

Henrique Correia



Coleção

**Técnico e
Analista - Concursos
Jurídicos**

Coordenador

HENRIQUE CORREIA

Direito do
TRABALHO
PARA TÉCNICO E ANALISTA

17ª

EDIÇÃO

.....
revista,
atualizada
e ampliada

2026



EDITORA
*Jus*PODIVM

www.editorajuspodivm.com.br

CAPÍTULO XI

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

1. INTRODUÇÃO

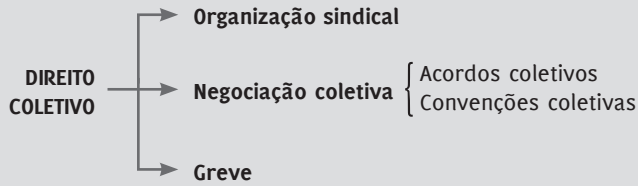
Ao estudar o Direito Individual, a relação jurídica entre empregado e empregador é pautada pela desigualdade entre as partes. De um lado, o empregador: economicamente mais forte, de outro o trabalhador: juridicamente subordinado. Em razão da hipossuficiência do empregado, há princípios protetivos que devem ser aplicados a essa relação jurídica desigual.

No Direito Coletivo do Trabalho, como há a presença das entidades sindicais para a defesa dos trabalhadores, as partes são equivalentes. Diante disso, não se aplica ao sindicato profissional o princípio protetivo, pois ele é um ser coletivo, com ampla possibilidade de defesa dos trabalhadores, sem qualquer tipo de subordinação às empresas. Por isso, algumas concessões e restrições aos direitos dos trabalhadores, por exemplo, a redutibilidade salarial – art. 7º, VI, CF/88 – somente são válidas se feitas via negociação coletiva. O mote da reforma trabalhista, especialmente na redação do art. 611-A da CLT, consistiu na valorização dos instrumentos coletivos de trabalho. Nesse sentido, verifica-se a prevalência do negociado sobre o legislado, o que assegura maior poder de negociação e representação dos trabalhadores pelos sindicatos. As próprias partes da relação jurídica coletiva podem transacionar com maior liberdade, pois, em um dos polos da relação jurídica está o sindicato da categoria profissional.

A Reforma Trabalhista, ainda, inseriu-se à CLT a figura do trabalhador “hipersuficiente”. De acordo com o art. 444 da CLT, esse empregado pode negociar com maior liberdade com o seu empregador as cláusulas do contrato de trabalho nas mesmas condições concedidas aos sindicatos no art. 611-A da CLT.

Ao tratar de Direito Coletivo do Trabalho, iremos estudar quatro pontos fundamentais. O primeiro deles é a organização sindical, isto é, sindicatos, federação, confederação (e centrais sindicais). O segundo, a negociação coletiva, ou seja, convenções e acordos coletivos. Na sequência, o exercício do direito de greve. Por fim, os meios de solução dos conflitos no âmbito das relações coletivas de trabalho. A doutrina as divide em: autodefesa, autocomposição e Heterocomposição. Será dado enfoque às alterações trazidas pela Reforma Trabalhista e os novos contornos das relações coletivas de trabalho desenhados pela jurisprudência vinculante do Supremo Tribunal Federal.

O Direito Coletivo do Trabalho tem sido exigido, com frequência, nos últimos concursos para Analista do TRT. Aliás, até mesmo em algumas regiões, nos concursos de Técnico do TRT, a matéria é cobrada. Assim sendo, recomenda-se ao candidato uma leitura atenta da matéria e, principalmente, a memorização do 8º, 9º, 10º e 11º artigos da Constituição Federal, que serão estudados em seguida.



2. PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS DE DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Tendo em vista que a sistemática do Direito Coletivo do Trabalho é diversa daquela empregada ao Direito Individual, é possível identificar princípios específicos desse segmento do Direito do Trabalho. A seguir, destacamos alguns dos princípios mais importantes do Direito Coletivo.

2.1. Liberdade sindical

A liberdade sindical é o princípio estruturante do Direito Coletivo do Trabalho em um Estado Democrático de Direito. É pautada na democracia e no pluralismo das relações sindicais. De acordo com esse princípio, **o Estado não poderá intervir ou interferir na entidade sindical**. O sindicato é, portanto, livre quanto a sua fundação, organização e filiação.

A Constituição Federal de 1988 assumiu papel importante na implementação desse princípio, uma vez que assegurou a liberdade plena de associação para fins lícitos no rol de direitos individuais e expressamente a liberdade de associação sindical no capítulo de direitos sociais dos trabalhadores:

Art. 5º, CF/88: Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

XVII: é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;

Art. 8º, CF/88: 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;

(...) V – ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

Antes disso, a criação de entidades sindicais era condicionada à outorga do Ministério do Trabalho:

Art. 520, CLT: Reconhecida como sindicato a associação profissional, ser-lhe-á expedida carta de reconhecimento, assinada pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, na qual será especificada a representação econômica ou profissional conferida e mencionada a base territorial outorgada.

Parágrafo único. O reconhecimento investe a associação nas prerrogativas do art. 513 e a obriga aos deveres do art. 514, cujo inadimplemento a sujeitará às sanções desta lei.

É necessário, contudo, ressaltar que a liberdade sindical não é plena no Brasil, uma vez que ainda é aplicado o **princípio da unicidade sindical, ainda há limitação geográfica para a constituição de sindicatos (base territorial mínima de um município) e ainda se restringe a agregação de interesses pelo critério da categoria**. Esses entulhos corporativistas, de características fascistas, impedem a criação de mais de um sindicato, seja representativo de categoria profissional (trabalhadores), seja da categoria econômica (empregadores), numa mesma base territorial. Limita-se, portanto, o direito de escolha dos trabalhadores e dos empregadores.

Por esta razão, o Brasil, enquanto membro fundador da Organização Internacional do Trabalho e com assento permanente no Conselho de Administração, é criticado internacionalmente, não só por não ter ratificado a Convenção nº 87 da OIT, que prevê a plena liberdade sindical, mas, principalmente, por fundar sua organização sindical em valores diametralmente opostos àqueles estabelecidos pelo referido instrumento.

Outro entulho corporativista que permanecia na legislação nacional e afrontava a liberdade sindical plena proposta pela OIT, a contribuição sindical compulsória, principal de fonte de custeio do sindicato em nossa História recente, foi fortemente atacada pela Reforma Trabalhista. Em suma, com as alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017, a contribuição sindical passa a ser facultativa, dependendo de expressa autorização do trabalhador para seu desconto.

Feitas essas considerações, ressalta-se que há 3 princípios que derivam da liberdade sindical:

- a) **Princípio da liberdade de fundação ou criação do sindicato:** De acordo com a CF/88, a lei não poderá exigir autorização especial para criação do sindicato. Há duas etapas para fundação de um sindicato: o primeiro passo é o registro no cartório para aquisição de personalidade jurídica de direito privado (art. 45 do CC/2002) e, posteriormente, é preciso fazer o registro no do Trabalho e Emprego para controle da unicidade sindical.
- b) **Princípio da liberdade de administração ou organização (princípio da autoterminação gerencial das entidades sindicais):** a administração interna será de acordo com o estatuto do sindicato. O Poder Executivo (ou terceiro estranho à categoria representada), repita-se, não pode interferir na sua organização interna. Entretanto, essa liberdade sindical não é absoluta. Há necessidade de observância ao princípio da legalidade. O Legislativo, por meio de leis, poderá traçar alguns parâmetros ao funcionamento do ente sindical. Aliás, o Poder Judiciário, poderá, via decisões judiciais, coibir abusos praticados por membros da diretoria, preservando, portanto, a ordem pública. E por fim, o Ministério Público do Trabalho poderá investigar as condutas praticas pelo sindicato.
- c) **Princípio da liberdade da filiação:** A liberdade de filiação é manifestação da liberdade sindical individual, que consiste na participação (ou não) do indivíduo nas atividades dos sindicatos. Pode se manifestar em dois aspectos: positivo e negativo. O positivo é o direito de se filiar nas entidades e de permanecer filiado. Já o aspecto negativo refere-se à liberdade de se retirar do sindicato (desfiliação), ou ainda, o direito de não se filiar. Ademais, os empregados aposentados têm também o direito à filiação e ao voto nas assembleias.

Por ofensa ao princípio da liberdade sindical, a jurisprudência consolidada do TST proíbe a instituição da denominada *preferencial shop*, que favorece a contratação de empregados sindicalizados¹¹⁷⁰:

Orientação Jurisprudencial nº 20 da SDC do TST: Viola o art. 8º, V, da CF/1988 cláusula de instrumento normativo que estabelece a preferência, na contratação de mão de obra, do trabalhador sindicalizado sobre os demais.

O art. 544 da CLT¹¹⁷¹, que versava sobre diversas hipóteses de preferência na contratação dos empregados sindicalizados sobre os demais, foi revogado tacitamente pela garantia constitucional da liberdade de filiação (art. 8º, inciso V, CF/88).

Nesse sentido, as proteções do trabalhador no âmbito sindical estão inseridas dentro do que se denomina “foro sindical”, que compreende a proteção dos trabalhadores contra represálias de seu empregador em razão de atividade sindical. O “foro sindical” protege não apenas o dirigente sindical, mas também os demais trabalhadores contra atos dos empregadores tendentes a violar a liberdade sindical.

2.2. Princípio da autorregulamentação

O princípio da autorregulamentação é também conhecido como **princípio da autonomia coletiva dos particulares**¹¹⁷² e **princípio da criatividade jurídica nas negociações coletivas**¹¹⁷³. É o poder conferido ao sindicato de estabelecer normas coletivas que serão aplicadas no contrato de trabalho, por exemplo, previsão de plano de saúde para os empregados de determinada empresa. Os instrumentos coletivos (acordos e convenções) são fontes formais autônomas¹¹⁷⁴, cogentes e imperativas do Direito do Trabalho. Ademais, verifica-se o reconhecimento desse princípio pela Constituição Federal:

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 de trabalho;

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

(...) VI – é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

1170. DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 49.

1171. **Art. 544.** É livre a associação profissional ou sindical, mas ao empregado sindicalizado é assegurada, em igualdade de condições, preferência: I – para a admissão nos trabalhos de empresa que explore serviços públicos ou mantenha contrato com os poderes públicos; II – para ingresso em funções públicas ou assemelhadas, em caso de cessação coletiva de trabalho, por motivo de fechamento de estabelecimento; III – nas concorrências para aquisição de casa própria, pelo Plano Nacional de Habitação ou por intermédio de quaisquer instituições públicas; IV – nos loteamentos urbanos ou rurais, promovidos pela União, por seus órgãos de Administração Direta ou Indireta ou sociedades de economia mista; V – na locação ou compra de imóveis, de propriedade de pessoa de direito público ou sociedade de economia mista, quando sob ação de despêjo em tramitação judicial; VI – na concessão de empréstimos simples concedidos pelas agências financeiras do Governo ou a êle vinculadas; VII – na aquisição de automóveis, outros veículos e instrumentos relativos ao exercício da profissão, quando financiados pelas autarquias, sociedades de economia mista ou agências financeiras do Governo; VIII – (REVOGADO); IX – na concessão de bolsas de estudo para si ou para seus filhos, obedecida a legislação que regule a matéria.

1172. CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 8ª ed. São Paulo: Método, 2013. p. 1.213.

1173. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14ª ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 1.417.

1174. Sobre esse tema, consulte o capítulo I desse livro.

Com a Reforma Trabalhista, referido princípio ganha força no Direito do Trabalho, pois as convenções e acordos coletivos de trabalho passam a prevalecer sobre a lei em diversas hipóteses, nos termos do art. 611-A da CLT:

Art. 611-A da CLT (*inserido pela Reforma Trabalhista*): A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II – banco de horas anual;

III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

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

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;

VI – regulamento empresarial;

VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X – modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI – troca do dia de feriado;

XII – enquadramento do grau de insalubridade;

XIII – prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV – participação nos lucros ou resultados da empresa.

Referido dispositivo estabelece, em seus incisos, um rol de direitos cuja regulamentação por instrumentos coletivos de trabalho tem prevalência sobre a lei. Um dos pontos mais polêmicos do artigo consistiu na introdução, em seu “caput”, da expressão “**entre outros**”. Portanto, o rol de direitos previstos é meramente **exemplificativo**. Além das 15 hipóteses elencadas – incisos I a XV, a Reforma Trabalhista permitiu que outros direitos possam prevalecer sobre a legislação.

É importante destacar a diferença entre as cláusulas contratuais e os instrumentos coletivos. Nos contratos individuais de trabalho, as cláusulas mais benéficas têm aderência permanente e, portanto, não podem ser removidas para prejudicar o trabalhador (art. 468, CLT¹¹⁷⁵). Por outro lado, os benefícios da negociação coletiva são temporários e, na maior parte dos casos, não estão previstos em lei. Assim, não há aderência permanente dessas conquistas ao contrato de trabalho, o que exige constante esforço do sindicato nas negociações para manter os direitos dos trabalhadores em âmbito coletivo.

1175. **Art. 468, CLT** – Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

DIFERENÇAS

Instrumento coletivo: com a Reforma Trabalhista, não é permitida a elaboração de acordo ou convenção trabalhista por prazo superior a dois anos, vedada a ultratividade (teoria da aderência limitada ao prazo – art. 614, § 3º da CLT).

Cláusulas contratuais: benefícios são concedidos de forma permanente e não podem ser retirados para prejudicar o trabalhador (princípio da condição mais benéfica – art. 468 da CLT).

2.3. Limite da negociação coletiva¹¹⁷⁶ ou princípio da adequação setorial negociada¹¹⁷⁷

Os instrumentos coletivos devem ter sempre a finalidade de buscar condições mais benéficas para o trabalhador. As normas prejudiciais só podem ser estipuladas de forma excepcional, na busca de interesses mais amplos para a categoria e nos casos previstos pelo legislador. Podemos citar como exemplos: redução salarial, aumento da jornada para quem trabalha em turnos ininterruptos de revezamento, compensação etc.

Com a Reforma Trabalhista, a defesa de diversos direitos dos trabalhadores passa a ser assegurada exclusivamente aos sindicatos, que poderão negociar melhores ou piores condições de trabalho. Se permanecer a ausência de atuação efetiva ou a atuação contrária aos interesses dos trabalhadores por cooptação da entidade sindical pelos empregadores, poderá haver redução de direitos dos trabalhadores nas negociações coletivas, o que contribuiria para o retrocesso social.

Segundo posicionamento do MPT, com o qual concordamos, autorizar o rebaixamento de direitos por negociação coletiva não fortalece as tratativas entre trabalhadores e empregadores. Ao contrário, enfraquece e coloca em descrédito diante da sociedade esse importante instrumento de pacificação dos conflitos coletivos de trabalho.

A negociação coletiva tem o objetivo de harmonizar as relações de trabalho, pois estão em constante atrito diante dos interesses antagônicos entre empregado e empregador. Dessa forma, é possível a criação, modificação ou até mesmo a supressão de direitos para se assegurar a adequação das relações trabalhistas¹¹⁷⁸. A possibilidade de concessão de benefícios é ampla.

A Reforma Trabalhista foi pautada na valorização da negociação coletiva e na ampliação das hipóteses de flexibilização trabalhista. O art. 611-A da CLT ampliou significativamente as hipóteses em que a convenção e o acordo coletivo de trabalho prevalecem sobre a legislação, podendo inclusive prever condições prejudiciais aos trabalhadores.

Ocorre que a negociação coletiva tem limites que devem ser observados, ainda que ampliadas significativamente as hipóteses de valorização do negociado. Os direitos assegurados pela Constituição Federal, excepcionadas as hipóteses que o próprio texto

1176. CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 8ª ed. São Paulo: Método, 2013. p. 1.214.

1177. DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 1.419.

1178. CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 8ª ed. São Paulo: Método, 2013. p. 1.214.

constitucional permite, não são passíveis de flexibilização por meio de negociação coletiva, pois a Reforma Trabalhista foi aprovada como lei ordinária, tendo status infraconstitucional.

Ainda na tentativa de traçar limites ao alcance da negociação coletiva, o legislador da Reforma Trabalhista acrescentou o art. 611-B à CLT¹¹⁷⁹. Esse dispositivo é responsável por apresentar os direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos, pois constituem objeto ilícito de norma coletiva:

Art. 611-B, CLT (acrescentado pela Reforma Trabalhista). Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

- I – normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III – valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- IV – salário mínimo;
- V – valor nominal do décimo terceiro salário;
- VI – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- VII – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- VIII – salário-família;
- IX – repouso semanal remunerado;
- X – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
- XI – número de dias de férias devidas ao empregado;
- XII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XIII – licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
- XIV – licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- XV – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XVI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
- XVIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- XIX – aposentadoria;
- XX – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
- 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;
- XXII – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
- 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;

1179. Importante que o candidato **memorize** este artigo para as provas de TRT.

XXIV – medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

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;

XXVII – direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII – definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX – tributos e outros créditos de terceiros;

XXX – as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

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.

A análise atenta a esses dois artigos – 611-A e 611-B – será imprescindível nas futuras negociações. Caso haja conflito entre eles, deve prevalecer o art. 611-B, para garantir princípios básicos constitucionais como da dignidade da pessoa humana e da máxima eficácia do texto constitucional.

Somente as cláusulas de indisponibilidade relativa poderão ter seu escopo reduzido ou suprimido por meio de negociação coletiva. Elas são caracterizadas pela natureza da parcela pactuada (estabelecimento da jornada de trabalho, modalidade de pagamento, concessão de utilidades etc.) ou por expressa previsão em norma heterônoma (ex.: diminuição da jornada de trabalho – art. 7º, XIII, CF/88). Por outro lado, quanto às normas de indisponibilidade absoluta, isto é, normas de saúde e segurança do trabalhador e normas que atentem contra o patamar mínimo civilizatório, não cabe transação em prejuízo do trabalhador. Ressalta-se que nada impede a elevação do padrão social do trabalho por meio da negociação de normas de indisponibilidade absoluta em níveis de proteção acima dos já estabelecidos na lei. Cita-se, como exemplo, o ajuste, em acordo ou convenção coletiva de trabalho, de adicional de horas extras de 70% sobre o valor da hora normal, enquanto o texto constitucional estabelece uma remuneração extra de 50% (art. 7º, XVI, CF/88).

Ademais, antes da Reforma Trabalhista, não era permitida a simples renúncia do direito de terceiros na negociação coletiva, aplicando-se, para tanto, o **princípio da contrapartida**. Desse modo, apesar da redução de algum direito social assegurado ao trabalhador, seria garantido outro benefício em contrapartida. Por exemplo, a redução de direitos já conquistados durante a negociação em uma greve exige que seja dado algo em troca, como a garantia provisória de emprego aos empregados grevistas. Ocorre que esse não vinha sendo o posicionamento adotado pela jurisprudência majoritária do TST, que entendia ser desnecessária a contrapartida na hipótese de flexibilização dos direitos trabalhistas.

A Reforma Trabalhista pôs fim à discussão acerca do princípio da contrapartida ao estabelecer que 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. Dessa forma, a Lei nº 13.467/2017 prevê que a inexistência de contrapartidas em instrumento coletivo de trabalho não enseja nulidade do negócio jurídico firmado:

Art. 611-A, § 2º, da CLT: 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.

Com isso, entende-se que se possibilita a supressão ou redução dos direitos trabalhistas expostos no art. 611-A, sem que haja a comprovação de contrapartida. Exemplo: possibilita-se a redução de intervalo intrajornada para aqueles que trabalham por mais de 6 horas diárias, sem que, para isso, seja necessário conceder outro direito aos empregados. A previsão em comento é prejudicial ao trabalhador, pois pode permitir a redução de direitos sem garantias adicionais aos empregados.

A desnecessidade de previsão de contrapartidas à flexibilização de direitos trabalhistas de indisponibilidade relativa consta, também, expressamente da tese fixada pelo STF no julgamento do Tema da Repercussão Geral¹¹⁸⁰:

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. (grifamos)

Acrescentamos que a existência de concessões recíprocas é da essência do processo negocial coletivo, dispondo o art. 613, VII, da CLT, que são requisitos obrigatórios das Convenções e Acordos Coletivos a indicação de “Direitos e deveres dos empregados e empresas”.

No entanto, o § 3º do art. 611-A da CLT dispõe que, caso seja pactuada cláusula que reduza o salário ou jornada, a convenção ou acordo coletivo deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo correspondente. É a única exceção legal que obriga a previsão de contrapartida no instrumento coletivo de trabalho.

Art. 611-A, § 3º da CLT (acrescentado pela Reforma Trabalhista): 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.

Ressalvados os casos expressos em lei, o princípio da contrapartida não prevalece no âmbito negocial, não servindo como parâmetro para ensejar a nulidade do acordo ou convenção coletiva.

2.4. Princípio da boa-fé ou da lealdade e boa-fé ou da transparência

A boa-fé nas negociações é fundamental para a colaboração entre os sujeitos coletivos e para o alcance de um acordo que traga os melhores benefícios a elas. Segundo Vólia Bomfim¹¹⁸¹, é necessária uma análise adequada das proposições do adversário de modo

1180. Para mais informações sobre o Tema 1046 da Repercussão Geral e a prevalência do negociado sobre o legislado, confira o item 4.1.1. deste Capítulo.

1181. CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 8ª ed. São Paulo: Método, 2013. p. 1.214.

a retratar com fidelidade a situação econômica da empresa e a pauta de reivindicações dos trabalhadores.

Em resumo, para um processo negocial eficaz e transparente, os trabalhadores, via sindicato, devem apresentar de forma clara as suas reivindicações. Por sua vez, do lado da empresa, é necessário demonstrar os reais problemas enfrentados.

PRINCÍPIOS GERAIS DO DIREITO COLETIVO

- 1) **Liberdade sindical: (art. 8º, I, CF/88):** ausência de interferência ou intervenção estatal (ou de terceiros).
É dividido em 3 princípios:
 - a) Liberdade de fundação do sindicato (OJ nº 15 da SDC e Súmula nº 677 do STF);
 - b) Liberdade de Administração ou organização;
 - c) Liberdade de filiação.
- 2) **Princípio da autorregulamentação (art. 7º, XXVI e 8º, VI, CF/88)**
 - Criação de normas jurídicas pelos sindicatos que serão aplicadas nos contratos de trabalho dos trabalhadores da categoria respectiva.
- 3) **Limite da negociação coletiva**
 - Somente cláusulas de indisponibilidade relativa podem ser flexibilizadas (diminuição do padrão de proteção previsto em lei);
 - Cláusulas de indisponibilidade absoluta, ligadas à dignidade do trabalhador, não podem ser flexibilizadas (Tema 1046 da repercussão geral do STF);
 - Instrumentos coletivos não podem ser usados para falsear a realidade e prejudicar trabalhadores;
 - Restrições à negociação coletiva traçadas no art. 611-B da CLT. Na hipótese de conflito com o art. 611-A, as normas de restrição devem prevalecer;
 - Descumprimento do princípio da contrapartida não enseja nulidade do negócio jurídico.
- 4) **Boa-fé**
 - Retrato fiel da situação econômica e da pauta de reivindicações dos trabalhadores.

3. ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRA

A organização sindical brasileira é dividida entre sindicatos e entidades de grau superior que são: as federações e as confederações. Essa divisão é chamada de sistema confederativo. Em 2008, as centrais sindicais tiveram reconhecimento jurídico, tendo natureza de órgão de cúpula, pois coordenam as demais entidades.



3.1. Sindicatos

3.1.1. Divisão dos sindicatos em categorias

Sindicatos podem ser definidos como entidades associativas e permanentes que representam interesses de trabalhadores e empregadores, visando a defesa dos interesses coletivos de seus representados.

A finalidade do sindicato é representar e defender os interesses da categoria, tanto na esfera judicial (ingressar com ação civil coletiva para exigir o pagamento de adicional de insalubridade, por exemplo) quanto na esfera extrajudicial (negociação coletiva com a empresa para aumento de salário). De acordo com a Constituição Federal:

Art. 8º, III, CF/88: Ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões **judiciais** ou **administrativas**.
(grifos acrescidos)

Associações civis, como OAB, CREA e CRM não se confundem com sindicatos. As associações existem para defender seus associados e fiscalizarem se o desempenho das atividades está sendo exercidos por profissionais devidamente qualificados. Ocorre que não possuem atribuições para firmar negociação coletiva (acordo e convenção) e seus dirigentes não gozam de estabilidade provisória no emprego.

A agregação de interesses para a constituição de uma entidade sindical é feita com base no sistema de categorias. Há sindicatos que defendem interesses da categoria profissional (trabalhadores) e os que representam e defendem interesses da categoria econômica (empregadores). Existem, ainda, sindicatos que representam categorias profissionais diferenciadas. Para identificar a qual categoria pertence o trabalhador, é necessário identificar a **atividade principal ou preponderante da empresa**. Vale ressaltar:

- a) **Categoria econômica** (art. 511, § 1º, da CLT): ocorre quando há solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constituindo vínculo social básico entre essas pessoas. Exemplo de atividade idêntica: empresa que explora apenas a atividade de ensino. Atividades similares são aquelas que se assemelham, como hotéis e restaurantes. E, por fim, atividades conexas que se complementam, como ocorre na construção civil, por exemplo, pintura e parte elétrica¹¹⁸².
- b) **Categoria profissional** (art. 511, § 2º, da CLT): ocorre quando há 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. Para identificar a categoria profissional, é necessário, primeiro, verificar a categoria econômica, ou seja, qual a atividade da empresa. Por exemplo, pedreiro que trabalha numa escola não pertence à categoria da construção civil, mas à dos estabelecimentos de ensino¹¹⁸³. Caso a empresa desempenhe mais de uma ati-

1182. Os exemplos e definições de atividades conexas e similares foram retirados da excelente e indispensável obra do Professor Sergio Pinto Martins: MARTINS, Sergio Pinto. *Comentários à CLT*. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 568.

1183. MARTINS, Sergio Pinto. *Comentários à CLT*. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 569.

dade, o que é cada vez mais comum frente a complexidade e fragmentação dos processos produtivos, deverá ser considerada aquela tida como preponderante:

Art. 581, § 2º, 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.

- c) **Categoria profissional diferenciada** (art. 511, § 3º, da CLT): é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força do estatuto profissional especial¹¹⁸⁴ ou em consequência de condições de vida singulares¹¹⁸⁵. Entendemos que somente é possível identificar uma categoria profissional diferenciada se houver sido criado, mediante aprovação de lei, estatuto profissional próprio. Em que pese a CLT estabelecer as condições de vida singulares como uma das hipóteses para o surgimento dessas categorias, observa-se que sua efetivação na prática se mostra incerta, uma vez que não existem parâmetros para se determinar que profissão apresenta condições de vida singulares. Em resumo, o termo “condições de vida singulares” está superado, e, ainda, para deixar um critério mais objetivo e claro ao operador do Direito do Trabalho, o termo “estatuto profissional próprio” é sinônimo de lei.

De acordo com o entendimento pacificado pelo TST, a fixação dos trabalhadores que pertencem à categoria diferenciada decorre de lei e não pode ser definida por decisão judicial:

Orientação Jurisprudencial nº 36 da SDC do TST: 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.

Nesse caso, a formação do sindicato será apenas para defesa dos trabalhadores, pois não há categoria diferenciada para empregadores. Aliás, a configuração da categoria diferenciada independe da atividade preponderante do empregador. Exemplos: motoristas, ascensoristas, jornalistas e músicos profissionais e demais profissões previstas no art. 577 da CLT.

Nesse ponto, interessante notar que a agregação de interesses que legitima a constituição de uma entidade sindical não é mais o critério da categoria, mas o **critério da profissão**. Compõem a categoria profissional diferenciada de uma determinada base territorial todos os trabalhadores que desempenham aquela profissão especificada, com estatuto próprio, independentemente da atividade preponderante de seus empregadores. O critério aglutinador dos representados é o ofício exercido, não a atividade do empregador.

1184. **Orientação Jurisprudencial nº 36 da SDC do TST:** “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”.

1185. **Orientação Jurisprudencial nº 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”.

A empresa não está, entretanto, obrigada a cumprir as normas coletivas da categoria diferenciada se não participou da negociação coletiva. Exemplo: o motorista da instituição de ensino não será beneficiado com as cláusulas da categoria diferenciada, se a empresa para a qual ele trabalha não participou dessa negociação. De acordo a tese vinculante em IRR nº 258 do TST:

Incidente de Recurso de Revista Repetitivo nº 258 do TST: 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 (**Reafirmação da Súmula nº 374 do TST**).

3.1.1.1. Criação do sindicato com base no porte da empresa (Tema 488 da Repercussão Geral do STF)

O sistema sindical brasileiro adota o **princípio da unicidade** (art. 8º, II, CF/88), por meio do qual não poderá existir mais de um sindicato profissional (trabalhadores) ou sindicato da categoria econômica (empregadores) na mesma base territorial, que não pode ter tamanho inferior a um município. Ainda, a organização dos sindicatos é feita com base no sistema de categorias, de modo que a categoria econômica é aquela que ocorre quando há solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constituindo vínculo social básico entre essas pessoas (art. 511, § 1º, da CLT).

A partir desses pilares do sindicalismo brasileiro, alguns questionamentos podem surgir como, por exemplo, a possibilidade de definir uma categoria econômica específica a partir do porte e/ou do número de empregados das empresas dela integrantes. Essa discussão foi levada ao STF pelo Sindicato da Micro e Pequena Indústria do Tipo Artesanal do Estado de São Paulo (SIMPI), que interpôs recurso extraordinário contra decisão do TST que negou a sua representatividade para fins de recebimento de contribuições sindicais, referente aos anos de 2005 a 2007, que eram disputadas com o Sindicato das Indústrias de Instalações Elétricas, Gás, Hidráulicas e Sanitárias do Estado do São Paulo.

Segundo a decisão recorrida do TST, o critério escolhido pelo SIMPI para se estruturar como sindicato não encontra amparo no modelo sindical brasileiro, pois a maior ou menor dimensão da empresa não é parâmetro para o surgimento de uma categoria econômica.

Em seu recurso, o SIMPI argumentou junto ao STF que as pequenas e as microempresas possuíam solidariedade de interesses econômicos, elemento que, entretanto, inexistiria entre elas e as médias e grandes empresas, cujos interesses poderiam ser até mesmo conflitantes, bem como o tratamento diferenciado conferido pela Constituição às pequenas e às microempresas nas esferas administrativa, tributária, previdenciária

O Supremo Tribunal Federal, contudo, não acolheu esses argumentos e, na Sessão de 29 de maio de 2024, julgou o mérito do Recurso Extraordinário nº 646.104, paradigma do Tema 488 da Repercussão Geral, fixando a seguinte tese:

Em observância ao princípio da unicidade sindical, previsto no art. 8º, 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.

Para a Suprema Corte, o que define uma categoria econômica é a identidade, a similitude ou a conexão entre as atividades econômicas desenvolvidas, conforme prevê o art. 511, § 1º, da CLT, não o faturamento ou o número de empregados das empresas envolvidas. No sistema brasileiro, concluiu o STF, os critérios que baseiam a definição de categoria patronal vinculam-se às atividades econômicas exercidas pela empresa, extraídas de seu objeto social, sendo irrelevante, para tal fim, o número de empregados ou outro elemento relativo a seu porte.

3.1.2. Fundação do sindicato e a Convenção Internacional nº 87 da OIT

Inicialmente, cabe destacar que o modelo sindical brasileiro é complexo, uma vez que ora adota dispositivos que asseguram a plena liberdade sindical, como a liberdade de fundação e a de livre filiação, ora adota dispositivos que restringem essa liberdade e remontam à formação corporativista, de características fascistas, dos sindicatos no Brasil, como o princípio da unicidade sindical e a divisão dos sindicatos em categorias. A contribuição sindical, que também era resquício do modelo corporativista, deixou de ser obrigatória com a promulgação da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista).

Na legislação brasileira vigora o **princípio da unicidade sindical**, isto é, não poderá existir mais de um sindicato profissional (trabalhadores) ou sindicato da categoria econômica (empregadores) na mesma base territorial, que não pode ter tamanho inferior a um município. De acordo com a legislação brasileira, não há vedação para o sindicato que represente a categoria em várias cidades, por exemplo, Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Catanduva – SP, São José do Rio Preto – SP, Fernandópolis – SP e Votuporanga – SP. Entretanto, não é permitido dois sindicatos representarem a mesma categoria em um mesmo município. Nesse ponto, o art. 517 da CLT, no que permite a constituição de sindicatos por distrito municipal, não foi recepcionado pela ordem constitucional vigente.

Além disso, existindo sindicato de âmbito nacional e outro cuja base territorial é inferior, prevalecerá aquele cuja base for mais restrita, desde que seja representativo da categoria econômica ou profissional. Em outras palavras, o sindicato mais específico para a categoria é o mais representativo que o sindicato mais amplo, mais abrangente, de base mais extensa e de maior número de filiados. Se existe na base territorial, por exemplo, o sindicato dos radiologistas, esses profissionais serão representados por esse sindicato específico (radiologista), e não o genérico da categoria profissional da saúde.

Ainda, a maior ou menor dimensão da empresa não é parâmetro para o surgimento de uma categoria econômica. Assim, 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 (Tema 488 da Repercussão Geral).

Tendo em vista que o princípio da unicidade sindical tem fundamento constitucional (art. 8º, II, CF/88), a Reforma Trabalhista, na condição de legislação ordinária, em nada alterou a previsão de sindicato único em uma mesma base territorial representando determinada categoria profissional ou econômica.

De maneira diversa prescreve a Convenção nº 87 da OIT, uma das convenções fundamentais do trabalho, que adota o **princípio da pluralidade sindical**, ou seja, a possibilidade de mais de um sindicato, representante da mesma categoria, na mesma base territorial. Esse sistema não impõe um modelo sindical a ser seguido pelo Estado, mas determina que não são de competência legal a estruturação e organização dos sindicatos, tarefa exclusiva dessas próprias entidades.

O Brasil não ratificou a Convenção Internacional nº 87 da OIT. Por essa razão, enquanto membro fundador da Organização Internacional do Trabalho e com assento permanente no Conselho de Administração, é criticado internacionalmente, não só por não ter ratificado a Convenção nº 87 da OIT, que prevê a plena liberdade sindical, mas, principalmente, por fundar sua organização sindical em valores diametralmente opostos àqueles estabelecidos pelo referido instrumento.

A lei não poderá exigir formalidade especial para a fundação do sindicato. Não há necessidade de prévia autorização do Estado para que o sindicato possa ser criado. O sindicato constitui uma associação coletiva, de natureza privada, voltada à defesa e incremento de interesses coletivos profissionais e materiais do trabalhador – seja subordinado ou autônomo – e de empregadores.

Como toda a pessoa jurídica, deverá registrar seus atos constitutivos no cartório de registro civil de pessoas jurídicas. Aliás, há duas etapas para fundação de um sindicato: o primeiro passo é, justamente, o registro no cartório para aquisição de **personalidade jurídica de direito privado** (art. 45 do CC/2002) e, posteriormente, é preciso ser feito o registro no Ministério do Trabalho e Emprego para controle da unicidade sindical.

O Ministério do Trabalho foi criado pelo Decreto nº 19.433, de 26 de novembro de 1930, por Getúlio Vargas. De lá para cá, colecionou diversos nomes e atribuições, mas permaneceu constante nos quadros da organização da Presidência da República, sendo, até sua extinção, em 2019, o Ministério mais antigo do Brasil. Com a promulgação da Lei nº 13.844/2019, em decorrência da conversão em lei da MP nº 870, o Ministério do Trabalho foi extinto e suas atribuições foram transferidas aos Ministérios da Economia, da Justiça e Segurança Pública e da Cidadania. Contudo, em 16/12/2021, a Lei nº 14.261/2021, fruto da conversão da MP nº 1.058/2021, recriou o Ministério do Trabalho e Previdência, que reassumiu diversas competências e atribuições. Ao longo desta obra, o leitor irá se deparar com dispositivos legais, decisões judiciais e referências doutrinárias que fazem menção a Ministério do Trabalho, Ministério do Trabalho e Previdência, Ministério do Trabalho e Previdência Social e, até mesmo, Ministério da Economia. Tenha em mente que, hoje, essas atribuições estão concentradas no órgão que se chama **Ministério do Trabalho e Emprego** (conforme art. 17, XXVIII da Lei nº 14.600/2023). Quando, de fato, estivermos falando de competência que é de outro órgão, deixaremos claro no texto.

O registro no Ministério do Trabalho e Emprego não equivale a uma autorização de fundação, uma vez que é livre a criação dos sindicatos no país. O Órgão Executivo não fará juízo de valor acerca do pedido de registro, não há discricionariedade no ato do administrador, tem-se apenas a verificação dos requisitos formais da postulação, em que eventuais defeitos poderão ser corrigidos, e o respeito às limitações impostas pela Constituição (unicidade, limitação geográfica e agregação por categoria). É com o registro junto ao MTE que a entidade adquire **personalidade jurídica sindical** e, então, as

prerrogativas sindicais. No entanto, tem a função de garantir sua legitimidade. De acordo com a Constituição Federal e jurisprudência do STF:

Art. 8º, 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 (grifos acrescidos).

Súmula nº 677 do STF: Até que a 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** (grifos acrescidos).

Art. 8º, 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** (grifos acrescidos).

É de se ressaltar, assim, que o art. 520 da CLT, ao dispor sobre a outorga de carta de reconhecimento, assinada pelo Ministro do Trabalho, como condição ao desempenho das atividades sindicais não foi recepcionado pela ordem Constitucional, visto que o ato de registro é vinculado, não se tratando mais de autorização.

A legitimidade processual da entidade sindical somente é reconhecida após o registro no órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego nos termos da OJ nº 15 da SDC do TST:

OJ nº 15 da SDC do TST: 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.

Cabe destacar, ainda, que TST¹¹⁸⁶ tem entendimento no sentido de que a estabilidade do dirigente sindical ocorre mesmo que o seu sindicato ainda não tenha o registro no Ministério do Trabalho.

3.1.3. Livre filiação dos trabalhadores

O princípio da liberdade sindical está ligado à fundação do sindicato, visto anteriormente, à organização interna e ao direito da **livre filiação**. A decisão de filiar-se ou não, ou ainda manter-se filiado ao sindicato, cabe exclusivamente ao **empregado**. Ademais, os aposentados também têm o direito à livre filiação, podendo, inclusive, candidatar-se ao cargo de representante sindical.

As cláusulas em convenções e acordos coletivos que determinam a filiação automática ou forçada dos trabalhadores¹¹⁸⁷ ou, ainda, cláusulas que proíbam ou dificultem a desfiliação do trabalhador são nulas de pleno direito. Conforme previsto na CF/88:

1186. TST – Processo nº TST RR-261600-83.2007.5.12.0050 – Relator: Ministro Eizo Ono – Data de julgamento: 31/10/2012.

1187. **Orientação Jurisprudencial nº 20 da SDC do TST:** “Empregados sindicalizados. Admissão preferencial. Condição violadora do art. 8º, V, da CF/88.”