



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista **1032549-64.2023.5.02.0000**

Relator: KÁTIA MAGALHÃES ARRUDA

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 19/06/2024

Valor da causa: R\$ 50.000,00

Partes:

RECORRENTE: SINDICATO DAS EMPRESAS DE SISTEMAS ELETRONICOS DE SEGURANCA DO ESTADO DE SAO PAULO - SIESE-SP

ADVOGADO: CELSO FERNANDO GIOIA

RECORRENTE: SINDICATO DOS TRABALHADORES EM SISTEMAS ELETRONICOS DE SEGURANCA PRIVADA DO ESTADO DE SAO PAULO - SINTRASESP

ADVOGADO: CELSO FERNANDO GIOIA

RECORRIDO: SINDICATO DOS CONDOMINIOS DE PR. E EDIF. COM. IND. RES. E MISTOS INTERM.DO EST.DE SAO PAULO

ADVOGADO: ROBSON CESAR SPROGIS

ADVOGADO: DIEGO VEGA POSSEBON DA SILVA

ADVOGADO: IGOR RAMOS SILVA

RECORRIDO: SIND EMP DE EDIF SP ZEL PORT CAB VIG FAX SERV E OUTROS

ADVOGADO: ANTONIO ROSELLA

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST-ROT - 1032549-64.2023.5.02.0000

ACÓRDÃO

Seção Especializada em Dissídios Coletivos

GMKA/ch

Redatora designada

RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO ANULATÓRIA INTERPOSTO POR SINDICATOS TERCEIROS INTERESSADOS NÃO SIGNATÁRIOS DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE 2023 /2024 FIRMADA ENTRE OS SINDICATOS RÉUS – DEMONSTRADO O PREJUÍZO EM SUAS ESFERAS JURÍDICAS - PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/17.

I) PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM - REJEIÇÃO.

1. A LC 75/93 atribuiu ao Ministério Público do Trabalho a legitimidade para propor ação anulatória de cláusula de convenção ou acordo coletivo (art. 83, IV) como forma de controle, por terceiro desinteressado e fiscal da lei, da adequação da negociação coletiva aos parâmetros legais.

2. Excepcionalmente, a jurisprudência da SDC desta Corte admite, ainda, a legitimidade ativa dos sindicatos representantes de categorias econômica e profissional que, embora não tenham subscrito o instrumento normativo impugnado, demonstrem a existência de prejuízos em sua esfera jurídica decorrentes da convenção ou do acordo coletivo de trabalho.

3. In casu, não merece reparo o acórdão regional, que rejeitou a preliminar de ilegitimidade ativa ad causam, porquanto proferido em estrita consonância com a jurisprudência pacificada da SDC desta Corte.

Preliminar rejeitada.

II) CLÁUSULA 36ª (“MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA /TERCEIRIZAÇÃO - REGULAMENTAÇÃO DO MONITORAMENTO A DISTÂNCIA”) DA CCT DE 2023/2024.

VALIDADE DE NORMA COLETIVA QUE PREVÊ INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA EM CASO DE DISPENSA DE EMPREGADO.

1 – Discute-se a validade de norma coletiva que prevê “O empregador que optar pela implantação de centrais e/ou sistemas de monitoramento remoto de controle de acesso e /ou “portarias virtuais”, pagará indenização de 10 (dez) pisos salariais da categoria para cada empregado dispensado nessas condições, que deverá constar do termo de rescisão do contrato de trabalho como INDENIZAÇÃO ADICIONAL, a ser paga no mesmo prazo das verbas rescisórias”.

2 – A cláusula 36ª da CCT de 2023, em seu caput e parágrafos primeiro ao quarto, não visa regular a atividade das empresas de sistemas de segurança eletrônicos ou impor restrições diretas à sua atuação no mercado. Suas disposições estão centradas na relação entre empregador e



empregado no contexto específico da substituição de postos de trabalho por sistemas automatizados, com escopo de mitigar os impactos da contratação de serviços terceirizados e da automação sobre os trabalhadores. A eventual repercussão indireta no mercado de segurança não configura, por si só, extrapolação da competência dos sindicatos.

3 - Seguindo com a análise da validade da norma coletiva, vale salientar que no Recurso Extraordinário com Agravo 1.121.633 (Tema 1.046 - Repercussão Geral), Relator Ministro Gilmar Mendes, o STF proferiu a seguinte tese vinculante: *"São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis"*.

4 - A valorização da negociação coletiva decorre tanto de direito constitucionalmente assegurado (art. 7º, XXVI, da Constituição Federal), como de norma internacional, ratificada pelo Brasil (art. 4º da Convenção nº 98 da OIT – com status de “core obligation”).

5 - Tal direito, contudo, não é absoluto. A própria tese firmada pelo STF determina a observância do princípio da adequação setorial negociada. O Ministro Gilmar Mendes, discorrendo sobre os direitos trabalhistas absolutamente indisponíveis, destacou que, *"Em regra, as cláusulas de convenção ou acordo coletivo não podem ferir um patamar civilizatório mínimo, composto, em linhas gerais, (i) pelas normas constitucionais, (ii) pelas normas de tratados e convenções internacionais incorporadas ao Direito Brasileiro e (iii) pelas normas que, mesmo infraconstitucionais, asseguram garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores"*.

6 - A criação de indenização para dispensa de empregado substituído por serviço terceirizado e automatizado amplia a proteção social, encontrando respaldo no art. 7º, caput, da Constituição Federal. Ademais, corrobora com o que preconizam os incisos I e XXVIII do mesmo dispositivo, que elencam como direito social a da relação de emprego contra despedida sem justa causa, com indenização compensatória, e a proteção em face da automação.

7 - Prevalece, na doutrina e na jurisprudência, o entendimento que os incisos I e XXVII do art. 7º da Constituição Federal representam normas de eficácia limitada, não podendo ser aplicadas automaticamente. Contudo, mesmo normas de eficácia limitada possuem aplicabilidade mediata (indireta), orientando o legislador e o intérprete da Constituição.

8 - Assim, uma norma coletiva que, por vontade das próprias partes, cria uma hipótese de aplicação do art. 7º, I e XXVII, da Constituição Federal, prestigia a vontade do constituinte originário.

9 - Ademais, a cláusula em debate foi firmada após a Lei nº 13.467/2017, que expressamente prevê os direitos que são defesos às normas coletivas no art. 611-B da CLT. E não há no referido rol taxativo qualquer vedação à criação de indenização para dispensa de empregados.



10 – O reconhecimento da validade da norma em debate não ofende o entendimento firmado pela SDC, pela invalidade das **cláusulas que vedam** a contratação de empresas terceirizadas e que operem por centrais de monitoramento à distância.

11 - Tais debates envolviam cláusulas **que proibiam em absoluto** a terceirização e substituição dos postos de trabalho por serviços automatizados. Na hipótese em análise, não se verifica qualquer proibição, mas a indenização ao empregado dispensado, o que não viola a livre iniciativa, ao revés, compatibiliza o princípio da livre iniciativa com a valorização social do trabalho, o que se coaduna com os fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, IV, Constituição Federal).

12 – A norma coletiva em análise, até seu parágrafo quarto, não fere a livre iniciativa ou a livre concorrência porque, como apontam os arts. 1º, IV, 170, IV e VIII, da CF, a livre iniciativa e a livre concorrência não podem ser dissociadas do valor social do trabalho e da justiça social. Ao prever a possibilidade de dispensa de um trabalhador (para substituição por serviço terceirizado e automatizado) cumulada com uma indenização pela perda do emprego, a norma permite que haja a terceirização e a automação (livre iniciativa), ao mesmo tempo em que protege o trabalhador (valor social do trabalho, função social da propriedade, justiça social, proteção ao pleno emprego).

13 – Deve ser declarada a nulidade, contudo, no parágrafo quinto, que prevê: *“Na implantação de centrais terceirizadas de monitoramento de acesso ou “portaria virtual”, os condomínios devem exigir da empresa contratada: prova de regularidade fiscal e previdenciária da empresa; cópia do cartão do cadastro Nacional de pessoa jurídica - CNPJ; certidão negativa de débito da Dívida Ativa da União, relativamente aos sócios; qualificação de seu responsável técnico e prova de sua relação contratual com a empresa, salvo seja ele seu sócio - proprietário; E relação com nome, identidade (RG), Cadastro de Pessoas físicas (CPF) e endereço de todos os funcionários com cópia dos respectivos registros”*.

14 - Esse parágrafo impõe obrigações na relação entre os condomínios e as empresas de sistemas eletrônicos de segurança, alheias à negociação que firmou a norma coletiva, o que não é admitido pela jurisprudência pacificada da SDC (ROT-1003289-78.2019.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 11/03/2021).

15 – Recurso ordinário a que se dá parcial provimento.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso Ordinário Trabalhista** n

º TST-ROT - 1032549-64.2023.5.02.0000, em que são RECORRENTES SINDICATO DAS EMPRESAS DE SISTEMAS ELETRONICOS DE SEGURANCA DO ESTADO DE SAO PAULO - SIESE-SP e SINDICATO DOS TRABALHADORES EM SISTEMAS ELETRONICOS DE SEGURANCA PRIVADA DO ESTADO DE SAO PAULO - SINTRASESP, são RECORRIDOS SINDICATO DOS CONDOMINIOS DE PR. E EDIF. COM. IND. RES. E MISTOS INTERM.DO EST.DE SAO PAULO e SIND EMP DE EDIF SP ZEL PORT CAB VIG FAX SERV E OUTROS e é CUSTOS LEGIS MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.



Transcreve-se o voto do Exmo. Sr. Ives Gandra Martins Filho, relator, na parte em que houve unanimidade na SDC:

O Sindicato das Empresas de Sistemas Eletrônicos de São Paulo – Siese/SP e o Sindicato dos Trabalhadores em Sistemas Eletrônicos de Segurança Privada do Estado de São Paulo – Sintrasesp ajuizaram Ação Anulatória em face do Sindicato dos Condomínios de Prédios e Edifícios Comerciais, Industriais, Residenciais e Mistos Intermunicipal do Estado de São Paulo - Sindcond e do Sindicato dos Empregados em Edifícios de São Paulo, Zeladores, Porteiros, Cabineiros, Vigias, Faxineiros e Serviços – Sindifícios (págs. 2-18), visando que seja declarada a nulidade da Cláusula 36ª (“Mão-de-Obra Temporária/Terceirização - Regulamentação do Monitoramento a Distância”) da Convenção Coletiva de Trabalho de 2023/2024 celebrada entre os Réus (págs. 106-107).

O TRT da 2ª Região rejeitou a preliminar de ilegitimidade ativa ad causam e, no mérito, julgou improcedente a ação anulatória, ao tempo em que condenou os Sindicatos Autores ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais, no importe de 5% (cinco por cento) sobre o valor da causa (págs. 270-277).

Os embargos de declaração opostos pelo Sindicato Autor – Siese/SP (págs. 288-293) foram rejeitados pelo 2º Regional (págs. 295-303).

Inconformados, os Sindicatos Autores (Siese/SP e Sintrasesp) interpuseram recurso ordinário (págs. 311-333).

Admitido o apelo (págs. 336-337), foram apresentadas contrarrazões pelos Sindicatos Réus (págs. 340-349 e 360-368), tendo o Ministério Público do Trabalho, em parecer da lavra do Dr. Luiz da Silva Flores, opinado pelo desproimento do recurso (págs. 444-449).

É o relatório.

V O T O

Quanto ao conhecimento e a preliminar de ilegitimidade ativa, adoto os fundamentos apresentados pelo relator originário deste processo:

I) CONHECIMENTO

Preenchidos os pressupostos de admissibilidade do recurso ordinário, dele **CO NHEÇO**.

I) PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM

O 2º Regional rejeitou a preliminar de ilegitimidade ativa ad causam, nos seguintes termos:

1.1 Ilegitimidade ativa

Nos termos do artigo 83, inciso IV, da LC nº 75/93, pertence ao Ministério Público do Trabalho a legitimidade ativa para propositura de Ação Anulatória de Cláusulas Convencionais. Também, encontra-se pacificado na jurisprudência do C. TST o reconhecimento da legitimidade ad causam, excepcionalmente, às partes signatárias, quando demonstrado vício na manifestação de vontade e por sindicato que não subscreveu a norma coletiva, desde que entenda ter sido prejudicado em sua esfera jurídica em decorrência das normas que pretende ver anuladas. O alcance da decisão, no caso, alcança a todos os representados pelos sindicatos que subscreveram a norma.

Nesse sentido:

RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO ANULATÓRIA AJUIZADA POR SINDICATO QUE NÃO CELEBOU INSTRUMENTO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. CATEGORIA PROFISSIONAL DIFERENCIADA. DEBATE SOBRE EVENTUAL PREJUÍZO NA ESFERA JURÍDICA. EXTRAPOLAÇÃO DE REPRESENTATIVIDADE DA ENTIDADE SINDICAL QUE PACTUOU O INSTRUMENTO NORMATIVO IMPUGNADO. EXCEPCIONALIDADE ADMITIDA PELA



JURISPRUDÊNCIA. LEGITIMIDADE AD CAUSAM DO AUTOR RECONHECIDA PARA PROPOR A AÇÃO ANULATÓRIA. O TRT julgou improcedente a ação anulatória, pelo fundamento de que o sindicato não detém legitimidade ativa para ajuizar ação anulatória visando anular cláusula ou o próprio acordo coletivo de trabalho que não foi signatário. O autor recorreu. Prevalece nesta Corte o entendimento de que a legitimidade para propor ação anulatória de cláusulas constantes de instrumentos normativos negociados restringe-se ao Ministério Público do Trabalho, conforme expressamente previsto no art. 83, IV, da Lei Complementar nº 75, de 20.5.1993; e, excepcionalmente, aos sindicatos representantes das categorias econômica e profissional e às empresas signatárias (hipótese de acordo coletivo de trabalho), quando demonstrado o vício de vontade na elaboração desses instrumentos; e, ainda, aos entes coletivos representativos das categorias econômica ou profissional, caso se considerem prejudicados em sua esfera jurídica em decorrência da convenção ou do acordo coletivo de trabalho, mesmo que não tenham subscrito a norma coletiva. No caso, o recorrente assegura que as cláusulas impugnadas causam prejuízo na sua esfera jurídica, consubstanciado na usurpação da sua representatividade. Nesse caso, a jurisprudência desta Corte admite, como hipótese de excepcionalidade, o reconhecimento da legitimidade da entidade para ajuizar a ação anulatória. Prevalece o entendimento de que consiste no mérito da demanda os questionamentos apresentados no recurso ordinário atinentes à verificação da representatividade do recorrente com relação à categoria dos motoristas, bem como a verificação se o sindicato, que firmou o instrumento normativo autônomo impugnado, extrapolou os limites da sua representação, que, em tese, podem implicar na declaração de nulidade da norma autônoma impugnada, não se confundindo, no entanto, com o pressuposto processual da legitimidade para propor a ação. Recurso ordinário a que se dá provimento, para afastar a preliminar de ilegitimidade ad causam, determinando o retorno dos autos ao egrégio Tribunal Regional de origem, a fim de que prossiga na instrução do presente feito (RO-983-25.2018.5.08.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra **Kátia Magalhaes Arruda**, DEJT 02/10/2020).

Nesse contexto, **detêm os autores legitimidade para ajuizar a presente ação anulatória.**

Rejeito (págs. 271-272, grifos originais e nossos).

Em contrarrazões, o Sindicato Réu (Sindifícios) pugna pelo acolhimento da preliminar de ilegitimidade ativa ad causam, com a consequente extinção do processo sem resolução do mérito, por entender que a ação anulatória é de competência exclusiva do Ministério Público do Trabalho, conforme farta jurisprudência e doutrina que menciona (págs. 344-346).

A LC 75/93 atribuiu ao **Ministério Público do Trabalho** a legitimidade para **propor ação anulatória de cláusula de convenção ou acordo coletivo** (art. 83, IV) como forma de controle, por terceiro desinteressado e fiscal da lei, da adequação da negociação coletiva aos parâmetros legais.

Excepcionalmente, a jurisprudência da SDC do TST admite, ainda, a legitimidade ativa dos sindicatos representantes de categorias econômica e profissional que, embora não tenham subscrito o instrumento normativo impugnado, demonstrem a existência de prejuízos em sua esfera jurídica decorrentes da convenção ou do acordo coletivo de trabalho.

In casu, não merece reparo o acórdão regional, que rejeitou a preliminar de ilegitimidade ativa ad causam, porquanto proferido em estrita consonância com os seguintes precedentes da SDC desta Corte:

RECURSO ORDINÁRIO - AÇÃO ANULATÓRIA - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021 [...] ILEGITIMIDADE ATIVA DE SINDICATO NÃO SUBSCRITOR DO INSTRUMENTO COLETIVO A jurisprudência desta Seção orienta-se no sentido da legitimidade excepcional de sindicato não subscritor para postular a nulidade de instrumento coletivo, quando demonstre a configuração de prejuízos à sua esfera jurídica [...] (TST-ROT-101127-94.2021.5.01.0000, Rel. Min. **Maria Cristina Irigoyen Peduzzi**, DEJT de 23/08/23).

RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO ANULATÓRIA DE CLÁUSULAS DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - REPRESENTAÇÃO SINDICAL -



CATEGORIA DIFERENCIADA DOS MOTORISTAS PROFISSIONAIS - MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL (LEI 12.023/09) - LEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM - DESPROVIMENTO.

1. A LC 75/93 atribuiu ao Ministério Público do Trabalho a legitimidade para propor ação anulatória de cláusula de convenção ou acordo coletivo (art. 83, IV) como forma de controle, por terceiro desinteressado e fiscal da lei, da adequação da negociação coletiva aos parâmetros legais.

2. Excepcionalmente, a jurisprudência desta SDC admite, ainda, a legitimidade ativa dos sindicatos representantes de categorias econômica e profissional que, embora não tenham subscrito o instrumento normativo impugnado, demonstrem a existência de prejuízos em sua esfera jurídica decorrentes da convenção ou do acordo coletivo de trabalho.

3. O TRT da 8ª Região rejeitou a preliminar de ilegitimidade ativa ad causam, ao fundamento de que: a) restou comprovada a efetiva representatividade do Sindicato Suscitante junto aos empregados da categoria diferenciada, b) o art. 81, parágrafo único, do CDC dispõe acerca de interesses difusos, que dizem respeito a pessoas indeterminadas e os coletivos, a pessoas que pertencem a um grupo ou categoria, que pode ser de categoria diferenciada, ainda que a atividade preponderante da empresa seja diversa.

4. In casu, não merece reparo o acórdão regional, pois: a) o § 3º do art. 511 da CLT dispõe que a "categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares"; b) a SDC desta Corte segue no sentido de que os Sindicatos dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral representam, de forma ampla, todos os trabalhadores que exerçam atividade de movimentação de mercadorias em geral, os quais são regulados pela Lei 12.023/09, integrando categoria diferenciada, à luz do referido preceito consolidado, independentemente da atividade preponderante do empregador. Recurso ordinário desprovido (ROT-255-76.2021.5.08.0000, Rel. Min. **Ives Gandra da Silva Martins Filho**, DEJT de 29/11/22).

RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO ANULATÓRIA DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO PROPOSTA POR EMPRESA. 1) ILEGITIMIDADE ATIVA PARA A CAUSA. EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. A jurisprudência desta SDC posiciona-se no sentido de que a legitimidade para o ajuizamento de ação anulatória de convenção coletiva de trabalho (ou acordo coletivo) está adstrita, essencialmente, ao Ministério Público do Trabalho, consoante previsão legal (art. 83, IV, da LC 75/93), e, excepcionalmente, aos sindicatos convenientes e à empresa signatária (no caso de acordo coletivo de trabalho), quando demonstrado vício de vontade ou alguma das hipóteses do art. 166 do CCB. Portanto, a empresa, de forma individual, não é parte legítima para ajuizar ação anulatória visando à declaração da nulidade de cláusulas constantes em convenção coletiva de trabalho, em face da natureza dos direitos envolvidos - direitos coletivos da categoria. Recurso ordinário desprovido, no aspecto [...] (TST-ROT-1418-35.2019.5.09.0000, Rel. Min. **Maurício Godinho Delgado**, DEJT de 24/06/22).

Assim, **REJEITA-SE** a preliminar.

III) MÉRITO

CLÁUSULA 36ª ("MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO - REGULAMENTAÇÃO DO MONITORAMENTO A DISTÂNCIA")

A Cláusula 36ª da CCT de 2023/2024 tem a seguinte redação:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - REGULAMENTAÇÃO DO MONITORAMENTO A DISTÂNCIA

A fim de preservar postos de trabalho, bem como garantir a segurança e bem-estar de condôminos e moradores de edifícios e condomínios, as partes convenientes decidem **regular a implantação e/ou substituição de empregados de portaria – trabalho presencial – por centrais e/ou sistemas de monitoramento remoto de controle de acesso e/ou “portarias virtuais”**.

Parágrafo Primeiro: A presente cláusula tem por fundamento o princípio da autonomia coletiva privada e o direito social previsto no artigo 7º, XXVII da CF/88, que possui eficácia direta e imediata na proteção do emprego e mercado de trabalho em face dos prejuízos que a automatização vem causando aos trabalhadores.

Parágrafo Segundo: Trata-se do **exercício de direito pelo empregador**, que ao optar por exercê-lo, a fim de **preservar postos de trabalho**, bem como garantir a segurança e bem-estar de condôminos e moradores de edifícios e condomínios, **deverá manter ao menos 2 (dois) empregados/posto de trabalho devidamente registrado e pagar compensação financeira ao empregado dispensado**, de modo a harmonizar os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Parágrafo Terceiro: O empregador que optar pela **implantação de centrais e/ou sistemas de monitoramento remoto de controle de acesso e/ou “portarias virtuais”**, **pagará indenização de 10 (dez) pisos salariais da categoria para cada empregado dispensado** nessas condições, que deverá constar do termo de rescisão do contrato de trabalho como **INDENIZAÇÃO ADICIONAL**, a ser paga no mesmo prazo das verbas rescisórias.



Parágrafo Quarto: A multa acima será diminuída para 5 (cinco) pisos se condomínio optante do “REDINO”.

Parágrafo Quinto: Na implantação de centrais terceirizadas de monitoramento de acesso ou “portaria virtual”, os condomínios devem exigir da empresa contratada: prova de regularidade fiscal e previdenciária da empresa; cópia do cartão do cadastro Nacional de pessoa jurídica – CNPJ; certidão negativa de débito da Dívida Ativa da União, relativamente aos sócios; qualificação de seu responsável técnico e prova de sua relação contratual com a empresa, salvo seja ele seu sócio – proprietário; E relação com nome, identidade (RG), Cadastro de Pessoas físicas (CPF) e endereço de todos os funcionários com cópia dos respectivos registros (págs. 106-107).

O TRT da 2ª Região julgou improcedente a ação anulatória, consoante os

seguintes fundamentos:

AÇÃO ANULATÓRIA DE CLÁUSULA CONVENCIONAL. A cláusula em destaque não limita ou proíbe a implantação de portarias remotas, mas tão somente cria condições para tanto. Tal regulamentação busca, em verdade, a proteção da força de trabalho, de modo a desestimular demissões de empregados já contratados, determinando, lado outro, caso o condomínio opte pela implantação de centrais e/ou sistemas de monitoramento remoto de controle de acesso e/ou “portarias virtuais”, que seja paga indenização ao empregado dispensado nessas condições, o que se encontra em perfeita consonância com o direito constitucionalmente previsto de reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, disposto no artigo 7º, XXVI, da CF. Dessarte, não há falar, portanto, em nulidade da Cláusula 36ª, da CCT de 2023/2024, em atenção aos fundamentos acima e em prestígio aos princípios da autonomia sindical (não intervenção), dignidade da pessoa humana e valorização do trabalho. Nesse sentir, precedente desta E. SDC sob n. 1003289-78.2019.5.02.0000 e da E. SDC do C. TST (RO-1002505- 09.2016.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Redatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 11 /04/2018).

[...]

Os requerentes afirmam que há, por parte dos sindicatos requeridos, tentativa de impedir a implantação de portarias remotas, em retrocesso ao desenvolvimento tecnológico e ao desenvolvimento de vagas de trabalho com especialização distinta, com violação às liberdades individuais, coletivas, aos direitos indisponíveis voltados à ordem pública e aos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência.

Contudo, a cláusula em destaque não limita ou proíbe a implantação de portarias remotas, mas tão somente cria condições para tanto.

Tal regulamentação busca, em verdade, a proteção da força de trabalho, de modo a desestimular demissões de empregados já contratados, determinando, lado outro, caso o condomínio opte pela implantação de centrais e/ou sistemas de monitoramento remoto de controle de acesso e/ou “portarias virtuais”, que seja paga indenização ao empregado dispensado nessas condições, o que se encontra em perfeita consonância com o direito constitucionalmente previsto de reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, disposto no artigo 7º, XXVI, da CF.

Dessarte, não há falar, portanto, em nulidade da Cláusula 36ª, da CCT de 2023/2024, em atenção aos fundamentos acima e em prestígio aos princípios da autonomia sindical (não intervenção), dignidade da pessoa humana e valorização do trabalho.

Nesse sentir, precedente da E. SDC do C. TST, cuja ementa se transcreve:

RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO ANULATÓRIA. PROIBIÇÃO DE CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS TERCEIRIZADOS PARA A EXECUÇÃO DE SERVIÇOS RELACIONADOS À ATIVIDADE FIM DOS CONDOMÍNIOS. AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA ASSEGURADA PELA CARTA MAGNA. NÃO HÁ OFENSA AO PRINCÍPIO DA LIVRE CONCORRÊNCIA OU QUALQUER DISPOSITIVO DO ORDENAMENTO JURÍDICO VIGENTE. REGRAS LIVREMENTE PACTUADAS QUE ATINGEM SOMENTE OS INTERESSES DAS CATEGORIAS REPRESENTADAS, NO ÂMBITO DAS RESPECTIVAS BASES TERRITORIAIS DAS ENTIDADES CONVENIENTES. VALIDADE. O cerne da demanda é o pedido de declaração da nulidade de regra constante na convenção coletiva de trabalho, firmada entre os sindicatos profissional e patronal dos condomínios, na qual ficou estabelecido que os empregadores não poderiam contratar mão-de-obra terceirizada para o exercício das atividades de zelador, vigia, porteiro, jardineiro, faxineiro, auxiliar de serviços gerais, ascensorista, garagista, manobrista e folguista, bem como não permitia a contratação de mão-de-obra oriunda de qualquer tipo de cooperativa de trabalho. Sem pretender adentrar em análise mais profunda sobre as questões relativas ao fenômeno da terceirização, registro apenas que, conforme ficou evidenciado na audiência pública sobre o tema, realizada pelo TST em outubro de 2011, a gestão de pessoal pela via da terceirização deve ser acompanhada por limites, para evitar que ocorra uma forte precarização das relações de trabalho. A Constituição Federal de 1988 estabelece limites para a gestão de



pessoal que, por óbvio, tem também aplicação na modalidade denominada terceirização. Os limites estabelecidos na Carta Magna são revelados por meio das diretrizes principiológicas e normativas atinentes à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), à valorização do trabalho com existência digna e justiça social (art. 170, caput), à concretização dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil de construção de uma sociedade livre, justa e solidária, de redução das desigualdades sociais e regionais (art. 3º, III). O princípio tutelar do Direito do Trabalho de preservação e continuidade da relação de emprego também encontra acolhimento nos direitos fundamentais. Quanto à pactuação de convenção coletiva de trabalho, a Carta Magna conferiu aos seres coletivos o poder excepcional de criação de normas jurídicas de cunho trabalhista, por meio de negociação coletiva (art. 7º, XXVI, da CF). Pelo princípio da adequação setorial negociada, as normas autônomas, criadas a partir da negociação entabulada pelos representantes das categorias profissional e patronal, podem prevalecer diante das regras estatais de proteção ao trabalho, desde que não avancem sobre direitos de indisponibilidade absoluta. O arcabouço jurídico autoriza que os seres coletivos, por meio de negociação coletiva, estabeleçam normas que restrinjam ou mesmo proíbam a terceirização no âmbito das respectivas bases de representatividade. Não se trata de reserva de mercado, mas tão somente criação de norma regulatória das relações de trabalho ocorridas entre as partes representadas pelos respectivos sindicatos. Evidentemente, os efeitos da norma negociada não transpassa os limites das respectivas bases de representatividades dos seres coletivos convenientes. No caso, a norma firmada pelos convenientes não adentra na questão do reconhecimento da validade de terceirização dos serviços de limpeza, portaria, garagem dentro dos condomínios. Mas apenas veda que esses serviços sejam realizados por empresa interposta, no âmbito das relações ocorridas entre as categorias por eles representadas. O interesse do recorrente não justifica e tampouco autoriza a declaração de nulidade da norma. Consabido que o princípio da livre iniciativa é garantia constitucional que se aplica tanto para a empresa como para o trabalho. Nesse contexto, não afronta o princípio da livre iniciativa, a mera opção dos convenientes por certa modalidade legal de prestação de serviços, para aplicação restrita no âmbito das categorias representadas, sem imposição direta a terceiros. Também não há desrespeito à livre concorrência, uma vez que esse fundamento só tem pertinência nas circunstâncias em que a norma beneficia um indivíduo em detrimento de outro, não se aplicando para refutar interesses próprios da relação de trabalho. No caso, a norma impugnada tem aplicação apenas para regular o trabalho prestado no âmbito dos condomínios residenciais. Nesse cenário, ao afastar a terceirização, as partes convenientes avaliaram e optaram por evitar a rotatividade dos empregados, possibilitando uma relação mais próxima e de maior confiança entre moradores e trabalhadores do condomínio, o que, evidentemente, resulta na maior segurança dos moradores e demais usuários, com redução do quadro de empregados e, por conseguinte, dos encargos trabalhistas e sociais, que, ao final, gera redução dos custos com contratação e treinamento de pessoal. De fato, a Súmula 331 do TST admite a terceirização no trabalho temporário e nos serviços de vigilância (Lei nº 7.102/83) e de conservação e limpeza, entretanto, 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. Infere-se que a cláusula impugnada, que veda a terceirização na atividade fim dos condomínios, não se encontra eivada de vício que comporte a declaração de nulidade. A intervenção judicial, para declarar a nulidade das normas convencionadas, apenas se justifica quando se verifica no instrumento negociado alguma violação do ordenamento jurídico vigente, o que não é o caso dos autos. Em diversos julgados, houve pronunciamento desta Corte no sentido de deferir cláusula que proibia a terceirização nas atividades-fim das empresas. Mantém-se o entendimento de que é válida a cláusula, ora impugnada, que veda a terceirização dos serviços atinentes à atividade fim dos condomínios, uma vez que foi estabelecida livremente pelas partes, além de não violar qualquer dispositivo ou princípio do ordenamento jurídico vigente, bem como atinge somente os interesses das categorias representadas, no âmbito das bases territoriais dos convenientes e das suas respectivas abrangência representativa. A pactuação da norma contestada está absolutamente inserida nos limites conferidos pela Carta Magna vigente aos seres coletivo no âmbito da negociação coletiva. No caso, apresentei voto divergente, que foi acompanhado por parte dos integrantes da sessão, tendo ficado empatada a votação, o que conduziu à declaração do desprovimento do recurso ordinário, nos termos do art. 140, § 1º, do RITST. (RO-1002505-09.2016.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Redatora Ministra **Kátia Magalhães Arruda**, DEJT 11/04/2018).



No mesmo sentido, os precedentes desta E. SDC: Processo: 1003289-78.2019.5.02.0000; Data: 11-12-2019; Órgão Julgador: Gabinete da Vice-Presidência Judicial - Tribunal Pleno; Relator(a): FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO; e, Processo: 1000029-51.2023.5.02.0000; Data: 18-10-2023; Órgão Julgador: SDC - Cadeira 9 - Seção Especializada em Dissídio Coletivo; Relator (a): VALDIR FLORINDO.

Nesses termos, julgo **improcedente a ação anulatória** de cláusula convencional (págs. 270 e 273-275, grifos nossos).

Em seu **apelo**, os **Sindicatos Autores** sustentam que:

a) merece total provimento o recurso, uma vez que o acórdão regional **deixou de atentar para a evolução da jurisprudência**, tanto do TST quanto do STF, no sentido de **manter livre a concorrência** entre **alternativas de solução de segurança para condomínios** em nosso país, além de **resguardar a livre iniciativa**, princípios fundamentais garantidos pela Constituição Federal e pelos demais dispositivos de lei aplicáveis ao caso;

b) a Clausula 36ª da CCT, em apreço, que versa sobre a **regulamentação do monitoramento a distância**, **não se limita a tratar de questões afetas aos sindicatos signatários** do instrumento normativo, mas **interfere frontal e diretamente na atividade de outros sindicatos**, pois o que ocorre é uma **tentativa de impedir a implantação de portarias remotas**, em verdadeiro **retrocesso ao desenvolvimento tecnológico** e às **vagas de trabalho**, com especialização diferente, **violando**, assim, as **liberdades individuais, coletivas e os direitos indisponíveis** voltados a ordem pública;

c) à luz do art. 170, IV, da CF resta cristalino que a **livre concorrência**, decorrente da **livre iniciativa**, é vista como um dos alicerces do sistema capitalista, consistindo na liberdade da existência de diversos estabelecimentos comerciais, conforme ensina o ilustre professor **Celso Bastos**;

d) o eminente jurista Tércio Sampaio Ferraz pontua que, como uma primeira vertente, a **livre concorrência** é forma de tutela do consumidor, na medida em que a **competição entre os agentes econômicos induz a uma distribuição de recursos a preços menores**, sendo que, do **ponto de vista político**, a **livre concorrência é garantia de oportunidades iguais para todos os agentes** e, do **ponto de vista social**, a competitividade gera extratos intermediários entre os grandes e pequenos agentes econômicos como **garantia de uma sociedade mais equilibrada**;

e) é salutar a livre concorrência entre empresas, pois **aumenta a competição entre os empresários que disputam consumidores**, trazendo **opções na escolha de produtos e serviços**, de modo que, **ao estabelecer a limitação da concorrência**, os Sindicatos Recorridos **limitam o fator de escolha do consumidor e violam o princípio da livre concorrência**, conforme **precedentes do Tribunal Superior do Trabalho** (págs. 320-322 e 325-326);

f) as Empresas de sistemas de segurança eletrônicos ficam aliadas do direito de concorrer à solução de segurança de uma portaria de condomínio, além do fato de **restarem infringidos os direitos dos empregados das empresas de sistemas de segurança eletrônica**, que se veem discriminados com relação aos empregados do Sindicato de Condomínios (ora Recorrido), que parecem privilegiados em relação àqueles;

g) tal cláusula causa prejuízo cumulativo, pois as **empresas fornecedoras de insumos eletrônicos para portarias remotas também sofrem com a redução de vendas** dos seus produtos e, por conseguinte, também os seus **empregados**, uma vez que **podem perder seus empregos**, em detrimento da casta de empregados dos condomínios, que não podem ser tocados, face à verdadeira **reserva de mercado criada**;

h) a referida cláusula impede a implantação das portarias remotas e impõe multa de 10 pisos salariais, conforme dispõe o seu § 3º, no importe de **R\$ 19.567,90 para zeladores e de R\$ 18.744,40 para porteiros ou vigias**, de modo que, **se forem dois empregados dispensados a despesa equivaleria a R\$ 40.000,00** (quarenta mil reais), sendo que a **consequência da dispensa seria a reintegra**



ção dos trabalhadores, como previsto no § 2º, o que implica em verdadeiro impedimento da implantação da portaria remota;

i) a multa prevista na cláusula equivale a uma severa limitação ao direito do condomínio de livre iniciativa e, portanto, dos trabalhadores de monitoramento para desempenho de suas atividades, além de configurar restrição ilegal e inconstitucional da livre concorrência, tendo em vista que nenhum condomínio optará pela portaria virtual, justamente pelo fato de ter que pagar altíssima multa a um empregado dispensado;

j) de acordo com o ordenamento jurídico brasileiro e o próprio texto constitucional, existe uma prevalência do princípio da livre iniciativa e da livre concorrência em face da proteção de postos de trabalho, com vistas a atribuir ao consumidor o poder de escolher entre as alternativas existentes, sem obrigá-lo retrogradamente a manter o antigo e o tradicional, no intuito de proteger certos trabalhadores em detrimento de outros mais qualificados;

k) o acórdão regional, embora instado em sede de embargos de declaração, não se pronunciou acerca da possibilidade de os signatários da CCT em questão criarem norma que atinja terceiros e que não estão no âmbito das respectivas representações, como exige o art. 611 da CLT;

l) é nítido também que a Cláusula 36ª fere frontalmente o direito à propriedade dos condôminos, o que também não foi levado em consideração pela decisão recorrida, valendo destacar que o sistema de portaria remota aumenta a segurança e otimiza recursos financeiros dos condôminos, de modo que, segurança e patrimônio são temas fundamentais que não devem sofrer intervenção de terceiros estranhos, como in casu, que, de forma extravagante e ilegal, estão interferindo diretamente nos direitos fundamentais dos condôminos à livre iniciativa e livre concorrência, razões pelas quais requerem que seja provido o recurso, a fim de ser declarada a nulidade da Cláusula 36ª da CCT em apreço.

À análise.

Quanto à nulidade parcial da cláusula em análise, seguem as razões de decidir, que prevaleceram, por maioria, na SDC:

Registro, inicialmente, que a cláusula 36ª da CCT de 2023, em seu caput e parágrafos primeiro ao quarto, não visa regular a atividade das empresas de sistemas de segurança eletrônicos ou impor restrições diretas à sua atuação no mercado. Suas disposições estão centradas na relação entre empregador e empregado no contexto específico da substituição de postos de trabalho por sistemas automatizados, com escopo de mitigar os impactos da contratação de serviços terceirizados e da automação sobre os trabalhadores. A eventual repercussão indireta no mercado de segurança não configura, por si só, extrapolação da competência dos sindicatos.

Nesse contexto, a referida cláusula não extrapola os limites da representação sindical, afetando terceiros não participantes da negociação coletiva (empresas de sistemas de segurança eletrônica) por representar suposto empecilho a livre iniciativa e a livre concorrência.

Seguindo com a análise da validade da norma coletiva, vale salientar que no Recurso Extraordinário com Agravo 1.121.633 (Tema 1.046 - Repercussão Geral), Relator Ministro Gilmar Mendes, o STF proferiu a seguinte tese vinculante: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis".



A valorização da negociação coletiva decorre tanto de direito constitucionalmente assegurado (art. 7º, XXVI, da Constituição Federal), como de norma internacional, ratificada pelo Brasil (art. 4º da Convenção nº 98 da OIT – com status de “*core obligation*”).

Tal direito, contudo, não é absoluto. A própria tese firmada pelo STF determina a observância do princípio da adequação setorial negociada, o qual preconiza:

Pelo princípio da adequação setorial negociada as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justarabalista desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justarabalistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).

[...] **não prevalece a adequação setorial negociada se concernente a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (e não indisponibilidade relativa)**, os quais não podem ser transacionados nem mesmo por negociação sindical coletiva. Tais parcelas são aquelas imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um *patamar civilizatório mínimo* que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização adequada deferível ao trabalho (arts. 1º, III e 170, *caput*, CF/88). [...]

No caso brasileiro, esse **patamar civilizatório mínimo está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: as normas constitucionais em geral** (respeitadas, é claro, as ressalvas *parciais* expressamente feitas pela própria Constituição: art. 7º, VI, XIII e XIV, por exemplo); **as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno brasileiro** (referidas pelo art. 5º, § 2º, CF/88, já expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se integra o Brasil); **as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora** (preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, preceitos legais instituidores de direitos trabalhistas etc.). (DELGADO, Maurício José Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 21 ed. São Paulo: Editora JusPodivm, 2024, p. 134-135, grifou-se)

Nessa mesma linha, discorrendo sobre os direitos trabalhistas absolutamente indisponíveis, o Ministro Gilmar Mendes destacou que, “*Em regra, as cláusulas de convenção ou acordo coletivo não podem ferir um patamar civilizatório mínimo, composto, em linhas gerais, (i) pelas normas constitucionais, (ii) pelas normas de tratados e convenções internacionais incorporadas ao Direito Brasileiro e (iii) pelas normas que, mesmo infraconstitucionais, asseguram garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores*”.

As normas constitucionais que tratam de direitos absolutamente indisponíveis são aquelas fechadas e/ou proibitivas, ou seja, aquelas que não autorizam elas próprias a sua flexibilização.

No que se refere às normas de tratados e convenções internacionais incorporadas ao Direito Brasileiro, é importante lembrar a relevância dos tratados de direitos humanos para as relações de trabalho, especialmente o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) e o Protocolo de San Salvador (que acrescentou à Convenção Americana de Direitos Humanos normas de caráter social, cultural e ambiental). Devem-se também observar as convenções da Organização Internacional do Trabalho, particularmente as dez convenções fundamentais que tratam dos princípios aplicáveis independente de ratificação no Brasil.

Assim, considerando tais premissas, passo à análise da matéria objeto da “**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - REGULAMENTAÇÃO DO MONITORAMENTO A DISTÂNCIA**”.

A criação de indenização para dispensa de empregado substituído por serviço terceirizado e automatizado amplia a proteção social, encontrando respaldo no art. 7º, *caput*, da Constituição Federal. Ademais, corrobora com o que preconizam os incisos I e XXVIII do mesmo dispositivo:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

[...]

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;



Prevalece, na doutrina e na jurisprudência, o entendimento que os incisos I e XXVII do art. 7º da Constituição Federal representam normas de eficácia limitada, não podendo ser aplicadas automaticamente. Contudo, mesmo normas de eficácia limitada possuem aplicabilidade mediata (indireta), orientando o legislador e o intérprete da Constituição.

Assim, uma norma coletiva que, por vontade das próprias partes, cria uma hipótese de aplicação do art. 7º, I e XXVII, da Constituição Federal, prestigia a vontade do constituinte originário.

Ademais, a cláusula em debate foi firmada após a Lei nº 13.467/2017, que expressamente prevê os direitos que são defesos às normas coletivas no art. 611-B da CLT. E não há no referido rol taxativo qualquer vedação à criação de indenização para dispensa de empregados.

Registro que não há ofensa ao entendimento firmado pela SDC, pela invalidade das **cláusulas que vedam** a contratação de empresas terceirizadas e que operem por centrais de monitoramento à distância:

"(...) A jurisprudência desta Seção Especializada em Dissídios Coletivos entende que **cláusulas proibitivas de terceirização** nas atividades-fim de condomínios não são legítimas, pois, além de atingir direitos das empresas que não tiveram a oportunidade de participar das negociações, reduzem, também, o âmbito de atuação delas, desrespeitando, com isso, o princípio da livre concorrência (ressalvado entendimento contrário desta relatora). (...)” (ROT-8550-78.2019.5.15.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 24/6/2022).

"(...) 2) AÇÃO ANULATÓRIA. SINDICATO REPRESENTANTE DE CATEGORIA ECONÔMICA NÃO SUBSCREVENTE DA CONVENÇÃO COLETIVA IMPUGNADA. CLÁUSULA 34ª DA CCT 2016/2018. **PROIBIÇÃO DE IMPLANTAÇÃO E/OU SUBSTITUIÇÃO DE EMPREGADOS DE PORTARIA POR CENTRAIS TERCEIRIZADAS DE MONITORAMENTO DE ACESSO OU "PORTARIAS VIRTUAIS"**. No julgamento do RO-1001907-21.2017.5.02.0000, em dezembro de 2020, esta Seção Especializada em Dissídios Coletivos, por maioria de votos, decidiu que **cláusulas proibitivas de terceirização** nas atividades-fim de condomínios não são legítimas, pois atingem os direitos das empresas de asseio e conservação, reduzem o seu âmbito de atuação e desrespeitam o princípio da livre concorrência. Também foi destacado, na ocasião, que a Constituição Federal protege o trabalhador frente à automação (art. 7º, XXVII), mas não a proíbe, de modo que também **não são válidas cláusulas que vedam a contratação de empresas que operem centrais de monitoramento de acesso das portarias dos condomínios à distância**. (...)” (ROT-5148-23.2018.5.15.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 30/11/2021).

Tais debates envolviam cláusulas **que proibiam em absoluto** a terceirização e substituição dos postos de trabalho por serviços automatizados. Na hipótese em análise, não se verifica qualquer proibição, mas a indenização ao empregado dispensado, o que não viola a livre iniciativa, ao revés, compatibiliza o princípio da livre iniciativa com a valorização social do trabalho, o que se coaduna com os fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, IV, Constituição Federal).

Acrescento, ainda, que o dispositivo não fere a livre iniciativa ou a livre concorrência porque, como apontam os arts. 1º, IV, 170, IV e VIII, da CF, a livre iniciativa e a livre concorrência não podem ser dissociadas do valor social do trabalho e da justiça social. Ao prever a possibilidade de dispensa de um trabalhador (para substituição por serviço terceirizado e automatizado) cumulada com uma indenização pela perda do emprego, a norma permite que haja a terceirização e a automação (livre iniciativa), ao mesmo tempo em que protege o trabalhador (valor social do trabalho, função social da propriedade, justiça social, proteção ao pleno emprego).

A Cláusula 36ª, portanto, não viola a livre iniciativa ou a livre concorrência, pois não impede a adoção dos serviços remotos, apenas estabelece condições para mitigar seus impactos



sociais. Trata-se de um instrumento legítimo de proteção ao trabalhador frente à automação, em conformidade com o art. 7º, XXVII, da CF e com os princípios constitucionais da valorização do trabalho humano e da justiça social.

E reitera-se: as próprias partes optaram por estipular uma multa em caso de dispensa para substituição por serviço automatizado. A manutenção da cláusula se coaduna mais com a livre iniciativa do que sua anulação pelo Judiciário.

Acrescenta-se que é notório que a existência de multas contratuais pela rescisão unilateral de contratos é amplamente aceita e aplicada no âmbito do Direito Civil e do Direito Empresarial – ramos do Direito nos quais sequer há hipossuficiência dos contratantes – sem que se alegue ofensa à livre iniciativa. Mais razão ainda há para se garantir a multa na rescisão unilateral de contrato em que há desequilíbrio de forças entre os contratantes, em benefício da parte hipossuficiente.

Assim, entendo pela **validade da cláusula em análise, à exceção apenas do parágrafo quinto:**

Parágrafo Quinto: Na implantação de centrais terceirizadas de monitoramento de acesso ou "portaria virtual", os condomínios devem exigir da empresa contratada: prova de regularidade fiscal e previdenciária da empresa; cópia do cartão do cadastro Nacional de pessoa jurídica - CNPJ; certidão negativa de débito da Dívida Ativa da União, relativamente aos sócios; qualificação de seu responsável técnico e prova de sua relação contratual com a empresa, salvo seja ele seu sócio - proprietário; E relação com nome, identidade (RG), Cadastro de Pessoas físicas (CPF) e endereço de todos os funcionários com cópia dos respectivos registros.

Esse parágrafo impõe obrigações na relação entre os condomínios e as empresas de sistemas eletrônicos de segurança, alheias à negociação que culminou na norma coletiva, o que não é admitido pela jurisprudência pacificada da SDC (ROT-1003289-78.2019.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 11/03/2021).

Ante o exposto, dá-se parcial provimento ao recurso ordinário, para declarar a **nulidade apenas do parágrafo quinto** da Cláusula 36ª da Convenção Coletiva de Trabalho de 2023/2024.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria:

I - rejeitar a preliminar de ilegitimidade ativa "ad causam", vencido o Ex.mo Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte;

II - no mérito, dar provimento parcial ao recurso ordinário para declarar a nulidade apenas do parágrafo quinto da Cláusula 36ª da Convenção Coletiva de Trabalho de 2023/2024. Vencidos, parcialmente, os Ex.mos Ministros Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, Relator, e Guilherme Augusto Caputo Bastos e a Ex.ma Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, que votaram no sentido de dar provimento ao recurso ordinário para, reformando o acórdão regional, julgar procedente o pedido e declarar a nulidade da Cláusula 36ª da Convenção Coletiva de Trabalho de 2023/2024. Vencido, também parcialmente, o Ex.mo Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, que votou no sentido de negar provimento ao recurso ordinário.

Brasília, 18 de agosto de 2025.

KÁTIA MAGALHÃES ARRUDA

Ministra Redatora Designada

