

Informe Sindical



Empresa não associada a sindicato patronal não poderá votar em assembleia sobre convenção coletiva



Shutterstock

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho decidiu que uma empresa não associada não tem direito de votar em assembleia do sindicato patronal convocada para deliberar sobre convenção coletiva. A decisão foi unânime e relatada pelo ministro Alberto Balazeiro.

A ação foi ajuizada por uma microempresa do setor de fretamento de Ipiranga (PR) a fim de obter permissão judicial de comparecer e votar em assembleia realizada em 22 de junho de 2021 pelo Sindicato das Empresas de Transporte de Passageiros por Fretamento de Curitiba e Municípios do Paraná (Sinfretiba). Segundo ela, a assembleia trataria da celebração de convenção coletiva de trabalho.

A empresa reconheceu que não era associada ao sindicato patronal. Mesmo assim, argumentou que estaria sujeita às cláusulas de eventual convenção coletiva e, por isso, deveria poder participar e votar, independentemente de filiação.

O sindicato patronal sustentou, em sua contestação, que o direito de voto de empresas não associadas não decorre

automaticamente da representação sindical e que eventual ampliação desse direito dependeria de deliberação específica, com alteração estatutária, por se tratar de regra interna da entidade.

O pedido foi julgado improcedente na primeira e na segunda instâncias. Prevaleceu o entendimento de que o artigo 612 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) limita o voto, em assembleia destinada à deliberação de instrumentos coletivos, aos associados do sindicato, e que a liberdade de associação prevista na Constituição não obriga a entidade a estender aos não filiados os mesmos direitos internos dos associados.

Ao examinar o recurso da microempresa no Tribunal Superior do Trabalho (TST), o relator, ministro Alberto Balazeiro, registrou que a decisão do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) estava em conformidade com o artigo 612 da CLT e com o estatuto do sindicato, que restringe as votações em assembleia aos associados. O ministro citou precedentes em que o TST reconheceu que estender o direito de voto a em- ▶

presas não associadas resultaria, na verdade, em interferência do Estado na organização sindical.

Como a parte não trouxe fundamentos capazes de afastar essa conclusão, a Terceira Turma negou provimento ao

recurso. A decisão foi unânime e o acórdão publicado em 10/02/2026. Processo: TST-Ag-AIRR - 496-94.2021.5.09.0041.

Fonte: TST (Bruno Vilar/CF) – Secretaria de Comunicação Social, Tel. (61) 3043-4907, secom@tst.jus.br



Shutterstock

Acordo com quitação geral impede gestante de pedir indenização por estabilidade em nova ação

A Primeira Turma do TST rejeitou recurso de uma esteticista de Fortaleza (CE) contra a extinção do processo em que ela pedia indenização correspondente à estabilidade provisória da gestante. O motivo é que ela havia assinado um acordo que previa a quitação plena do contrato de trabalho em ação anterior, o que impede o processamento de outra reclamação.

A esteticista trabalhou para a empregadora de agosto de 2020 a fevereiro de 2022, quando entrou com a primeira ação para pedir a rescisão indireta do contrato (justa causa do empregador). Nessa ação, ela acabou assinando o acordo, homologado judicialmente em fevereiro de 2023. Segundo seu relato, após ter ajuizado a ação anterior, ela teria descoberto que estava grávida desde dezembro de 2021. Na nova ação, apresentada em 2023, pediu a indenização substitutiva da estabilidade.

O juízo de primeiro grau extinguiu o processo com base no artigo 831 da CLT, que prevê que a homologação do acordo na Justiça do Trabalho é uma decisão irrecurável, com força de coisa julgada. A juíza ressaltou que, na data da homologação, a profissional já sabia de sua gravidez e, mesmo assim, celebrou o acordo, e a quitação total do contrato impede uma nova ação sobre questões relativas à relação de emprego ex-

tinta. A sentença foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região.

Ao recorrer ao TST, a esteticista alegou que a estabilidade da gestante é um direito de indisponibilidade absoluta. Mas, segundo o relator, ministro Amaury Rodrigues, o entendimento do TST (Orientação Jurisprudencial nº 132 da SDI-2) é de que o acordo homologado em juízo com plena e geral quitação do contrato de trabalho, sem nenhuma ressalva, impede que a pessoa peça posteriormente parcelas decorrentes do extinto contrato de trabalho, ainda que elas não estivessem incluídas na transação.

Além disso, apontou ser incontroverso que a trabalhadora já tinha ciência da gravidez quando houve a homologação do acordo judicial. A decisão foi unânime e o acórdão publicado em 20/10/2025. Processo: TST-RR - 0000509-84.2023.5.07.0007.

Fonte: TST (Lourdes Tavares/CF) – Secretaria de Comunicação Social, Tel. (61) 3043-4907, secom@tst.jus.br

Arbitragem é considerada válida mesmo sem cláusula prévia no contrato de trabalho



Shutterstock

Por maioria, a Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho considerou válido o compromisso arbitral firmado entre a CACTVS Instituição de Pagamento S.A., de São Paulo (SP), e um diretor de tecnologia da informação. O entendimento foi de que o acordo tem validade jurídica, ainda que não houvesse cláusula compromissória de arbitragem no extinto contrato de trabalho.

O diretor, contratado em fevereiro de 2021, entrou na Justiça em dezembro do mesmo ano buscando rescisão indireta do contrato (que permite ao empregado rompê-lo por falta grave do empregador) por retenção de salários e falta de recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Segundo ele, a empresa submeteu o conflito a um procedimento na Câmara Nacional de Justiça Arbitral (CNJA), em que foi emitido um “Termo Arbitral” que dava quitação geral e irrestrita do contrato de trabalho, mediante o pagamento de verbas rescisórias. Na ação, ele sustentou que não aceitou a negociação e que foi obrigado a participar de sessão “infrutífera”, sob o pretexto de que iria receber verbas rescisórias e valores congelados em conta salário. Por isso, pedia a nulidade da decisão arbitral.

A empresa, em sua defesa, disse que, em novembro de 2021, o diretor assinou um Termo de Compromisso para Mediação, Conciliação e Arbitragem e concordou expressamente com a solução do litígio perante a Justiça Arbitral. De acordo com a CACTVUS, a escolha da mediação, arbitragem ou outro método extrajudicial de resolução de disputas deve ser feita de forma voluntária e consciente por ambas as partes (empresa e empregado). Caso isso não ocorra no momento da assina-

tura do contrato de trabalho (quando permitido por lei), a opção ainda pode ser feita após o término do contrato.

A Lei de Arbitragem (Lei nº 9.307/96) faz uma distinção clara entre cláusula compromissória e compromisso arbitral. A primeira é uma previsão feita antes de o conflito existir, ou seja, preventiva, enquanto a segunda é feita depois que o conflito já existe.

Antes, a arbitragem só podia ser usada para resolver conflitos coletivos no trabalho. Mas a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) introduziu na CLT o artigo 507-A, que permite a inserção de uma cláusula de arbitragem em contratos individuais, desde que alguns requisitos sejam cumpridos entre eles, iniciativa ou concordância expressa do empregado.

O primeiro e o segundo grau afastaram a validade do termo de sentença arbitral, por entenderem que o compromisso arbitral não tem validade se não houver cláusula compromissória no contrato.

No julgamento do recurso de revista, prevaleceu o voto do ministro Douglas Alencar, para quem não é preciso ter havido cláusula compromissória prévia no contrato para submeter o conflito trabalhista ao sistema de arbitragem. Segundo ele, o objetivo do artigo 507-A da CLT é proteger o trabalhador no momento da contratação, quando ele está mais vulnerável.

“A preocupação é evitar que o empregado seja forçado a aceitar a arbitragem para conseguir o emprego”, explicou. Contudo, nada impede que, após o fim do contrato, as par-

tes ajustem, “por atos livres e conscientes de vontade”, o compromisso arbitral. Reconhecida a validade do termo de arbitragem, o processo na Justiça foi encerrado sem análise do mérito. Ficou vencido o ministro Breno Medeiros, relator, e o acórdão ainda será redigido e publicado. Processo: Ag-AIRR-1001522-82.2021.5.02.0081.

Fonte: TST (Ricardo Reis/CF) – Secretaria de Comunicação Social, Tel. (61) 3043-4907, secom@tst.jus.br

JURISPRUDÊNCIA

“AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. DIREITO DE VOTO EM ASSEMBLEIA. EMPRESA NÃO ASSOCIADA AO SINDICATO PATRONAL. ART. 612 DA CLT. 1. A parte agravante não demonstra o desacerto da decisão monocrática que negou seguimento ao agravo de instrumento, uma vez que o recurso de revista desatendeu ao disposto no art. 896 da CLT. 2. Na hipótese, o entendimento firmado pela Corte Regional no sentido de que a qualidade de associado se mostra essencial para participar de assembleias gerais com direito a voto e, também, para ser votado, encontra-se em consonância com os parâmetros legais estabelecidos pelo art. 612 da CLT e pelo art. 22 do Estatuto da SINFRETIBA. Há precedentes. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento.” (TST-Ag-AIRR - 496-94.2021.5.09.0041, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 10/02/2026)

“VÍNCULO DE EMPREGO. CONDIÇÃO DE SÓCIA CONSTATA-DA PELO ACÓRDÃO REGIONAL. ÓBICE DA SÚMULA 126/TST. Cinge-se à controvérsia à definição da natureza da relação havida entre as partes. O Tribunal Regional concluiu ter sido cabalmente comprovado que a recorrente atuava como sócia das empresas reclamadas, e não como empregada, ante a ausência de subordinação, sendo, inclusive,

a autoridade máxima dentro da empresa em que atuava como Diretora Administrativa. Consignou ter sido comprovado que a recorrente possuía diversas despesas pessoais pagas pela sociedade, bem como tinha livre acesso à aeronave da empresa, seja para fins pessoais ou profissionais. Registrou que a condição de sócio minoritário não é capaz de conduzir, por si só, à configuração de fraude e reconhecimento da relação de emprego; além de ter sido comprovado que a reclamante juntamente com seu pai e seus irmãos constituíram um grupo econômico familiar, no qual todos atuavam como sócios propriamente ditos, ainda que alguns deles ocupassem cargos de diretores e outros não. Nesse contexto, sob o argumento de ter a realidade dos autos demonstrado de forma inequívoca que a autora atuava como sócia e não como empregada, foi mantida a sentença no tocante ao não reconhecimento do vínculo de emprego entre as partes. Do exposto, para se concluir de forma distinta, qual seja pela existência de vínculo empregatício entre as partes, seria imprescindível a reapreciação da prova coligida nos autos, procedimento vedado em sede de recurso de revista, nos termos da Súmula nº 126 do TST.” (TST-RR - 0000118-70.2022.5.11.0002, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 17/12/2025)

NOTICIÁRIO DA CERSC

Reunião, presencial, do dia 10 de fevereiro de 2026 da Comissão de Enquadramento e Registro Sindical do Comércio (CERSC).

PROCESSOS ANALISADOS

PROCESSO N°	INTERESSADO	RELATOR
629	SINDICATO DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS E DAS EMPRESAS DE REPRESENTAÇÃO COMERCIAL NO ESTADO DE SERGIPE	DENIS CAVALCANTE
1248	SINDICATO DOS CENTROS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DOS CONDUTORES DE VEICULOS DO ESTADO DO CEARÁ	SILVIO YASSUNAGA
2178	SINDICATO DO COMÉRCIO DE CONTAGEM E IBIRITÉ	RUBENS MEDRANO

2211	SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE VIDRO PLANO, CRISTAIS E ESPELHO NO ESTADO DE SÃO PAULO	SILVIO YASSUNAGA
2304	SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DA CABO FRIO, ARMAÇÃO DOS BÚZIOS, ARRAIAL DO CABO, SÃO PEDRO DA ALDEIA, IGUABA GRANDE, ARARUAMA E SAQUAREMA	LÁZARO GONZAGA
2393	SINDICATO PATRONAL DO COMÉRCIO VAREJISTA E ATACADISTA DA ZONA DA MATA	RUBENS MEDRANO
2400	SINDICATO EMPRESARIAL DE HOSPEDAGEM E ALIMENTAÇÃO DE VARGINHA	DENIS CAVALCANTE
2432	GRUPO ALONG	KELSOR FERNANDES
2441	INSTITUTO JOÃO BITTAR	JOSÉ ROBERTO TADROS JUNIOR
2443	EV SERVIÇOS	LÁZARO GONZAGA

INFORMESINDICAL | Ano XXVI, nº 387 – FEVEREIRO 2026

Área responsável: Diretoria Jurídica e Sindical

Editor responsável: Alain MacGregor | **Redação técnica:** Roberto Luis Lopes Nogueira

Projeto gráfico: Gecom/Criação | **Diagramação:** Carlos Eduardo Pereira dos Santos

Revisão: Denise Scofano