



**A CONVENÇÃO COLETIVA NO DIREITO DO TRABALHO E OS LIMITES À
LIBERDADE DE CONTRATAR: ESTUDO DO CASO NO COMÉRCIO DE FEIRA DE
SANTANA – BA**

Lais da Silva Lima

Faculdade Nobre – Bahia

RESUMO

Este artigo analisa os limites da convenção coletiva de trabalho no que tange à imposição de cláusulas que obrigam empresas a contratar prestadores de serviços específicos, à luz da Constituição Federal, da doutrina e da jurisprudência, com foco na CCT do comércio de Feira de Santana (BA). Discutem-se os impactos sobre a liberdade de contratar, a autonomia empresarial e a proteção dos direitos individuais dos trabalhadores.

Palavras-chave: Convenção Coletiva. Liberdade Contratual. Direito do Trabalho. Abusividade. Feira de Santana.

Órgão Financiador: ProExt/Pibex.



1 INTRODUÇÃO

A Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) é um dos principais instrumentos de negociação coletiva no Direito do Trabalho brasileiro, com previsão constitucional no artigo 7º, inciso XXVI. Ao disciplinar condições específicas de trabalho entre categorias profissionais e patronais, a CCT busca o equilíbrio nas relações de trabalho. No entanto, essa função reguladora deve respeitar princípios constitucionais como a livre iniciativa, a liberdade contratual, a função social do contrato e a dignidade da pessoa humana.

Nos últimos anos, tem crescido a discussão sobre cláusulas que impõem a contratação de benefícios por meio de prestadores específicos definidos pela convenção, especialmente no comércio varejista de cidades como Feira de Santana (BA). A presente análise busca discutir a validade, os limites e os efeitos dessas cláusulas à luz da jurisprudência e da doutrina.

2 OBJETIVO

O presente artigo tem como objetivo **analisar a legalidade e a constitucionalidade das cláusulas previstas nas convenções coletivas de trabalho que impõem a contratação de prestadores específicos de serviços às empresas**, especialmente no que diz respeito aos impactos sobre a liberdade contratual e à **autonomia da vontade das partes envolvidas**. Busca-se também discutir o papel do sindicato na negociação dessas cláusulas e o seu potencial conflito com os **princípios da livre concorrência e da liberdade econômica**, com base em referências doutrinárias e jurisprudenciais. Além disso, pretende-se **examinar as alternativas jurídicas que as empresas podem adotar** quando se sentem prejudicadas por essas imposições, **preservando os direitos individuais dos trabalhadores** sem comprometer a **liberdade de escolha empresarial**.

3 METODOLOGIA

O presente artigo adota uma metodologia qualitativa, com base em pesquisa bibliográfica e análise de jurisprudência, visando compreender as implicações jurídicas e econômicas das cláusulas coletivas que impõem a contratação de prestadores específicos. A pesquisa será conduzida por meio de uma abordagem dedutiva, partindo de conceitos e normas gerais para a análise das particularidades do tema, e será estruturada em três principais etapas:

1. Pesquisa Bibliográfica: A pesquisa será realizada em obras doutrinárias especializadas no direito do trabalho, com ênfase em temas como a liberdade contratual, a autonomia das partes nas negociações coletivas e as limitações constitucionais impostas a tais acordos.



2. Análise Jurisprudencial: Será realizada uma análise das principais decisões dos tribunais (especialmente do Tribunal Superior do Trabalho e Tribunais Regionais do Trabalho), bem como dos pareceres do Ministério Público do Trabalho, sobre a validade das cláusulas coletivas que impõem a contratação obrigatória de prestadores específicos. Serão examinados casos e decisões que envolvem abusividade dessas cláusulas e a limitação da liberdade econômica das empresas.
3. Estudo de Caso: Para ilustrar a aplicação prática das normas e decisões, será analisada a Convenção Coletiva do Comércio de Feira de Santana, com enfoque nas cláusulas que estabelecem a obrigatoriedade de contratação de prestadoras específicas de serviços. O estudo de caso permitirá compreender a realidade local e como as empresas reagem a tais imposições, além de avaliar os impactos para os trabalhadores e para a concorrência no mercado.
4. Análise Crítica: Por meio da revisão das fontes bibliográficas e jurisprudenciais, será elaborada uma análise crítica sobre a conformidade dessas cláusulas com os princípios constitucionais, especialmente no que tange à liberdade de escolha empresarial, concorrência e direitos dos trabalhadores.

Essa abordagem metodológica busca oferecer uma visão ampla e fundamentada sobre o impacto das cláusulas coletivas que restringem a liberdade de contratação, proporcionando um entendimento robusto dos efeitos jurídicos, econômicos e sociais dessas imposições.

4 DESENVOLVIMENTO

4.1 A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO: FUNDAMENTOS JURÍDICOS E CONSTITUCIONAIS

A convenção coletiva é um instrumento essencial nas relações de trabalho, onde atua equilibrando as relações entre empregados e empregadores. Os sindicatos, patronal e dos trabalhadores, firmam um acordo normativo que visa estabelecer condições de trabalho aplicáveis a determinadas categorias profissionais e econômicas, dentro de um território delimitado.

Difere do acordo coletivo, pois este é firmado entre uma determinada empresa e o sindicato dos trabalhadores para tratar de um determinado assunto, onde aquele possui uma abrangência muito mais ampla, tratando de diversos assuntos.



Sua base legal está amparada no art. 7º, inciso XXVI, que reconhece as convenções e acordos coletivos de trabalho. Nos artigos 611 a 625 da CLT disciplina aspectos formais, materiais e procedimentais relacionados à negociação coletiva.

Com a Reforma Trabalhista de 2017, Lei nº 13.467/2017, a convenção coletiva passou a ter um maior destaque, pois foi introduzido o princípio do “negociado sobre o legislado”, onde permite que alguns direitos sejam modificados por negociação coletiva, desde que sejam respeitados os direitos indisponíveis.

No tocante aos princípios constitucionais, estes são fundamentais para garantir que as negociações sejam feitas de forma justa, equilibrada e dentro da legalidade. Nesta seara temos: princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) firmando a dignidade dos trabalhadores, com salários justos, ambientes de trabalho seguro e condições adequadas de saúde e segurança; princípio da valorização do trabalho (art. 170, VII), que visa garantir que os empregados sejam tratados de forma justa no âmbito da negociação coletiva; princípio da liberdade de associação sindical (art. 8º) rege a não interferência do Estado nas relações entre empregados e empregadores, desde que respeitados os limites legais e constitucionais; princípio da autonomia da vontade coletiva (art. 7º, XXVI) estabelece que as regras de trabalho sejam ajustadas conforme a necessidade local e setorial, dentro dos limites da Constituição e da CLT; princípio da legalidade (art. 5º, II) atua na garantia das leis infraconstitucionais, CLT neste caso, onde mesmo as convenções coletivas possam estabelecer condições melhores de trabalho, estas não podem ir na contramão da legislação; princípio da proteção ao trabalhador (Princípio Pro Operário) trata dos limites que devem ser estabelecidos no âmbito da convenção coletiva, pois mesmo flexibilizando as condições de trabalho, os direitos mínimos do trabalhador deve ser garantido; princípio da isonomia (art. 5º, caput) apesar de tratar que todos são iguais perante lei, este não impede que as convenções coletivas tratem de forma diferenciada situações específicas, como jornada de trabalho, níveis de salário, necessidade específica de um setor ou categoria; princípio da função social do trabalho e da empresa (art. 170, III e IV) determinando que as convenções coletivas devem buscar equilíbrio entre os interesses das partes, trabalhador e empregador, visando o bem -estar social da sociedade no geral; princípio da garantia dos Direitos Fundamentais (art. 5º, §1º) determina que no mesmo passo que as convenções coletivas amplia e reforça os direitos dos trabalhadores, este também deve garantir os limites da legislação e por fim, o princípio da solidariedade social equilibrando os interesses de cada parte e a coesão social, promovendo regras, direitos justos e coesos.



É de suma importância tratar da equidade das relações de trabalho e estabelecer regras claras para ambos lados da relação, o que não significa que a convenção coletiva deve apenas visar um só lado, não traduzindo também que respeitados os limites de um dos lados o outro fique desamparado ou desassistidos, pois a legalidade e proteção deve ser unanime.

No que tange as relações trabalhistas, estas podem ser flexibilizadas por meio da convenção coletiva, onde os sindicatos, representante de cada lado da relação, discutem para permitir ajustes em áreas em que a legislação geral não consegue regular de maneira detalhada e específica. Sendo assim, as convenções podem dispor sobre temas como jornada de trabalho, modos de compensação de horas extras, piso remuneratório, funcionamento em feriados e domingos, condições de trabalho.

Ainda sobre os temas discutíveis em convenção coletiva temos os benefícios e auxílios, onde estes geram muitas discussões em convenções de varias cidades na Bahia, pois a forma em que é disposto acabam gerando danos para os empregadores.

4.2 O CASO DO COMÉRCIO DE FEIRA DE SANTANA: ANÁLISE CRÍTICA DA CLÁUSULA 56^a DA CCT 2024/2025

Na convenção coletiva de trabalho 2024/2025 entre o sindicato dos empregados no comercio de Feira de Santana e sindicato do comercio de Feira de Santana, na clausula 56^a, do auxilio plano de assistência e cuidado pessoal, prevê a obrigatoriedade das empresas empregadoras ao pagamento do Auxilio Plano de assistência e cuidado pessoal, com intuito de proporcionar benesses ao trabalhadores subordinados a esta Convenção.

Nesta clausula prevê o pagamento de R\$ 33,90 (trinta e três e noventa centavos) por trabalhador com contrato de trabalho ativo, para a viabilidade de manutenção dos benefícios contemplados no plano de assistência e cuidado pessoal, que informa que este valor será revertido em beneficio da classe trabalhadora representada pelo Sindicato Laboral.

Ainda na clausula 56^a informa que o plano será implementado e gerido pelas entidades convenientes, através de umas empresas especializadas denominada “gestora”, que conjuntamente com os demais fornecedores por ele contratados, garantirão o fiel cumprimento dos benefícios descritos nela durante toda a vigência da CCT.

Fazendo uma analise desta clausula da Convenção vemos que, primeiramente, não é informado quais são as empresas prestadoras de tais serviços elencados, ou seja, não se traz a quem e para quem os valores recolhidos são pagos.



Os valores recolhidos por cada empresa empregadora e por cada trabalhador ativo é feito pelo sindicato laboral no 5º dia útil de cada mês, através de um boleto bancário. Este benefício deve ser pago independente dos benefícios já ofertados pela empresa, de caráter obrigatório.

4.3 VIOLAÇÃO À LIBERDADE DE ESCOLHA E À LIVRE INICIATIVA EMPRESARIAL

Com isso, percebe-se que há uma imposição de contratação exclusiva de empresas e planos, sem demonstrar nem mesmo quais empresas são essas dentro da convenção, restringindo a liberdade de contratação e pode configurar uma venda casada ou direcionamento indevido de contratos, violando a livre iniciativa e o art. 170 da Constituição Federal. Desta forma, a parte empregadora da relação acaba sendo prejudicada.

A liberdade de escolha empresarial é expressão direta dos princípios da **livre iniciativa** e da **autonomia privada** que garantem ao empregador o direito de gerir sua atividade econômica de acordo com seus critérios técnicos, operacionais e financeiros, desde que respeitados os limites legais e os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Vale destacar que a regra é que o Estado e os sindicatos devem intervir para corrigir os desequilíbrios na relação para evitar abusos, visto que, na maioria das vezes, o trabalhador é a parte hipossuficiente da relação e o empregador é que detém o poder econômico, organizacional e disciplinar.

Mas, como observado neste caso, o empregador passa a estar vulnerável na situação, tendo seus direitos violados, visto que é imposto tal obrigação sem embasamento legal. A liberdade de contratar, prevista no artigo 421 do Código Civil, é um dos pilares do direito contratual. No entanto, no campo do **Direito do Trabalho**, essa liberdade é **relativa**, pois esbarra em um princípio igualmente fundamental: **a proteção da parte hipossuficiente**.

Esses assuntos levantam questões jurídicas, éticas e concorrenciais, além de afetar diretamente a liberdade de escolha do empregador. Nesta seara, temos que o empregador tem liberdade para contratar com quem quiser, bem como ofertar os benefícios que achar pertinente aos seus trabalhadores. A partir do momento em que obriga a contratar com um fornecedor específico, que no caso da Convenção Coletiva do comércio de Feira de Santana nem especifica quem são essas empresas e os recolhimentos dos valores são feitos pela entidade sindical, pode representar ingerência indevida nas decisões empresariais.

Isso leva a uma interpretação de que as empresas vinculadas a estes benefícios possuem um favorecimento comercial e uma concorrência desleal, onde a exclusividade pode configurar conduta



anticompetitiva, especialmente se a empresa beneficiada tiver vínculos com o sindicato. Fica mais gravoso se constatar que se trata de uma venda casada indireta, pois esta é uma prática vedada pelo código de defesa do consumidor.

Com a Reforma Trabalhista de 2017 estabeleceu no **art. 611-B da CLT** que não é válida a convenção coletiva que **suprime ou reduza direitos garantidos em lei**, ou imponha condições abusivas. Desta forma, a **obrigatoriedade de contratar com empresa específica indicada pelo sindicato pode ser uma forma indireta de restringir a liberdade de contratar**, o que pode ser contestado judicialmente.

Imposição de cláusulas convencionais que extrapolam os limites legais ou não passaram por negociação direta com a empresa pode ser vista como violação à **autonomia privada**, com isso, empresas não filiadas ao sindicato patronal podem alegar não ter participado da negociação e, portanto, não estariam obrigadas a cumprir cláusulas negociadas.

Se partimos da discussão de que as empresas que não estão representadas no processo negocial não poderiam ter a aplicação automática da cláusula em que obriga ao pagamento deste benefício, pois estaria ferindo o princípio da legalidade (art. 5º, II da CF), onde ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer algo senão em virtude de lei. Nesta linha, há decisões judiciais reconhecendo que as empresas não sindicalizadas não estão obrigadas a cumprir convenções firmadas pelo sindicato patronal, salvo se aderirem expressamente. Cláusulas abusivas ou que firam direitos indisponíveis podem ser anuladas judicialmente.

Há casos em que sindicatos negociam cláusulas que beneficiam grandes empregadores, geralmente como poder de barganha superior, em detrimento das pequenas e médias empresas da mesma base territorial, podendo ser caracterizado como prática antissindical ou abuso do poder negocial.

Quando a Convenção Coletiva do Comércio de Feira de Santana obriga o recolhimento de R\$ 33,90 (trinta e três reais e noventa centavos) esta **suprime a liberdade de gestão da empresa** e compromete a busca pela solução mais eficiente e economicamente viável.

Segundo Mauricio Godinho Delgado, “A ingerência sindical na gestão da empresa, ao impor a contratação com fornecedores específicos, extrapola os limites da negociação coletiva e compromete a autonomia empresarial”. Portanto, a imposição de contratação com empresas determinadas por meio da convenção coletiva **pode representar indevida supressão da liberdade de escolha empresarial**, o que exige controle judicial e análise da proporcionalidade e da razoabilidade da medida.



4.4 IMPACTOS AOS DIREITOS INDIVIDUAIS DO TRABALHADOR

A imposição de um único prestador de serviço por meio da convenção coletiva também pode **restringir a liberdade individual do próprio trabalhador**, violando o princípio da dignidade da pessoa humana e sua **autonomia na escolha de serviços que afetam diretamente sua saúde, bem-estar e orçamento pessoal**.

Segundo Arnaldo Süsskind, uma das maiores autoridades em Direito do Trabalho no Brasil:

“A autonomia da vontade coletiva não pode ser exercida de forma abusiva, especialmente quando transborda para o campo da ingerência na gestão privada das empresas.”

A Convenção Coletiva de Trabalho firmada em 2024 entre o Sindicato dos Empregados no Comércio e o Sicomfs, em Feira de Santana – Ba, fixou o novo piso salarial da categoria e regras para feriados e abonos. Contudo, como ocorre em outras regiões, há discussão sobre cláusulas que limitam a liberdade de contratação de benefícios.

4.5 JURISPRUDÊNCIA DO TRT DA 5^a REGIÃO: RECONHECIMENTO DAS CLÁUSULAS ABUSIVAS

A jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 5^a Região (TRT-5), com sede na Bahia, tem reconhecido os limites jurídicos e constitucionais da atuação sindical, especialmente no que diz respeito à imposição de prestadores de serviços específicos por meio de cláusulas convencionais.

Em ações anulatórias envolvendo cláusulas de convenções coletivas que determinavam o pagamento obrigatório de assistência médica ou de contribuições assistenciais mediante contratação com empresas determinadas, o TRT-5 entendeu que tais cláusulas violam os princípios da liberdade de escolha, da livre iniciativa e da autonomia contratual das empresas. Além disso, comprometeriam a livre concorrência e poderiam configurar formas indiretas de venda casada ou de favorecimento institucional indevido.

“A cláusula que impõe, sem alternativa, a contratação de prestador específico para assistência médica ou fornecimento de benefícios configura ingerência indevida na gestão empresarial, afrontando o princípio constitucional da livre iniciativa e a autonomia negocial.” (TRT-5, RO XXXXX-47.2022.5.05.0222)

Em outro julgado relevante, o tribunal também anulou cláusula similar, considerando que a ausência de facultatividade e de mecanismos de oposição para os empregadores retira a voluntariedade da convenção, transformando-a em instrumento de coerção econômica:

“A obrigatoriedade de pagamento por meio de entidades previamente indicadas pelo sindicato



configura desequilíbrio contratual e distorção da finalidade da norma coletiva, que deve ser instrumento de promoção do bem comum da categoria, e não de centralização de vantagens sindicais.” (TRT-5, Ação Anulatória, Proc. XXXXX-16.2024.5.05.0000)

Essas decisões demonstram que, embora a convenção coletiva de trabalho possua força normativa (art. 7º, XXVI, da CF), essa força não é ilimitada. Cláusulas que restringem a liberdade de gestão empresarial devem ser submetidas ao controle de constitucionalidade e de legalidade, especialmente quando resultam em encargos obrigatórios, favorecimentos econômicos indevidos ou exclusão de alternativas legítimas e mais eficientes.

Portanto, a interpretação adotada pelo TRT-5 corrobora a ideia de que a negociação coletiva não pode ser utilizada como instrumento de dominação econômica ou favorecimento sindical, devendo respeitar os pilares constitucionais da liberdade de iniciativa, da livre concorrência e da autonomia privada.

4.6 MEDIDAS JURÍDICAS PARA EMPRESAS LESADAS

As empresas que se sentirem lesadas por cláusulas previstas em convenções coletivas de trabalho particularmente quando essas cláusulas impõem obrigações que restringem sua liberdade de contratar ou de gerir seus recursos, **podem e devem adotar medidas jurídicas para sua proteção**. O ordenamento jurídico brasileiro oferece meios eficazes para contestar a validade de cláusulas abusivas, especialmente aquelas que contrariam princípios constitucionais ou legais.

Como medida judicial principal cabível tem-se a ação anulatória de cláusula convencional, que possui base no artigo 8º, § 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), onde prevê a prevalência da norma coletiva apenas quando não violar direitos indisponíveis ou princípios constitucionais.

Caso haja indício de **abuso de poder por parte do sindicato** ou de **benefício financeiro indevido** com a cláusula imposta, as empresas podem representar o caso ao **Ministério Público do Trabalho**, que tem competência para investigar condutas antissindicais ou práticas abusivas que afetem a moralidade das relações coletivas.

Se houver impasse persistente ou cláusula reiteradamente imposta sem consenso, as entidades sindicais patronais ou federações de empregadores podem propor **dissídio coletivo de natureza jurídica**, para que o Tribunal analise se a cláusula é válida ou extrapola os limites constitucionais.

Embora não substitua a via judicial, as empresas também podem exercer o **direito de oposição** às cláusulas especialmente quando não são filiadas ao sindicato que firmou o acordo, notificando



formalmente o sindicato e documentando a recusa. Tal atitude, embora arriscada sem respaldo judicial, pode ser preliminar ao ajuizamento de ação própria.

Por fim, é essencial o fortalecimento da atuação sindical patronal, muitas vezes fragilizada nas negociações. Empresas podem apoiar suas entidades representativas (sindicatos, federações, confederações) para que participem ativamente das negociações coletivas e proponham alternativas às cláusulas abusivas.

4.7 A OMISSÃO DOS SINDICATOS E O RECONHECIMENTO TÁCITO DA ABUSIVIDADE

É de suma importância também ressaltar que não é comum, podendo dizer que é quase inexistente, os sindicatos efetuarem cobranças judiciais de tais exigibilidades de benefícios impostos em Convenção Coletiva, o que pode se levar a entender que se trata de uma omissão deliberada como reconhecimento tácito da abusividade.

Quando os sindicatos optam por **não ajuizar ações de cobrança**, mesmo tendo conhecimento de descumprimento da CCT, isso pode indicar um **reconhecimento tácito de que a cláusula imposta é frágil do ponto de vista legal**. Afinal, ao levar o caso à Justiça, o sindicato correria o risco de ver a cláusula ser **declarada nula**, criando jurisprudência desfavorável para toda a categoria.

Em temas sensíveis, muitos sindicatos preferem evitar o debate judicial para **não arriscar um entendimento consolidado contrário aos seus interesses**, principalmente quando a cláusula envolve **vínculos financeiros com prestadores específicos**, o que pode configurar favorecimento econômico ou até conflito de interesses.

Como muitas dessas cláusulas impõem obrigações **às empresas** (como pagar plano de saúde ou vale em convênio específico), o sindicato, ao tentar cobrar judicialmente, **poderia ter sua legitimidade contestada**, ainda mais se a empresa alegar que a cláusula viola sua liberdade negocial.

Em alguns casos, a **manutenção informal do sistema**, sem judicialização, garante que alguns empregadores obedeçam voluntariamente, enquanto os demais não são incomodados. Isso evita o desgaste político entre o sindicato e os empresários, **mantendo acordos informais em vigor**, ainda que sem respaldo jurídico sólido.

Ao mover ação judicial com cláusula abusiva, o sindicato se expõe a eventuais questionamentos sobre moralidade sindical, especialmente se houver indícios de que a cláusula favorece empresas ou entidades ligadas ao próprio sindicato. Isso pode atrair investigação do MPT, o que a entidade sindical geralmente busca evitar.

Assim, o **silêncio do sindicato pode configurar uma estratégia de autopreservação**,



evitando decisões judiciais que comprometam sua capacidade de negociação ou revelem conflitos de interesse na estrutura sindical. Além disso, tal postura denota que a força normativa das cláusulas não se sustenta por si só, exigindo **cautela das empresas** ao adotá-las ou ao se submeterem a elas sem questionamento.

Portanto, a relação entre a norma coletiva e a liberdade de escolha das empresas e trabalhadores revela um claro tensionamento entre as intenções de proteção e as limitações impostas pela liberdade econômica. A falta de ação judicial por parte dos sindicatos pode ser entendida como uma estratégia de preservação da estabilidade das convenções, mas também como um reconhecimento implícito de que algumas cláusulas violam princípios constitucionais e poderiam ser facilmente desconstituídas pela Justiça.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise das convenções coletivas de trabalho, especialmente no que diz respeito à imposição de prestadores específicos de serviços, revela um equilíbrio delicado entre a função protetiva do direito do trabalho e os limites da liberdade contratual. A liberdade de contratar, garantida pela Constituição Federal, deve ser respeitada, tanto para proteger os direitos dos trabalhadores quanto para garantir que as empresas possam tomar decisões estratégicas sem interferências excessivas. Nesse sentido, as convenções coletivas, embora representem um importante instrumento de negociação, não podem se sobrepor aos princípios constitucionais, como a liberdade de iniciativa e a autonomia da vontade privada.

O entendimento jurisprudencial tem se mostrado criterioso ao reconhecer a abusividade de cláusulas que impõem a contratação de prestadores específicos sem alternativas viáveis. A jurisprudência tem seguido a linha de proteger a liberdade econômica e a concorrência, ao anular cláusulas que favorecem determinados prestadores sem justificativa plausível, o que compromete a livre escolha do empregador e, por consequência, a liberdade do trabalhador de acessar serviços mais vantajosos ou adequados às suas necessidades. As decisões dos tribunais reforçam a ideia de que a força normativa das convenções coletivas deve ser limitada para não infringir os direitos individuais e os princípios constitucionais.

A jurisprudência do TRT da 5ª Região reforça esse entendimento, alertando para a necessidade de que as convenções respeitem a liberdade de escolha, tanto empresarial quanto individual. Portanto, a força normativa da convenção não deve ser utilizada como escudo para práticas de favorecimento, coerção ou concentração de mercado.



No entanto, a prática sindical observada indica uma certa resistência em judicializar as cláusulas questionáveis, o que pode estar relacionado ao medo de criar precedentes negativos ou à necessidade de preservar a estabilidade das convenções e a relação com os prestadores de serviços. Essa omissão pode ser interpretada como uma forma de autopreservação, evitando confrontos com o judiciário e buscando manter a negociação coletiva sem grandes mudanças. Contudo, a não cobrança judicial dessas cláusulas pode levar a inseguranças jurídicas e até a distorções na negociação, ao manter acordos que não estão totalmente em conformidade com os princípios constitucionais.

Em síntese, a imposição de prestadores específicos nas convenções coletivas precisa ser revista com cautela, para que não haja uma distorção da função protetiva do direito do trabalho e para que as empresas e trabalhadores possam exercer seus direitos dentro dos limites constitucionais. O papel dos tribunais será crucial para garantir que as cláusulas coletivas sejam respeitosas da liberdade contratual, ao mesmo tempo em que asseguram direitos fundamentais dos trabalhadores. A atuação ativa do judiciário e a busca por um diálogo mais transparente entre sindicatos e empregadores são essenciais para a construção de um ambiente de trabalho que respeite tanto os direitos coletivos quanto a autonomia das partes envolvidas.

O fortalecimento da negociação coletiva deve caminhar junto com a observância dos princípios constitucionais, sob pena de converter um instrumento de proteção social em mecanismo de injustiça contratual.



REFERÊNCIAS

ACORDA CIDADE. Convenção coletiva do comércio define novo piso salarial e feriado do Dia do Comerciário. Feira de Santana, 2024. Disponível em: <https://www.acordacidade.com.br>. Acesso em: 18 maio 2025.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 18 maio 2025.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 1943.

BRASIL. Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências (Código de Defesa do Consumidor). Brasília, DF: Presidência da República, 1990.

DELGADO, M. G. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

GARCIA, J. E. Manual de Direito do Trabalho. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

MARTINS, S. P. Direito do Trabalho. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

NUNES, J. A. de L. Liberdade Contratual e os Limites do Acordo Coletivo de Trabalho. Curitiba: Juruá, 2018.

SÜSSEKIND, A.; VIANNA, J. de L. T. F.; MARANHÃO, D. Instituições de Direito do Trabalho. 21. ed. São Paulo: LTr, 2012.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO. Recurso Ordinário – Processo nº XXXXX-47.2022.5.05.0222. Salvador, 2022.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO. Ação Anulatória – Processo nº XXXXX-16.2024.5.05.0000. Salvador, 2024.