

A CONVENÇÃO COLETIVA E A POSSIBILIDADE DE VEDAÇÃO DE UTILIZAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA TERCEIRIZADA EM CONDOMÍNIOS

THE COLLECTIVY CONVENTION AND THE POSSIBILITY OF PROHIBIT THE USE OF OUTSOURCED LABEL IN CONDOMINIUM

Leonam Machado de Souza – Advogado. Mestrando em Direito de Empresa, Trabalho e Propriedade Intelectual pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

Sumário: Introdução; 1 Aspectos da convenção coletiva com base em Orlando Gomes ;1.1 Vantagens da convenção coletiva;1.2 Posicionamento contrário à convenção coletiva;1.3 terminologia; 1.4 Natureza jurídica; 1.4.1 Teorias contratualistas; 1.4.1.1 Teoria do mandato; 1.4.1.2 Teoria da gestão de negócios; 1.4.1.3 Teoria da estipulação em favor de terceiros; 1.4.1.4 Teoria de Nast; 1.4.1.5 Teoria de Visscher; 1.4.2 Teorias normativistas; 1.4.2.1 A teoria institucional do direito; 1.4.2.2 O sistema realista de Duguit; 1.4.2.3 A teoria do direito social de Gurvitch; 1.4.3 Teoria mista; 1.5 Características; 1.5.1 Os convenientes; 1.5.2 Conteúdo ; 1.5.3 Efeitos ; 1.5.4 Sanções; 1.5.5 Duração; 2 Limites impostos à convenção coletiva e nulidade; 2.1 Competência para elaborar a convenção coletiva; 2.2 Competência para anular as cláusulas da convenção coletiva; 2.3 Legitimados para alegar a nulidade de cláusula da convenção coletiva de trabalho; 3 Terceirização; 3.1 Atividade meio e atividade fim; 3.2 Requisitos para a validade da terceirização; 4 Mão-de-obra terceirizada e condomínios; Conclusão; Referências

Resumo: O objetivo da pesquisa é analisar se é possível a vedação da utilização de mão-obra terceirizada em condomínios por Convenção Coletiva. Para o desenvolvimento da pesquisa foi realizado um estudo sobre a Convenção Coletiva a partir de Orlando Gomes, pioneiro do estudo da Convenção Coletiva no Brasil. Em seguida analisou-se os limites da Convenção Coletiva relacionados com a nulidade para que então fosse possível concluir sobre a possibilidade ou não da vedação da utilização de mão obra terceirizada por Convenção Coletiva. A pesquisa é relevante em razão de os condomínios consistirem em uma importante fonte geradora de empregos. O trabalho adota a método dedutivo, realizado a partir de pesquisa bibliográfica, levantamento de doutrina e artigos em periódicos sobre o tema, aliado à análise da jurisprudência e legislação pátria.

Palavras-chave: Convenção Coletiva; mão-de-obra terceirizada; condomínios; nulidade

Abstract: This research objective is to analyze whether it is possible to seal the use of outsourced work hand-in condominiums by Collective Convention. To develop the research, it was made a study about the Collective Convention in Orlando Gomes, pioneered in the study of Collective Convention in Brazil. Then it was analyzed the limitations of the Collective Convention relating to nullity, so it was able to conclude whether or not is possible to prohibit the use of outsourced label in condominium. This research is relevant because of the condominiums consist in an important source of jobs. The paper adopts the deductive method, conducted from literature, survey of doctrine and journal articles on the subject, together with the analysis of case law and legislation homeland.

Key Words: Collective Convention; hand labor outsourced; condominiums; nullity

INTRODUÇÃO

A Convenção Coletiva constitui fonte formal de direito do trabalho. A Constituição Federal assegura a observância das normas nela previstas, vedado o retrocesso social. Os sindicatos que representam os empregados de condomínios têm se valido da Convenção Coletiva para vedar a utilização de mão-de-obra terceirizada pelos condomínios. De acordo com a súmula 331 do TST veda-se a utilização de mão-de-obra terceirizada apenas em atividade-fim. Sendo assim, os sindicatos das empresas de prestação de serviços a terceiros argumentam que os serviços de limpeza e vigilância não constituem atividade-fim do condomínio. Logo, esses serviços poderiam ser terceirizados.

O tema é relevante em razão de o condomínio consistir na principal forma de moradia das famílias nas médias e grandes cidades. Logo, constitui uma importante fonte geradora de empregos.

O trabalho adota a método dedutivo, realizado a partir de pesquisa bibliográfica, levantamento de doutrina e artigos em periódicos sobre o tema, aliado à análise da jurisprudência e legislação pátria.

No primeiro capítulo será analisada a Convenção Coletiva com base em Orlando Gomes, pioneiro no estudo da Convenção Coletiva no Brasil. No segundo capítulo serão analisados os limites da Convenção Coletiva relacionados com a nulidade, o que servirá de conclusão acerca da possibilidade ou não de vedação da utilização de mão-de-obra em condomínios. Já no terceiro capítulo será realizado um breve estudo sobre a terceirização e no quarto capítulo a terceirização será analisada em relação aos condomínios.

1 ASPECTOS DA CONVENÇÃO COLETIVA COM BASE EM ORLANDO GOMES

No período da servidão ou em sociedades escravocratas os servos e os escravos se submetiam a vontade de seus senhores, que constituía verdadeira norma de trabalho. No início do capitalismo, eles se submetiam à vontade do empregador.¹

Posteriormente, com o surgimento da grande indústria ocorreu a aglomeração de grande massa de trabalhadores nas cidades.² “A vida em comum dos trabalhadores nas fábricas indicou-lhes o caminho da união. Tinham idênticos interesses. Sofriam a mesma exploração [...] A sua impotência frente ao industrial despertou-lhes o desejo de se associarem, num movimento natural de defesa.”³ Nesse momento surgiu a convenção coletiva de trabalho, que diverge do contrato individual de trabalho. A convenção coletiva surgiu para restringir a autoridade do empregador, que impunha as normas de trabalho através do regulamento de fábrica.⁴

A princípio os industriais foram contrários à sindicalização proletária e o Estado foi conivente com os industriais. Sendo assim, os teóricos liberais diziam que a associação do proletariado em busca de melhoria de condições de trabalho alteraria o livre jogo das forças, o que atentaria contra a liberdade de trabalho. Portanto, para que não se quebrasse essa harmonia preestabelecida não poderia ser admitida a associação. Esse furor anti-associativo não perdurou por muito tempo. Logo, os sindicatos se expandiram e as legislações passaram a reconhecer os direitos dos trabalhadores.⁵

“A convenção coletiva de trabalho foi a instituição que, pela primeira vez, permitiu

¹ GOMES, Orlando. *A Convenção Coletiva do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995. p. 26.

² *Ibid.*, p. 27.

³ *Ibid.*, p. 27.

⁴ *Ibid.*, p.14.

⁵ *Ibid.*, p. 28/29.

aos trabalhadores influir, real e positivamente, na determinação das condições de trabalho.”⁶A importância da convenção coletiva varia de acordo com o país. “Sendo o seu desenvolvimento condicionado por dois fatores – o desenvolvimento industrial e a organização profissional – nos países em que tais fatores são mais desenvolvidos, a convenção coletiva está mais desenvolvida.”⁷

1.1 VANTAGENS DA CONVENÇÃO COLETIVA

A convenção coletiva contribui “[...] para o fortalecimento dos sindicatos, que estão chamados a desempenhar um papel de grande relevo no mundo político contemporâneo”.⁸ Estabiliza “as condições de trabalho, sobretudo os salários, durante certo tempo.”⁹ Além de propiciar segurança aos empregados e empregadores, já que a convenção é criada para vigorar durante certo tempo. Além disso, como a convenção coletiva abrange todos os empregados da mesma categoria, ela evita a concorrência entre os empregados, que em razão do desemprego, poderiam aceitar trabalhar em condições desfavoráveis.¹⁰

Do ponto de vista jurídico a convenção coletiva atende melhor o interesse dos empregados e empregadores, tendo em vista que trata de um acordo celebrado entre eles. Além disso, o Estado não se obriga a legislar minuciosamente as diversas relações de trabalho. Ademais, o Estado, por mais minuciosa que fosse a legislação, não poderia prever quais seriam as condições de trabalho necessárias, principalmente em razão de elas serem mutáveis no tempo e no espaço.¹¹

1.2 POSICIONAMENTO CONTRÁRIO À CONVENÇÃO COLETIVA

A convenção coletiva seria contrária à liberdade individual, em razão de os patrões e empregados ficarem obrigados a se submeter às regras impostas pela convenção coletiva. Esse

⁶ Ibid., p. 31.

⁷ Ibid., p. 39.

⁸ Ibid., p. 41.

⁹ Ibid., p. 42.

¹⁰ Ibid., p. 42/43.

¹¹ Ibid., p. 46/47.

argumento é falho, tendo em vista que a convenção coletiva surgiu para coibir o abuso que surgiu da liberdade, que se transformou em opressão dos empregados, devido à supremacia patronal.¹²

O cidadão/ trabalhador, no plano jurídico, era livre para trabalhar onde quisesse e nas condições em que desejasse. O cidadão/empregador, de sua parte, também o era. Tinha liberdade de contratar para o seu negócio a pessoa que desejasse e nas condições que pretendesse. Aquela “igualdade” instituída no plano jurídico não correspondia, todavia, à realidade econômica. O poder de barganha do empregado era nenhum. Sem propriedade ou qualquer tipo de bem e com família para sustentar, submetia-se inteiramente às exigências do patrão. O míngua salário era-lhe necessário para sobreviver.¹³

Ademais, como a convenção é querida, a suposta restrição que ela impõe à negociação entre as partes não é real, pois é fruto de um acordo entre partes que são livres.¹⁴

A liberdade dos empregados ao celebrar a convenção só existe em razão de eles estarem associados. Caso contrário, eles seriam massacrados pelo poder patronal, como ocorre no contrato individual de trabalho.

Além do argumento de que a convenção coletiva seria contrária à liberdade individual, outro argumento utilizado para refutá-la é o do nivelamento dos trabalhadores com a convenção coletiva, de forma a impedir que aqueles empregados que se destacam recebam mais. Contudo, esse argumento também é falho, tendo em vista que a convenção estabelece apenas condições mínimas de trabalho. Logo, o empregador pode recompensar os empregados que mais se destacam.¹⁵

1.3 TERMINOLOGIA

A convenção coletiva já recebeu o nome de contrato coletivo de trabalho. Essa denominação não é adequada, pois a convenção coletiva de trabalho só produzirá efeitos se as partes envolvidas celebrarem um contrato individual de trabalho. Logo, ao contrário dos contratos propriamente ditos, ela não gera efeitos imediatos. Além disso, essa denominação pode confundir a convenção coletiva de trabalho com o contrato celebrado pelo empregador

¹² Ibid., p. 49.

¹³ SILVA, João Batista da. Convenção Coletiva do Trabalho: do contratual ou normativo. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, ano de 1982, São Paulo, LTr, 1983. p. 135/135.

¹⁴ GOMES, op. cit., p. 51.

¹⁵ Ibid., p. 54/55.

com vários empregados. Este contrato poderia ser denominado contrato coletivo de trabalho.¹⁶
No entanto, o termo convenção é o que melhor se adéqua, pois

[...] sugere a ideia de que se trata de um acordo que estabelece normas reguladoras de certas relações entre as partes que a negociaram ou que elas representam. Ressalta, pois, o caráter prévio que a instituição incontestavelmente tem, deixando estabelecido que se trata de um acordo para a fixação de regras de conduta.¹⁷

1.4 NATUREZA JURÍDICA

As teorias que explicam a natureza jurídica da convenção coletiva se dividem em dois grupos: contratualistas e normativistas.

1.4.1 TEORIAS CONTRATUALISTAS

Os contratualistas se concentram em manter íntegro o princípio da autonomia da vontade. Portanto, as partes que figuram na convenção devem sempre consentir.¹⁸

1.4.1.1 TEORIA DO MANDATO

Pela teoria do mandato os membros de um sindicato são os mandantes e a associação profissional a mandatária.¹⁹ A adesão do trabalhador ao sindicato, outorga a este o direito de agir em seu nome.²⁰ Contudo, “admitir que o ato adesivo a um sindicato implica em uma outorga de poderes a essa associação é firmar uma presunção que fere o princípio da autonomia da vontade [...]”.²¹ Deve-se considerar que se o empregado outorga procuração ao

¹⁶ Ibid., p. 21.

¹⁷ Ibid., p. 24.

¹⁸ Ibid., p. 69.

¹⁹ Ibid., p. 75.

²⁰ Ibid., p. 76.

²¹ Ibid., p. 77.

sindicato no momento que ele ingressa, ao se opor a convenção o trabalhador revoga a procuração.²² No entanto não é isso que ocorre, tendo em vista que a convenção obriga a observância das normas por todos os empregados, sejam ou não sindicalizados, tenham ou não se manifestado contrariamente à aprovação da convenção.

Para os que defendem a ideia do mandato legal, “a representação teria caráter legal.”²³ Nesse caso, o sindicato seria “[...] erguido à altura de intermediário obrigatório na regulamentação das condições de trabalho.”²⁴

1.4.1.2 TEORIA DA GESTÃO DE NEGÓCIOS

O sindicato age espontaneamente em nome de seus filiados.²⁵ A teoria da gestão de negócios é afastada porque o dono do negócio não pode ter conhecimento do negócio.²⁶ Além disso, o gestor só pode cuidar de negócios alheios aos seus interesses e não se pode afirmar que os negócios dos sindicalizados são alheios aos interesses do sindicato.²⁷

Ademais, o gestor deve agir sempre segundo a vontade presumida do dono do negócio. Contudo, no momento em que o sindicato celebra um acordo coletivo, fatalmente algum filiado terá os seus interesses individuais sacrificados.²⁸

1.4.1.3 TEORIA DA ESTIPULAÇÃO EM FAVOR DE TERCEIROS

Essa teoria foi defendida por Planiol. De acordo com Orlando Gomes “[...] o estipulante seria o sindicato, o promitente, o patrão, e o terceiro, os operários. O sindicato obreiro celebraria com o patrão um contrato em favor dos seus filiados.”²⁹

Em sendo uma estipulação em favor de terceiros, os empregados só poderiam ser beneficiados. No entanto, “admitido [...] que em um acordo coletivo alguns operários sejam individualmente prejudicados [...] repugna, evidentemente, a própria natureza da estipulação a

²² Ibid., p. 80.

²³ Ibid., p. 84.

²⁴ Ibid., p. 84.

²⁵ Ibid., p. 87.

²⁶ Ibid., p. 88.

²⁷ Ibid., p. 89.

²⁸ Ibid., p. 91.

²⁹ Ibid., p. 95.

hipótese de ser ela feita, não em favor, mas, sim, contra terceiro.”³⁰

1.4.1.4 TEORIA DE NAST

A teoria defendida por Nast foi denominada Teoria da personalidade moral fictícia da associação profissional. De acordo com Nast, o sindicato não possui personalidade. Dessa forma, não é o sindicato que celebra a convenção coletiva, mas os próprios indivíduos que formam a associação.

Para Nast o que dá ao ato o caráter de coletivo é o fato de os associados estarem unidos em um feixe em virtude de um contrato de associação.³¹

1.4.1.5 TEORIA DE VISSCHER

Também conhecida como teoria do pacto social.

O sindicato tem personalidade jurídica. Sendo assim, pode agir em nome de seus membros. O sindicato seria expressão jurídica da coletividade que ele representa.³²

A vontade dos membros do sindicato é uma só, manifestada no momento que eles aderem ao sindicato. Como em toda associação, prevalece a vontade da maioria.³³

1.4.2 TEORIAS NORMATIVISTAS

As teorias normativistas objetivam demonstrar que a convenção coletiva de trabalho é uma verdadeira lei.³⁴ A lei não seria somente a regra de conduta sancionada e ditada pelo Estado.

³⁰ Ibid., p. 97.

³¹ Ibid., p. 105/106.

³² Ibid., p. 114.

³³ Ibid., p. 114/115.

³⁴ Ibid., p. 73.

Nesse aspecto, considerando que os grupos sociais possuem o poder de criar normas jurídicas, os sindicatos possuiriam grande importância na elaboração do direito. Sendo assim, a convenção coletiva de trabalho seria um fenômeno normativo que surgiria sem a ingerência do Estado.³⁵

1.4.2.1 A TEORIA INSTITUCIONAL DO DIREITO

“No sistema institucionalista, a convenção coletiva de trabalho apresenta-se, pois, como o estatuto de uma instituição.”³⁶ Por isso, como os trabalhadores pertencem a essa instituição eles devem obedecê-la.

1.4.2.2 O SISTEMA REALISTA DE DUGUIT

A convenção coletiva de trabalho seria lei “porque encerra regras gerais, abstratas, permanentes e obrigatórias”.³⁷ Essa lei é emanada do concurso de vontade de dois grupos: os empregados e os empregadores.

1.4.2.3 A TEORIA DO DIREITO SOCIAL DE GURVITCH

A convenção coletiva de trabalho seria um direito social puro, logo independente do Estado. Contudo essa lei convencional não pode estar acima da lei do estado. Por isso, nunca poderia ser estabelecido na convenção coletiva de trabalho uma jornada que ultrapassasse oito horas diárias. Portanto, a convenção coletiva de trabalho é “[...] um direito social puro que reveste a forma de direito social submetido à tutela da ordem jurídica do Estado.”³⁸

Caso os sindicatos fossem alçados à categoria de órgão estatal a convenção coletiva

³⁵ Ibid., p. 74.

³⁶ Ibid., p. 146.

³⁷ Ibid., p. 157.

³⁸ Ibid., p. 167.

se tornaria direito anexado.³⁹

1.4.3 TEORIA MISTA

A teoria mista é conhecida como teoria do contrato social normativo.

De acordo com Gustavo Filipe Barbosa Garcia a teoria defende a existência do aspecto contratual, mas também do caráter normativo nos acordos e convenções coletivas de trabalho. Desse modo, procura harmonizar aspectos das teorias contratuais e normativas, reunindo fatores que se fazem presentes de forma simultânea na contratação coletiva de trabalho.⁴⁰

Portanto na Convenção Coletiva de trabalho estão presentes aspectos contratuais por ela ser celebrada entre particulares e aspectos normativos, por prever normas que devem ser observadas por todos da área de abrangência da Convenção Coletiva, independentemente de serem sindicalizados.

1.5 CARACTERÍSTICAS

Devem ser destacadas algumas das características inerentes às convenções coletivas de trabalho.

1.5.1 OS CONVENIENTES

O sujeito operário da convenção coletiva tem que ser plural, enquanto o patronal pode ser singular.⁴¹ Não seria plausível se exigir a pluralidade de empregadores, tendo em vista que eles não buscaram a associação, ao contrário dos empregados que para se

³⁹ Ibid., p. 168.

⁴⁰ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 4. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense. p. 1270.

⁴¹ GOMES, op. cit., p. 180.

fortalecerem e reivindicarem melhores condições de trabalho se associaram.⁴²

Todavia, seria melhor que houvesse a pluralidade patronal, porque uma vez estabelecida as mesmas condições para as sociedades que atuam no mesmo ramo, todas elas concorreriam de forma igualitária. Caso essas sociedades não estejam submetidas as mesmas regras, aquelas que eventualmente cederem a algumas exigências dos empregados, estarão em desvantagem no mercado, considerando que o custo de produção para elas será mais elevado.

1.5.2 CONTEÚDO

O conteúdo da convenção coletiva de trabalho abrange a forma como o empregador deverá celebrar o contrato individual de trabalho com o empregado.⁴³ Esse conteúdo é dividido em dois blocos: o núcleo e o invólucro protetor. “O envólucro protetor abrange todas as cláusulas que visam assegurar a observância das regras contidas no núcleo”.⁴⁴

Há cláusulas nucleares que sempre constam nas convenções coletivas, como as que versam sobre o salário e a jornada de trabalho.⁴⁵ A convenção coletiva é uma forma que o empregado encontrou de reivindicar melhores salários: individualmente ele não teria forças para pleitear melhores salários. A fixação dos salários na convenção é importante tanto para o trabalhador, quanto para o empregador. Para este, a convenção elimina a possibilidade de greve para reivindicação por melhores salários, para aquele assegura que o salário não será reduzido.

No envólucro se encontram cláusulas que não são concernentes à relação trabalhista em si. Podem estabelecer, por exemplo, um juízo arbitral para dirimir conflitos que surgem no decorrer do cumprimento da convenção coletiva de trabalho.⁴⁶ Essa cláusula teria deixado de ser importante para Orlando Gomes, com a criação da justiça do trabalho.⁴⁷ Também constam na convenção regras que fixam cláusulas penais, que versam sobre o direito de greve e rescisão da convenção.

1.5.3 EFEITOS

⁴²Ibid., p. 182.

⁴³Ibid., p.185.

⁴⁴ Ibid., p. 186.

⁴⁵ Ibid., p. 186.

⁴⁶ Ibid., p. 190.

⁴⁷ Ibid., p. 191

Sobre a convenção coletiva de trabalho, mesmo que ela seja vista como um contrato, não se aplica o princípio da relatividade dos contratos. A obrigação decorrente da convenção coletiva para os grupos que a celebram é uma obrigação negativa, “consiste em não fazer coisa alguma que venha prejudicar a execução do convênio coletivo [...]”⁴⁸ Tanto o empregador, quanto os empregados tem o dever de respeitar a convenção coletiva. O trabalhador não está obrigado a celebrar um contrato de trabalho com o sindicato patronal que celebrou a convenção coletiva. Contudo, caso ele celebre, ele deve respeitar as condições impostas pela convenção.

A convenção coletiva consiste em uma limitação da liberdade das partes que vão celebrar o contrato individual de trabalho. Sendo assim, ao celebrar o contrato individual, as partes não poderão suprimir direitos estatuídos pela convenção coletiva. Ela será eficaz para os empregados que foram contrários a ela, bem como para aqueles que ingressarem no sindicato após a aprovação da convenção.

1.5.4 SANÇÕES

Os convenientes, caso não cumpram a convenção, serão responsabilizados. O direito de ação é tanto individual, quanto do grupo, em face também do indivíduo ou do grupo. O sindicato possui direito de ação para Orlando Gomes, ainda que ele defenda direito alheio individualmente considerado, pois

como representante dos interesses da profissão, o sindicato tem interesse de agir para obter, judicialmente, o exato cumprimento das obrigações assumidas na convenção coletiva pela parte contrária. Qualquer violação das cláusulas convencionais, repercutindo na profissão, atinge o próprio sindicato, parte conveniente.⁴⁹

Não cabe ao sindicato agir somente para obter uma indenização. Também compete a ele “agir para exigir a execução do convênio coletivo, e também para exigir a resolução da

⁴⁸ Ibid., p. 193.

⁴⁹ Ibid., p. 205.

convenção.”⁵⁰

1.5.5 DURAÇÃO

A convenção coletiva para Orlando Gomes poderia ser por prazo determinado ou indeterminado. Quando por prazo determinado geralmente abrangeria um período curto. Quando por prazo indeterminado,

[...] [poderia] ser resilida por ato unilateral. A sua denuncia por qualquer das partes contratantes é um direito que decorre do fato mesmo da indeterminação [...] A possibilidade de resilição por ato unilateral, a qualquer momento, tira à convenção um de seus grandes merecimentos, que é, justamente, a segurança e a estabilidade das condições de trabalho. Tem a convenção por tempo determinado, sobre outras vantagens, a de considerar a greve ou o lock out como uma violação das obrigações convencionais, enquanto na convenção por tempo indeterminado uma e outra podem ser interpretadas, como observa Visscher, como atos tendentes a provocar a ruptura do acordo”.⁵¹

A Consolidação das Leis Trabalhista dispõe no artigo 614, § 3º que não será admitida Convenção Coletiva por prazo superior a dois anos.

2 LIMITES IMPOSTOS À CONVENÇÃO COLETIVA E NULIDADE

O artigo 7º da CF traz expressamente um rol não taxativo de direitos dos trabalhadores, em razão de o próprio *caput* do artigo disciplinar que outros direitos que visem à melhoria da condição social do trabalhador também consistem em direitos básicos dos trabalhadores. Portanto, “[...] as normas trabalhistas infraconstitucionais (leis e normas coletivas) estão sujeitas ao princípio do não retrocesso social (*caput* do art. 7º da CF), já que a norma inferior somente pode dispor de forma a melhorar a condição social do trabalhador.”⁵² Logo, a convenção coletiva que restringe direitos trabalhistas deve ser considerada inválida.

A convenção coletiva poderá contemplar matérias que inclusive foram reservadas à lei

⁵⁰ *Ibid.*, p. 207.

⁵¹ *Ibid.*, p. 208/210.

⁵² SANTOS, Edilton Meireles de Oliveira. Reconhecimento das Convenções e Acordos Coletivos do Trabalho. Revista dos Tribunais, vol 928, Fev. 2013. p. 357.

complementar.

Ressalte-se, ainda, que em relação às matérias às quais a Constituição prevê a regulamentação do direito mediante lei complementar descabe se afirmar que a norma coletiva não pode dispor a respeito. Isso porque, em verdade, a Constituição, ao assim dispor, apenas estabeleceu uma regra de organização e procedimento limitadora de seu próprio agir, não tendo se dirigido aos particulares (empregados e empregadores). [...] Em outras palavras, o Constituinte estabeleceu que o legislador estatal deve tratar de determinadas questões mediante lei complementar (v.g. na hipótese do inciso I do art. 7º da CF). Contudo, tal autolimitação do Estado não interfere no poder dos particulares disporem sobre a mesma questão mediante norma coletiva (ou mesmo através de simples contrato individual). Logo, as entidades sindicais (e as empresas) podem legislar sobre as matérias reservadas à lei complementar mediante convenções e acordos coletivos de trabalho. E, neste caso, descaberá se invocar a posição hierárquica da lei complementar para ter como inválida a norma coletiva.⁵³

Ao celebrar uma convenção coletiva as partes devem ter como parâmetros o princípio do valor social do trabalho, previsto no artigo 1º, inciso IV, da Constituição Federal, o rol de direitos dos trabalhadores elencados no artigo 7º da Constituição Federal e da valorização do trabalho humano, disciplinado no artigo 170, *caput*, da Constituição Federal.

Logo, a liberdade das partes ao celebrarem a convenção coletiva não é irrestrita, ela está limitada por princípios fundamentais previstos na constituição federal e pelo princípio do não retrocesso social. Este também deve ser observado pelo judiciário ao dirimir o dissídio coletivo, de acordo com a previsão do artigo 114, § 2º da Constituição Federal.

Os artigos 623 e 624, da Consolidação das Leis Trabalhistas também trazem limitações à convenção coletiva. Nos termos do artigo 623, “será nula de pleno direito disposição de Convenção ou Acordo que, direta ou indiretamente, contrarie proibição ou norma disciplinadora da política econômico-financeira do Governo ou concernente à política salarial vigente [...]” O artigo 624, por sua vez, dispõe que “a vigência de cláusula de aumento ou reajuste salarial, que implique elevação de tarifas ou de preços sujeitos à fixação por autoridade pública [...]”, depende de autorização expressa da autoridade competente.

2.1 COMPETÊNCIA PARA ELABORAR A CONVENÇÃO COLETIVA

A lei em sentido material não é somente aquela que emana do Poder Legislativo. A Constituição Federal pode prever que órgãos estatais diversos ou até mesmo particulares

⁵³ Ibid., p. 357/358.

poderão editar leis no sentido material. De acordo com o artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal o estado conferiu aos sindicatos o poder de elaborar acordos e convenções coletivas que consistirão em direitos básicos dos trabalhadores. Logo, deverão ser observados. De acordo com Edilton Meirelles, os sindicatos atuam como mandantes de seus filiados: “os filiados conferem ao sindicato o poder de negociar coletivamente em seus nomes. O sindicato, assim, exerce essa atribuição em cumprimento de um mandato conferido pelos seus associados.”⁵⁴

A convenção coletiva ao estabelecer

[...] uma regra criando novas condições de trabalho a ser observada no futuro por todos os membros da categoria profissional e econômica representados, independentemente de sua filiação ou não ao sindicato, ela está criando uma regra de caráter geral (ainda que aplicável a uma determinada classe), abstrata (a regular as situações futuras) e obrigatória (em relação aos seus destinatários), com finalidade de ordenar a vida coletiva.⁵⁵

Portanto a convenção coletiva de trabalho “por ter normatividade abstrata, constitui fonte formal de Direito, razão pela qual as condições de trabalho nela estipuladas incidem sobre os contratos de emprego que se aplica.”⁵⁶

2.2 COMPETÊNCIA PARA ANULAR AS CLÁUSULAS DA CONVENÇÃO COLETIVA

A competência para anular cláusula da convenção coletiva é dos Tribunais do Trabalho. Conforme se extrai do voto do ministro Wagner Pimenta proferido no Recurso Ordinário em Ação Anulatória n. 732736/2001:

Em decorrência de a ação anulatória ter por objetivo a nulidade de cláusula inserida em instrumento normativo, atingindo toda uma determinada categoria, indubitoso o seu enquadramento no âmbito do poder normativo dos Tribunais. Isto porque, em sendo atribuição originária dos Tribunais Regionais do Trabalho conciliar e julgar os dissídios coletivos, conforme estabelecido no art. 678, I, da Consolidação das Leis do Trabalho, tem-se que a competência, "in casu", é dos Tribunais Regionais e não das Varas do Trabalho, que têm sua competência restrita a ações cujo objeto se

⁵⁴ Ibid., p. 356.

⁵⁵ Ibid., p. 356.

⁵⁶ SUSSEKIND, Arnaldo. A convenção coletiva em confronto com a lei. Publicação Mensal de Legislação, Doutrina e Jurisprudência, Ano 74, n.04, Abr. 2010. p. 391.

traduza em condição estabelecida em contrato individual (art. 650 da CLT) [...] ⁵⁷

Na hipótese de as convenções coletivas abrangerem uma área que extrapole a jurisdição de um TRT, a competência para apreciar pedido de declaração de nulidade de uma cláusula será do Tribunal Superior do Trabalho:

De outra parte, no âmbito do Processo do Trabalho, os critérios de fixação da competência funcional diferem entre o dissídio individual e o coletivo. Realmente, os primeiros serão sempre apreciados no âmbito das Varas do Trabalho, na forma prevista nos arts. 650 e 652 da CLT. Já no tocante aos dissídios coletivos, entretanto, é a extensão territorial do conflito que serve de base para a fixação da competência. Nesse contexto, se o conflito exaure-se no território jurisdicionado por um só TRT, será deste a competência para dirimi-lo. Se, ao contrário, o conflito extrapolar aquela base territorial, a competência transfere-se para o Tribunal Superior do Trabalho (CLT, art. 702, "b"). ⁵⁸

Fixada a competência para anular o pedido de nulidade da convenção, passa-se a análise dos legitimados a alegar a nulidade.

2.3 LEGITIMADOS PARA ALEGAR A NULIDADE DE CLÁUSULA DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

A convenção coletiva nos termos do artigo 2º da Convenção n. 154 da OIT:

compreende todas as negociações que se realizam entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou mais organizações de empregadores, de um lado, e uma

⁵⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. ROAA n. 732736/2001. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Min. Rel. Wagner Pimenta. Disponível em <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=ROAA%20-%20732736-22.2001.5.17.5555&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAARFUAAG&dataPublicacao=04/10/2002&query=decorr%Eancia%20and%20de%20and%20a%20and%20a%E7%E3o%20and%20anulat%F3ria%20and%20ter%20and%20por%20and%20objetivo%20and%20a%20and%20nulidade%20and%20de%20and%20cl%E1usula%20and%20inserida%20and%20em%20and%20instrumento%20and%20normativo>> Acesso em: 14 dez 2013.

⁵⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. ROAA n. 7150-2002-900-08-00. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Min. Rel. Milton de Moura França. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=ROAA%20-%206365400-81.2002.5.08.0900&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAWfSAAP&dataPublicacao=07/02/2003&query=De%20and%20outra%20and%20parte%20and%20no%20and%20E2mbito%20and%20do%20and%20Processo%20and%20do%20and%20Trabalho%20and%20os%20and%20crit%E9rios%20and%20de%20and%20fixa%E7%E3o%20and%20da%20and%20compet%Eancia%20and%20funcional%20and%20diferem%20and%20entre%20and%20o%20and%20diss%Eddio%20and%20individual%20and%20o%20and%20coletivo>> Acesso em: 13 de Dez de 2013.

ou mais organizações de trabalhadores, de outro, para:

- a) definir condições de trabalho e termos de emprego; e/ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; e/ou
- c) regular as relações entre empregadores ou suas organizações e uma organização de trabalhadores ou organizações de trabalhadores.⁵⁹

A convenção coletiva para ser válida formalmente deve atender o “[...] devido processo de instituição das normas [...] Já a validade material, diz respeito ao conteúdo da norma, se está em conformidade com os limites materiais autorizados pelo próprio ordenamento jurídico.”⁶⁰ Além disso, a Convenção Coletiva “[...] sendo um acordo de vontades com efeitos normativos, [...] [está sujeita] às regras que tutelam os elementos constitutivos de qualquer ato jurídico, tais como a licitude do objeto, liberdade de consentimento e obediência à forma prevista lei (art. 8, par único, da CLT).⁶¹

Na hipótese de alguma cláusula da Convenção Coletiva ser nula, a nulidade poderá ser declarada de ofício pelo juiz ou ser arguida pelo Ministério Público, bem como por qualquer interessado. Enquanto na anulabilidade somente os interessados podem arguí-la, nos termos do artigo 177 do Código Civil.

O TST conforme trecho do voto do Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro “reconhece a legitimação de sindicato para ajuizar ação anulatória objetivando a declaração de nulidade total ou parcial de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho que atinge os interesses da categoria profissional/econômica a que representa.”⁶²

3 TERCEIRIZAÇÃO

A mão de obra terceirizada é utilizada para atividades que não consistem na atividade-fim do empresário. Elas podem compreender a produção de bens e de serviços. Luciano

⁵⁹ OIT. <http://www.tecnolegis.com/estudo-dirigido/auditor-fiscal-do-trabalho-2009/convencao-154-oit.html>
Acesso em: 18 dez 2013

⁶⁰ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. FARINA, Bernardo Cunha. A inevitabilidade da negociação coletiva no setor público. Ano 77, n. 06. Publicação Mensal de Legislação, Doutrina e Jurisprudência. São Paulo: Jun de 2013.

⁶¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 15ª Região. Ação anulatória n. 01160-2009-000-15-00-0. Des. Rel. Flavio Nunes Campos. Disponível em: <http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pDecisao.wAcordao?pTipoConsulta=PROCESSO&n_idv=1045456>

⁶² Acesso em 13 de Dez de 2013.

⁶² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RO- 116000-32.2009.5.15.0000. Seção especializada em dissídios coletivos. Min. Rel. Márcio Eurico Vitral Amaro. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=116000&digitoTst=32&anoTst=2009&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0000>> Acesso em 13 de dez 2013.

Martinez, define a terceirização como “[...] uma técnica de organização do processo produtivo por meio da qual uma empresa, visando concentrar esforços em sua atividade-fim, contrata outra empresa, entendida como periférica, para lhe dar suporte em serviços meramente instrumentais [...]”.⁶³

Portanto, a terceirização propicia o melhor desenvolvimento da atividade econômica.

3.1 ATIVIDADE MEIO E ATIVIDADE FIM

A atividade-fim é aquela compreendida no objeto social da sociedade empresária, enquanto a atividade-meio compreende as atividades necessárias para dar suporte ao desenvolvimento da atividade-fim.

Conforme Luciano Martinez:

A atividade-fim deve ser entendida como a tarefa intimamente relacionada ao objetivo social da empresa, normalmente identificado em seus estatutos constitutivos. Assim, pode-se afirmar que a atividade-fim de uma escola é a prestação de ensino e de planejamento didático da educação. Seguindo o mesmo raciocínio, a atividade-fim de um banco é a intermediação de capitais por meio de diversas operações financeiras, e a de uma siderúrgica é a metalurgia do ferro e do aço. A atividade-meio é compreendida como aquela que se presta meramente a instrumentalizar, a facilitar o alcance dos propósitos contratuais sem interferir neles. Nesse âmbito encontram-se, consoante mencionado, as atividades de limpeza, de conservação, de vigilância, de telefonia, de suporte em informática, de fornecimento de transporte, de fornecimento de alimentação, de assistência contábil, de assistência jurídica, entre outras que auxiliam na dinâmica do empreendimento, mas que não estão diretamente relacionadas ao objetivo central da empresa.⁶⁴

A súmula 331 do TST dispõe que somente a atividade-meio poderá ser terceirizada.⁶⁵

De acordo com Luciano Martinez: “[...] a jurisprudência apenas tolera a terceirização de serviços porque entende que não seria razoável exigir que uma empresa se desviasse de seus objetivos principais para contratar e administrar pessoal que realizasse atividades meramente instrumentais.”⁶⁶

⁶³ Martinez, Luciano. *Curso de direito do trabalho : relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 3. ed. São Paulo : Saraiva, 2012. p. 263.

⁶⁴ Ibid., p. 294.

⁶⁵ Súmula 331, III, TST: Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n. 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

⁶⁶ MARTINEZ, op. cit. p.297.

3.2 REQUISITOS PARA A VALIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO

O principal fator que descaracterizaria a terceirização seria a presença do elemento subordinação entre o empregado e a sociedade tomadora do serviço.

[...] a terceirização somente é lícita quando é associada à atividade-meio da empresa e desde que inexistam elementos capazes de caracterizarem a relação de emprego, tais como a subordinação e a pessoalidade na prestação dos serviços. Assim, o tomador dos serviços não poderá dar ordens diretas aos funcionários da empresa contratada, nem tampouco atribuir tarefas ou exigir o cumprimento do horário de trabalho, como se fossem seus empregados, sob pena de ser considerado o real empregador, sendo decretada, neste caso, a fraude na terceirização da atividade.⁶⁷

Portanto, uma vez verificado elementos de emprego na relação entre o empregado e a tomadora do serviço, resta descaracterizada a terceirização e considera-se aquele empregado como pertencente aos quadros da tomadora do serviço e não da fornecedora de mão-de-obra.

4 MÃO-DE-OBRA TERCEIRIZADA E CONDOMÍNIOS

O artigo 611 da Consolidação das Leis Trabalhistas dispõe: “Convenção Coletiva de Trabalho” é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.” Estipular essas condições de trabalho, através da convenção ou acordo coletivo, porém, é mais do que simplesmente agir nos limites ou espaços deixados pelo direito posto.⁶⁸

A Constituição Federal previu no artigo 7º, XXVI o reconhecimento da convenção coletiva.

[...] a expressão “reconhecimento” [...] conduz à ideia de que ele, tendo em vista sua

⁶⁷ SEBRAE. São Paulo. Disponível em: < <http://www.sebraesp.com.br/index.php/233-produtos-online/gestao-de-pessoas/perguntas-frequentes/9731-como-utilizar-a-mao-de-obra-terceirizada> > Acesso em: 11 de dez de 2013.

⁶⁸ SANTOS, op. cit., 248.

origem, não se resume a assegurar aos trabalhadores o direito de celebrar convenção ou acordo coletivo do trabalho nos limites do direito posto. Mais do que isso. Tal cláusula constitucional reconhece aos trabalhadores o direito deles celebrarem convenções ou acordos coletivos com o objetivo de estabelecerem novas condições de trabalho. O direito assegurado na Constituição, em seu conteúdo, então, é o direito de estipular a nova condição de trabalho e não o direito de celebrar a norma coletiva em si.⁶⁹

Em razão desse direito assegurado pela Constituição Federal, o Sindicato das Empresas de compra, venda, locação e administração de imóveis residenciais e comerciais de São Paulo – SECOVI-SP e o Sindicato dos Empregados em Condomínios Residenciais, Comerciais e Mistos de Limeira celebraram uma Convenção Coletiva que prevê no artigo 56 a vedação de contratação de mão-de-obra terceirizada em condomínio:

56 - DA CONTRATAÇÃO DE EMPRESA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. Nos termos da orientação do Enunciado n.º. 331 do Tribunal Superior do Trabalho é ilegal a contratação pelos Condomínios e Edifícios de trabalhadores através de Empresas de prestação de serviços no fornecimento de mão de obra (terceirização) para atuarem na sua ATIVIDADE FIM.

Parágrafo Primeiro: Para efeito do disposto no parágrafo anterior considera-se inserido na ATIVIDADE FIM dos Condomínios e Edifícios as seguintes funções e atividades: Zelador, Vigia, Porteiro, Jardineiro, Faxineiro, Ascensorista, Garagista, Manobrista e Foguista.

Parágrafo Segundo: No caso dos Condomínios e Edifícios que persistirem com a ilegalidade supra mencionada, assumiram os mesmos a responsabilidade direta pelo registro na CTPS e todos os encargos trabalhistas e previdenciários desses trabalhadores, na qualidade de real empregador, arcando ainda com a multa mensal de 10% (dez por cento) por empregado, sobre o piso salarial, enquanto perdurar a legalidade limitado, unitado na forma do art. 920 do C. Civil.⁷⁰

O sindicato das Empresas de Prestação de serviços a terceiros, colocação e administração de mão-de-obra e de trabalho temporário no estado de São Paulo - SINDEPRESTEM pleiteou a nulidade dessa cláusula perante o TRT por restringir o campo de atuação das sociedades fornecedoras de mão-de-obra terceirizada.

O desembargador relator Flávio Nunes Campos, no voto proferido no caso concreto considerou que a “[...] redação da citada cláusula acaba, de maneira transversa, por “esvaziar” o campo de atuação do sindicato autor, impedindo a inserção dos trabalhadores por si representados no mercado de trabalho aberto pelas empresas representadas pelo primeiro sindicato réu.”⁷¹

⁶⁹ Ibid., 248.

⁷⁰ CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. Disponível em: <<http://www.fecoesp.com.br/content/images/convencao/1082.pdf>> Acesso em: 10 dez 2013

⁷¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RO- 116000-32.2009.5.15.0000. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=116000&digitoTst=32&anoTst=2009&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0000>> Acesso em 13 de dez 2013.

Por fim, o desembargador concluiu pela nulidade da referida cláusula. Decidiu o desembargador: “[...] é de bom alvitre declarar nula a cláusula 56 e seus parágrafos 1º e 2º da CCT juntada aos autos, o que, logicamente, não impede o Poder Judiciário Trabalhista analisar, no caso concreto, a eventual existência de ilegalidade na contratação realizada de forma terceirizada.”⁷²

A decisão do desembargador se fundamentou no fato de a Súmula 331 do TST não vedar a terceirização. De acordo com o Desembargador: “[...] a Súmula n. 331, III, do C. TST é enfática ao afirmar que ‘não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância, de conservação e de limpeza’”.

Em razão da decisão do TRT ter sido contrária aos interesses dos empregados dos condomínios, o sindicato dos empregados em condomínios residenciais, comerciais e mistos de limreira recorreu da decisão. O TST, por sua vez, reconheceu a validade da cláusula.⁷³ De acordo com o ministro relator:

[...] não se considera aqui que a cláusula seja mais ou menos benéfica para a categoria profissional ou para os empregadores, apenas que não contém nulidade consistente em violação de direito ou interesse individual indisponível do trabalhador ou do ordenamento jurídico, em especial, de normas relativas à ordem econômica.⁷⁴

O ministro ainda afirma no voto:

A circunstância de se tratar de condomínios não altera essa conclusão, porquanto, constituídos em sindicatos, buscam eles, mediante a negociação coletiva, atender aos anseios dos trabalhadores na medida das reais possibilidades e interesses. Com efeito, ao celebrarem a norma, os condomínios, mediante assembleias, por certo ponderaram entre evitar, por exemplo, a alta rotatividade dos empregados, de modo a possibilitar que estes e os moradores se conheçam, o que sem dúvida contribui para a segurança do condomínio, e a redução do quadro de empregados e, conseqüentemente, dos encargos trabalhistas e sociais, que gera economia de custos com contratação e treinamento de pessoal. Embora a Súmula 331 do TST, ao tomar em conta a dinâmica da atividade do empregador, permita a terceirização no trabalho temporário e nas atividades de vigilância (Lei nº 7.102/83) e de conservação e limpeza, certo é que as partes podem optar por não contratar essa modalidade de prestação de serviços, que, aliás, não é imposta pelo ordenamento jurídico a nenhuma categoria profissional.⁷⁵

⁷² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RO- 116000-32.2009.5.15.0000. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Rel. Min. Márcio Eurico Vitral Amaro. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=116000&digitoTst=32&anoTst=2009&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0000>> Acesso em 13 de dez 2013.

⁷³ Ibid.

⁷⁴ Ibid.

⁷⁵ Ibid.

Por fim o ministro considerou: “É princípio tutelar do Direito do Trabalho a preservação da continuidade da relação de emprego. Portanto, situa-se legitimamente no âmbito da relação entre as partes a defesa do interesse que a norma coletiva visa a preservar. Não há a nulidade alegada.”⁷⁶

Ademais, deve-se considerar que o artigo 611, da Consolidação do Trabalho não diz que a convenção coletiva só poderia ser celebrado por sindicato representativo de sociedades empresárias. A lei mencionou “Sindicatos representativos de categorias profissionais”, logo, o fato de se tratar de empregados de condomínios, que não detém sequer personalidade jurídica, é irrelevante.

A decisão do TST citada foi objeto de recurso extraordinário, que ainda está pendente de julgamento.

O caso citado não foi o único levado à juízo acerca da vedação da contratação de mão-de-obra terceirizada pelos condomínios por convenção coletiva. O sindicato dos empregados em edifícios e condomínios em geral de São Carlos, Araraquara, Jaú e Região ajuizaram ação em face do Condomínio Edifício Solimões para obrigá-lo a cumprir a cláusula da convenção coletiva que veda a utilização de mão-de-obra terceirizada pelos condomínios.

A sentença julgou improcedente o pedido do sindicato. Inconformado ele recorreu. No entanto, o TRT manteve a sentença. O desembargador relator José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza considerou na decisão proferida que a referida cláusula extrapola os limites impostos pela lei às partes convenientes. Além disso, o desembargador considerou que a Súmula 331 do TST “não condena a terceirização nem impede a contratação de serviços especializados.”⁷⁷

De fato a lei não veda a utilização de mão-de-obra terceirizada em condomínios. No entanto, ela também não veda às partes de preverem cláusula impedindo a utilização de mão-de-obra terceirizada. Caso haja essa previsão, ela deve ser observada, em razão do disposto no artigo 7, inciso XXVI, da Constituição Federal.

CONCLUSÃO

⁷⁶ Ibid.

⁷⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 15ª Região. RO 013044/2008. Rel. Juiz José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza. Disponível em: <http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pDecisao.wAcordao?pTipoConsulta=PROCESSO&n_idv=811961> Acesso em: 17 dez 2013.

A convenção coletiva tem como objetivo proporcionar que os sindicatos estabeleçam normas trabalhistas sempre tendo como objetivo a melhoria da condição do empregado.

Não poderá ser contemplado na convenção coletiva matérias que ferem à ordem pública. Esta também deverá observar os requisitos de validade dos negócios jurídicos, sob pena de nulidade.

Admite-se a terceirização de atividades-meio, não sendo admissível a terceirização de atividades-fim.

Como as atividades desempenhadas pelos empregados de condomínios não consistem em atividade-fim, à guisa de ilustração existe condomínios que sequer há porteiro e da mesma forma o objetivo do condomínio é atingido. Logo, os funcionários do condomínio executam atividade-meio como forma de proporcionar que o direito de uso do imóvel dos condôminos seja exercido da melhor forma possível.

Como o artigo 611, da Consolidação da Leis do Trabalho, admite que a Convenção Coletiva possa ser celebrada por qualquer sindicato e não somente pelos sindicatos que representem empregados ou empregadores de sociedades empresárias, é possível que os sindicatos que representam os funcionários de condomínios celebrem convenções coletivas tendo como objetivo a melhoria das condições trabalhistas dos empregados que eles representam. Sendo assim, é possível que os interessados (Sindicato das Empresas de compra, venda, locação e administração de imóveis residenciais e comerciais e o Sindicato dos Empregados em Condomínios Residenciais, Comerciais e Mistos) celebrem uma convenção coletiva que vede a contratação de mão-de-obra terceirizada pelos condomínios, a qual deverá ser observada, nos termos do artigo 7, inciso XXVI, da Constituição Federal.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 15ª Região. RO 013044/2008. Rel. Juiz José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza. Disponível em: <http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pDecisao.wAcordao?pTipoConsulta=PROCESSO&n_idv=811961> Acesso em: 17 dez 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 15ª Região. Ação anulatória n. 01160-2009-000-15-00-0. Rel. Des. Flavio Nunes Campos. Disponível em: <http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pDecisao.wAcordao?pTipoConsulta=PROCESSO&n_idv=1045456> Acesso em 13 de Dez de 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. ROAA n. 732736/2001. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Min. Rel. Wagner Pimenta. Disponível em <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=ROAA%20-%20732736-22.2001.5.17.5555&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAARFUAAG&dataPublicacao=04/10/2002&query=decorr%Eancia%20and%20de%20and%20a%20and%20a%E7%E3o%20and%20anulat%F3ria%20and%20ter%20and%20por%20and%20objetivo%20and%20a%20and%20nulidade%20and%20de%20and%20cl%EIusula%20and%20inserida%20and%20em%20and%20instrumento%20and%20normativo>> Acesso em: 14 dez 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. RO-116000-32.2009.5.15.0000. Rel. Min. Márcio Eurico Vitral Amaro. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=116000&digitoTst=32&anoTst=2009&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0000>> Acesso em 13 de dez 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. ROAA n. 7150-2002-900-08-00. Seção especializada em dissídios coletivos. Rel. Min. Milton de Moura França. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=ROAA%20-%20636540081.2002.5.08.0900&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAWfSAAP&dataPublicacao=07/02/2003&query=De%20and%20outra%20and%20parte%20and%20no%20and%20%E2mbito%20and%20do%20and%20Processo%20and%20do%20and%20Trabalho%20and%20os%20and%20crit%E9rios%20and%20de%20and%20fixa%E7%E3o%20and%20da%20and%20compet%Eancia%20and%20funcional%20and%20diferem%20and%20entre%20and%20o%20and%20diss%EDdio%20and%20individual%20and%20o%20and%20coletivo>> Acesso em : 13 de Dez de 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 331. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas com indice/Sumulas Ind 301 350.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas%20com%20indice/Sumulas%20Ind%20301%20350.html)> Acesso em: 13 de dez de 2013.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. Disponível em: <<http://www.fecoesp.com.br/content/images/convencao/1082.pdf>> Acesso em: 10 dez 2013

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 4. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense. p. 1270

GOMES, Orlando. *A Convenção Coletiva do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995.

OIT. <http://www.tecnolegis.com/estudo-dirigido/auditor-fiscal-do-trabalho-2009/convencao-154-oit.html> Acesso em: 18 dez 2013

Martinez, Luciano. *Curso de direito do trabalho : relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 3. ed. São Paulo : Saraiva, 2012. p. 263.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. FARINA, Bernardo Cunha. A inevitabilidade da negociação coletiva no setor público. Ano 77, n. 06. Publicação Mensal de Legislação, Doutrina e Jurisprudência. São Paulo: Jun de 2013.

SILVA, João Batista da. Convenção Coletiva do Trabalho: do contratual ou normativo. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, ano de 1982, São Paulo, LTr, 1983. p. 135/135.

SUSSEKIND, Arnaldo. A convenção coletiva em confronto com a lei. Publicação Mensal de Legislação, Doutrina e Jurisprudência, Ano 74, n.04, Abr. 2010.

