art. 511, *caput*, da CLT considera "lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas".

Diante disso, tem-se que o direito de sindicalização não se restringe aos empregados, mas abrange os trabalhadores como um todo, inclusive os autônomos e profissionais liberais.

No entanto, como é evidente, se o trabalhador autônomo, ou mesmo o profissional liberal, prestar serviços como empregado, ou seja, mediante vínculo de emprego, firmado com o empregador, deixa a sua condição de autônomo. Assim, passa a integrar a categoria profissional correspondente à atividade preponderante na empresa, ainda que exerça função específica.

Se o empregado exercer atividade que seja considerada como integrante de categoria profissional diferenciada (art. 511, § 3.º, da CLT), somente nesse caso, o seu enquadramento sindical terá essa particularidade.

Por isso, não basta dizer que o empregado exerce certa função, típica de profissional liberal; se esse trabalhador é um empregado, em regra, o seu enquadramento sindical deve seguir a correspondência com a atividade desempenhada pelo empregador, em determinado setor da economia, independentemente da função específica do empregado.

A exceção fica apenas quanto à categoria profissional diferenciada, hipótese em que o empregado é incluído no sindicato específico da profissão. No entanto, a efetiva existência de categoria profissional diferenciada depende de se verificar "empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares" (art. 511, § 3.º, da CLT).

Em razão da redação genérica do art. 511, § 3.º, da CLT, representando um conceito indeterminado, há quem entenda que os profissionais liberais podem constituir categorias profissionais diferenciadas, podendo ser representados por sindicatos próprios, distintos dos sindicatos que representam os demais empregados da empresa.

O ideal seria a adoção da ampla liberdade sindical, tal como prevista na Convenção 87 da OIT. No entanto, o sistema brasileiro em vigor ainda é pautado pelo regime de categorias, adotando a unicidade sindical.

Por isso, na interpretação das disposições presentes em nosso ordenamento jurídico, a categoria profissional diferenciada, representando o sindicato por profissão, ainda é uma exceção em nosso sistema, não podendo ser utilizada como forma de burlar o regime estabelecido pela Constituição Federal.

Desse modo, como já destacado, se o empregado exerce atividade típica de profissional liberal (como advogado, médico ou engenheiro), mas mantém vínculo de emprego com o empregador, ele deixa de ser representado por sindicato de profissional liberal, uma vez que passou a prestar serviços como empregado, e não mais como autônomo.

Somente no caso em que a profissão do referido empregado, exercida na empresa, seja considerada (pelo sistema jurídico) uma categoria profissional diferenciada (como ocorre com motoristas, aeronautas e secretárias), é que o sindicato da profissão será, excepcionalmente, o representante da categoria. Mas isso ainda é exceção em nosso sistema, pois, em regra, o empregado integra a categoria profissional correspondente à atividade econômica do empregador, uniforme ou preponderante, independentemente da função especificamente desempenhada.

Cabe fazer menção, ainda, ao art. 1.º da Lei 7.316, de 28 de maio de 1985, com a seguinte previsão: "Nas ações individuais e coletivas de competência da Justiça do Trabalho, as entidades sindicais que integram a Confederação Nacional das Profissões Liberais terão o mesmo poder de representação dos trabalhadores empregados atribuído, pela legislação em vigor, aos sindicatos representativos das categorias profissionais diferenciadas".

O ordenamento jurídico, assim, reconhece a existência das entidades sindicais que representam os profissionais liberais, assegurando-lhes o mesmo poder de representação dos sindicatos das categorias profissionais diferenciadas.

Isso confirma que os profissionais liberais e as categorias profissionais diferenciadas não são a mesma realidade, até porque os primeiros não são, conceitualmente, empregados.

Mesmo assim, em razão do art. 1.º da Lei 7.316/1985, é possível verificar certa equiparação entre os trabalhadores que exercem atividades típicas de profissional liberal com os empregados que integram categorias profissionais diferenciadas. Por isso, para que o mencionado dispositivo legal apresente eficácia, deve-se entender que os empregados, exercendo na empresa atividades típicas de profissionais liberais, ainda não consideradas como integrantes de categorias diferenciadas, podem se reunir em sindicatos próprios, aplicando-se, nesse caso, as mesmas regras pertinentes aos sindicatos das categorias profissionais diferenciadas[13].

Desse modo, pode-se entender que os sindicatos de profissionais liberais (como de engenheiros e médicos) detêm legitimidade para efetuar negociação coletiva com empresas, para estabelecer acordo coletivo em favor dos empregados representados pelos mencionados entes sindicais, que exerçam a atividade respectiva no âmbito do empregador.

Sobre a aplicabilidade das normas coletivas em favor de empregados que integram categoria profissional diferenciada, exercendo a mencionada profissão na empresa, cabe reiterar a previsão da Súmula 374 do TST[14]. Tendo em vista a mencionada equiparação, estabelecida pela Lei 7.316/1985, essa mesma orientação também pode ser aplicada aos empregados representados por ente sindical de profissionais liberais, exercendo tais funções na empresa.

---

13. "Recurso de embargos interposto na vigência da Lei 11.496/2007. Arquiteto. Profissional liberal. Enquadramento como bancário. Impossibilidade. 1. Cinge-se a controvérsia em se saber se o arquiteto, empregado de instituição bancária e que desempenha as atribuições inerentes de sua profissão, deve ser enquadrado como bancário. 2. A primeira questão que deve ser considerada diz respeito ao tratamento sindical que deve ser conferido aos empregados da categoria de profissionais liberais. 3. O quadro anexo do art. 577 da CLT não insere a profissão de arquiteto como categoria profissional diferenciada, mas, sim, como profissional liberal. Apesar disto, verifica-se que inexiste qualquer incompatibilidade para a aplicação para esta categoria de empregados das regras concernentes à categoria profissional diferenciada. Primeiro porque tanto os profissionais liberais como os empregados de categoria diferenciada exercem suas profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial. No caso, a profissão dos arquitetos encontra-se regulada pela Lei n.º 4.950-A/1966. Segundo, porque o art. 1.º da Lei n.º 7.361/1985, confere à Confederação das Profissões Liberais o mesmo poder de representação atribuído aos sindicatos representativos das categorias profissionais diferenciadas. 4. De outro lado, esta Corte já sedimentou o entendimento de que as instituições bancárias podem legalmente contratar empregados de categorias diferenciadas em regime de trabalho diverso do aplicado aos bancários, conforme o que se infere da Súmula n.º 117. Recurso de Embargos conhecido e desprovido" (TST, SBDI-I, E-RR-104/2006-006-05-00.9, Redatora Min. Maria de Assis Calsing, *DJ* 26.06.2009).

14. "Norma coletiva. Categoria diferenciada. Abrangência. Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria". O Tribunal Superior do Trabalho fixou tese vinculante em incidente de recurso de revista repetitivo (Tema 258) no sentido da reafirmação da Súmula 374 do TST (TST, Pleno, RR-0020184-87.2023.5.04.0016, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, j. 25.08.2025).

28.6 CLÁUSULAS QUE LIMITAM A LIBERDADE SINDICAL

A doutrina aponta diversas cláusulas, verificadas na experiência sindical estrangeira, que restringem a liberdade sindical. Por isso, em regra, não são mais compatíveis com o respectivo princípio.

Vejamos, assim, as principais modalidades[15]:

- "Closed shop" é a exigência de filiação ao sindicato como condição de emprego.
- "Union shop" significa a exigência de filiação ao sindicato como condição à continuidade do emprego.
- "Agency shop" é a obrigatoriedade de contribuição ao sindicato.
- "Mise à l'index" indica a existência de lista negra de não filiados ao sindicato.
- "Maintenance of membership" ocorre quando o empregado se filia voluntariamente ao sindicato, mas deve nele permanecer na vigência da convenção coletiva, sob pena de dispensa.
- "Open shop" é a empresa aberta apenas a não filiados do sindicato.
- "Yellow dog contract" ocorre quando o empregado se compromete a não se filiar ao sindicato para ser admitido.
- "Company unions" é o compromisso de criação de sindicatos fantasmas.
- "Preferencial shop" indica a preferência de admissão para empregados filiados ao sindicato.
- "Label" ocorre quando o sindicato põe sua marca nos produtos do empregador, mostrando que há sindicalização na empresa.

28.7 CONDUTAS ANTISSINDICAIS

Os atos antissindicais são condutas que afrontam o regular exercício da atividade sindical, causando prejuízos injustificados ao titular de direitos sindicais[16].

Quanto à denominação, também são encontradas as expressões "foro sindical" (mais utilizada em países da América Latina) e "práticas desleais" (mais comum nos Estados Unidos da América)[17].

Na realidade, o "foro sindical" é mais específico para as medidas de proteção ao dirigente do ente sindical, ou mesmo aos empregados que exercem atividade sindical ou coletiva, como se observa no art. 8.º, inciso VIII, da Constituição da República e no art. 543 da CLT.

Os "atos de ingerência" são aqueles em que as organizações de trabalhadores, principalmente, sofrem interferência de empregadores ou de organizações patronais, quanto à sua formação, funcionamento e administração.

A Convenção 98 da Organização Internacional do Trabalho, de 1949, prevê que as organizações de trabalhadores e de empregadores devem gozar de proteção adequada

15. Cf. MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 713.

16. Cf. ERMIDA URIARTE, Oscar. *A proteção contra os atos antissindicais*. Tradução de Irany Ferrari. São Paulo: LTr, 1989. p. 17.

17. Cf. BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 1.241.

contra quaisquer atos de ingerência de umas nas outras, quer diretamente, quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração (art. 2.º).

As "práticas desleais", por sua vez, são condutas ilícitas do empregador, englobando a ingerência indevida nas organizações de trabalhadores, dificultando ou impedindo o exercício de direitos sindicais, bem como atos de discriminação sindical e de recusa injustificada ou má-fé quanto à negociação coletiva.

A negociação coletiva, desse modo, deve sempre ocorrer de boa-fé, com transparência, probidade e honestidade, vedando-se condutas desleais, que tenham como objetivo o prejuízo da parte contrária.

Os "atos de discriminação sindical" envolvem tratamento inferior, negativo e prejudicial, com exteriorização de preconceito, em face de dirigentes sindicais e de empregados que exerçam atividade sindical.

A respeito do tema, a Convenção 98 da OIT estabelece que os trabalhadores devem gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego (art. 1.º). Essa proteção deve, particularmente, aplicar-se a atos destinados a: subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou de deixar de fazer parte de um sindicato; dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante o horário de trabalho.

Pode-se entender, assim, que a expressão "atos antissindicais" é mais ampla, pois engloba o *foro sindical*, os atos de *discriminação antissindical*, os *atos de ingerência* e as *práticas desleais*[18].

18. "II – Recurso de revista. Greve. Bonificação a trabalhadores não participantes. Conduta antissindical. Caracterização. Indenização. Danos moral e material. 1. O direito de greve, ínsito ao Estado Democrático de Direito e consagrado na Constituição Federal como direito fundamental (art. 9.º), representa expressão da autonomia privada coletiva, sendo corolário da liberdade e autonomia sindicais (art. 8.º). 2. Por essa razão, o direito comparado e o direito pátrio identificam comportamentos que visem a enfraquecer esse direito e essa liberdade, as chamadas práticas desleais ('unfair labour practices') ou antissindicais. 3. Quanto ao tema, o art. 1.º da Convenção 98 da OIT, da qual o Brasil é signatário, dispõe: 'Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego'. 4. Rememore-se a lição de Oscar Ermida Uriarte, para quem as condutas ou atos antissindicais são 'aqueles que prejudiquem indevidamente um titular de direitos sindicais no exercício da atividade sindical ou por causa desta ou aqueles atos mediante os quais lhe são negadas, injustificadamente, as facilidades ou prerrogativas necessárias ao normal desempenho da ação coletiva'. 5. Veda-se, portanto, a discriminação decorrente da expressão da liberdade sindical, da qual é exemplo a greve. Qualquer conduta tendente a mitigar ou obstaculizar o direito (tanto individual quanto coletivo) configura ilícito. 6. Segundo o autor uruguaio referido, são três os grupos de medidas de proteção, que abrangem não só dirigentes sindicais e empregados sindicalizados, mas todos os trabalhadores: preventivas, reparatórias e complementares. Especificamente quanto à greve, a proteção positivou-se, no direito objetivo brasileiro, no art. 6.º, § 2.º, da Lei nº 7.783/89. 7. Praticado o ilícito, deve o empregador arcar com a reparação, por meio de indenização por danos moral e material (arts. 186, 187 e 927 do Código Civil). 8. No caso concreto, o pagamento de vantagem pecuniária expressiva a trabalhadores que não participaram do movimento paredista evidencia a prática de sofisticada conduta antissindical, com a intenção de frustrar greve. 9. Perpetrada a quebra da isonomia entre empregados (sendo a isonomia protoprincípio da Constituição Federal – art. 5.º), tem o trabalhador reclamante direito à mesma bonificação ofertada, em caráter geral, aos empregados não grevistas. Da mesma forma, a discriminação e a ofensa a direito fundamental provocam, 'in re ipsa', violação dos direitos de personalidade do reclamante. Assim, também é devida indenização por dano moral. Recurso de revista conhecido e provido" (TST, 3.ª T., RR-212-68.2017.5.05.0193, Rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, *DEJT* 04.12.2020).