

Limites das negociações coletivas e a terceirização trabalhista



O site do Tribunal Superior do Trabalho trouxe [notícia](#) de decisão da Seção

Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) que, por maioria de votos, anulou cláusulas de convenção coletiva que proibiam a terceirização nas atividades de portaria, garagem e serviços gerais nos condomínios residenciais e comerciais do Distrito Federal.

Tratou-se de convenção coletiva de trabalho firmada em 2011/2013 entre o Sindicato dos Trabalhadores em Condomínios Residenciais, Comerciais, Rurais, Mistos, Verticais e Horizontais de Habitações em Áreas Isoladas do Distrito Federal (Seicon-DF) e o Sindicato dos Condomínios Residenciais e Comerciais do Distrito Federal (Sindicomínio).

A impugnação foi de autoria do Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação, Trabalho Temporário e Serviços Terceirizáveis do Distrito Federal (Seac).

Cláusulas semelhantes estão disseminadas em várias convenções coletivas de trabalho e que proíbem contratação de empresas terceirizadas para prestação de serviços em atividade-fim. A título de exemplo, o Sindicato dos Comerciários de São Paulo celebrou convenção coletiva de trabalho para o biênio 2015/2016 com o Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros alimentícios do Estado de São Paulo (Sincovaga), em cuja cláusula 50ª diz, textualmente, o seguinte:

Atendendo à orientação da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, as empresas da categoria econômica só poderão terceirizar atividade-meio, vedada, expressamente, para qualquer atividade-fim, a utilização de mão de obra terceirizada.

O pressuposto jurídico da validade da convenção coletiva de trabalho é a negociação a partir da manifestação da vontade privada coletiva, extraída a partir da assembleia dos interessados, trabalhadores e empregadores, quando se tratar de produção de efeitos no âmbito das respectivas atividades econômica e profissional. Todavia, o conteúdo das negociações não pode atingir os interesses e peculiaridades



existentes em cada local de trabalho.

No caso, foram estabelecidas condições normativas que interferem, de um lado, na gestão das empresas de todo o setor e que não caberia a inserção no âmbito de convenção coletiva de trabalho, porque padroniza comportamento que nem sempre atende às necessidades de todas as empresas integrantes do setor de atividade econômica. De outro lado, como acentua a ministra relatora Dora Maria Costa, cláusulas dessa natureza “apresentam ingerência evidente na esfera de atuação” do sindicato autor além de revelar restrição de mercado, “podendo até interferir na própria sobrevivência das empresas prestadoras de serviços”.

E, acentuando algo mais desprovido de eficácia jurídica, trata-se de negociação que atinge direitos de terceiros, não participantes da negociação, afrontando o princípio da “livre concorrência e o exercício de qualquer atividade econômica” (artigo 170, da CF).

Uma evidência é clara nessas discussões: o modelo de organização sindical por meio de categoria profissional ou econômica não serve para a solução em conjunto dos interesses, tanto profissionais como econômicos, porque deixam de atender às necessidades nos próprios locais de trabalho. Neste passo, mantido esse modelo sindical, cabe especialmente às entidades sindicais patronais a avaliação dos efeitos jurídicos que produzem as cláusulas que convencionam.

Nos dias atuais, face a aprovação da Lei 13.429/17, essa disposição, que pretende definir atividade-fim ou que venha a proibir a terceirização de serviços no âmbito da categoria econômica, não poderia ser objeto de previsão restritiva na gestão empresarial. Somente por meio de acordo coletivo celebrado no âmbito da empresa é que poderia ser cogitada a validade de norma dessa natureza.

Date Created

19/05/2017