

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO

Fernanda Manfio

O ENQUADRAMENTO SINDICAL DOS EMPREGADOS TERCEIRIZADOS

PORTO ALEGRE

2014

FERNANDA MANFIO

O ENQUADRAMENTO SINDICAL DOS EMPREGADOS TERCEIRIZADOS

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Departamento de Direito
Econômico e do Trabalho da Faculdade de
Direito da Universidade Federal do Rio
Grande do Sul como requisito parcial para
obtenção do grau de bacharel em Direito

Orientador: Professor Doutor Leandro do
Amaral Dorneles de Dorneles

PORTO ALEGRE

2014

RESUMO

A terceirização trabalhista, fenômeno inevitável e irreversível presente nas sociedades capitalistas, vem sendo apontada como responsável pela precarização das relações e condições de trabalho. Além disso, por promover a pulverização dos trabalhadores, ela tende a desorganizar e enfraquecer o movimento sindical. Nesse contexto, este trabalho tem como objetivo estudar o fenômeno da terceirização sob o ponto de vista das relações coletivas de trabalho, especialmente no que se refere à representação sindical dos trabalhadores terceirizados. Os dispositivos legais aplicáveis ao tema, embora anteriores ao fenômeno da terceirização, autorizam o enquadramento sindical dos trabalhadores que não pertençam a categorias diferenciadas, segundo a atividade preponderante do empregador, que, em caso de terceirização, é a empresa prestadora. Entretanto, ainda que não haja permissivo legal para o enquadramento sindical pela categoria da empresa tomadora, esse entendimento está presente na doutrina e jurisprudência, de modo a minimizar os efeitos nocivos trazidos pela prática terceirizante, dentre eles, a fragmentação da classe trabalhadora.

PALAVRAS CHAVES: Terceirização. Enquadramento Sindical. Representação Sindical

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	4
2 TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA.....	6
2.1 DEFINIÇÃO	6
2.2 CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO TERCEIRIZADA DE TRABALHO.....	8
2.2.1 Vínculo jurídico de natureza contratual entre a empresa tomadora e a empresa prestadora.....	8
2.2.2 Relação trilateral (empresa tomadora, empresa prestadora e trabalhador).....	9
2.2.3 Coexistência de obrigações complexas.....	10
2.2.4 Especialização dos serviços.....	10
2.2.5 Direção do trabalho pela prestadora do serviço.....	11
2.2.6 Boa-fé entre as partes.....	12
2.3 TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA E ILÍCITA.....	13
2.3.1 Trabalho temporário (Súmula 331, I).....	14
2.3.2 Serviços de vigilância (súmula 331, III, primeira parte).....	15
2.3.4 Serviços de conservação e limpeza (Súmula 331, III, segunda parte).....	17
2.3.5 Serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador (Súmula 331, III, terceira parte).....	17
2.4 RESPONSABILIZAÇÃO NA TERCEIRIZAÇÃO.....	18
2.5 EFEITOS JURÍDICOS DA TERCEIRIZAÇÃO.....	22
2.5.1 Vínculo com o tomador e sua responsabilização por verbas trabalhistas decorrentes da terceirização.....	23
2.5.2 Isonomia remuneratória	24
2.5.3 Atuação e enquadramento sindicais.....	26
3 DIREITO COLETIVO DO TRABALHO	27
3.1 DEFINIÇÃO.....	27
3.2 PRINCÍPIOS DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO.....	28
3.2.1 Princípio da Liberdade Associativa e Sindical.....	29
3.2.2 Princípio da Autonomia Sindical.....	32
3.2.3 Princípio da Interveniência Sindical na Negociação Coletiva.....	34
3.2.4 Princípio da Equivalência dos Contratantes Coletivos.....	36
3.2.5 Princípio da Lealdade e Transparência nas Negociações Coletivas.....	37
3.2.6 Princípio da Criatividade Jurídica da Negociação Coletiva.....	38
3.2.7 Princípio da Adequação Setorial Negociada.....	38
3.3 SINDICATO.....	39
3.3.1 Unicidade Sindical.....	40
3.3.2 Categoria e Enquadramento Sindical.....	42
3.3.2.1 Categoria	42
3.3.2.2 Categoria Diferenciada	45
3.3.2.3 Enquadramento Sindical.....	47
4 ENQUADRAMENTO SINDICAL DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS.....	49
4.1 O PROBLEMA DO ENQUADRAMENTO SINDICAL DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS.....	49
4.2 ENQUADRAMENTO NA CATEGORIA DA EMPRESA TOMADORA.....	51
4.3 ENQUADRAMENTO NA CATEGORIA DA EMPRESA PRESTADORA.....	58
4.4 CONCLUSÕES ACERCA DO POSICIONAMENTO JURISPRUDENCIAL SOBRE O ENQUADRAMENTO SINDICAL DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS.....	63
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	65
REFERÊNCIAS.....	68

1 INTRODUÇÃO

A organização do trabalho através de relações terceirizadas insere-se num amplo contexto permeado pela lógica capitalista. Diante disso, trata-se a terceirização trabalhista de fenômeno inevitável e irreversível presente mundialmente nas sociedades.

No Brasil, em função da escassa regulamentação, a prática terceirizante tem apresentado distorções que impactam diretamente os trabalhadores nela inseridos. Nesse sentido, são comuns os relatos de desrespeito aos direitos trabalhistas e de precarização das condições em que laboram os terceirizados, sempre inferiores àquelas asseguradas aos trabalhadores contratados diretamente pelo ente tomador.

Nessa ótica, a terceirização tem sido apontada, com certa frequência, como instrumento de fraude trabalhista. Além disso, há quem entenda que ela representa uma estratégia das grandes empresas para desorganizar e enfraquecer o movimento sindical, uma vez que promove a pulverização dos trabalhadores, dificultando sua organização sindical. Há ainda a dificuldade do próprio trabalhador terceirizado em identificar qual é a sua entidade sindical, já que é contratado por uma empresa, mas desempenha suas atividades em outra.

A organização sindical dos trabalhadores terceirizados não é questão pacífica na doutrina e jurisprudência trabalhistas brasileiras. Embora a legislação celetista aponte para o enquadramento com base na atividade preponderante da empresa prestadora de serviços (a empregadora do terceirizado), há quem defenda que o enquadramento deva ocorrer com base na atividade da empresa tomadora.

Diante desse contexto, este trabalho tem como finalidade examinar do ponto de vista doutrinário e jurisprudencial o enquadramento sindical dos trabalhadores terceirizados. Para a construção desse estudo, foi utilizado o método dedutivo, com consulta à legislação, doutrina e jurisprudência pertinentes ao tema. O trabalho está estruturado em três capítulos.

Inicialmente, trata de definir o instituto da terceirização e caracterizá-lo, além de discorrer sobre as terceirizações lícitas e as ilícitas, a partir do regramento da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho. O capítulo inicial ainda dispõe sobre

as diferentes formas de responsabilidade trabalhista nas relações terceirizadas e sobre os efeitos jurídicos destas relações.

Num segundo momento, aborda o Direito Coletivo do Trabalho, por meio da sua definição e do enfoque dos seus princípios. A seguir, trata do sindicato, da unicidade sindical, e traz a noção de categoria e enquadramento sindical.

O terceiro e último capítulo apresenta o entendimento da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e do Tribunal Superior do Trabalho sobre o tema “enquadramento sindical dos trabalhadores terceirizados”.

2 TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA

2.1 DEFINIÇÃO

A terceirização não está definida em lei. Trata-se, na verdade, de uma estratégia na forma de administração das empresas, que tem por objetivo organizá-las e estabelecer métodos da atividade empresarial.¹

A expressão “terceirização”, nos dizeres de Maurício Godinho Delgado, “resulta de neologismo oriundo da palavra terceiro, compreendido como intermediário, interveniente.” Ressalta o autor que tal neologismo surgiu fora do âmbito jurídico, na seara da administração de empresas, com o objetivo de afirmar a descentralização empresarial de atividades para um terceiro à empresa. Ainda, segundo o autor, terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente.²

No mesmo sentido, leciona Vólia Bomfim Cassar, para a qual terceirização é “o mecanismo jurídico que permite a um sujeito de direito tomar serviços no mercado sem responder, diretamente, pela relação empregatícia estabelecida com o respectivo trabalhador”.³

Para Alice Monteiro de Barros, o fenômeno da terceirização consiste em “transferir para outrem atividades consideradas secundárias, ou seja, de suporte, atendo-se a empresa à sua atividade principal”. Assim, a empresa se concentra na sua atividade-fim, transferindo as atividades-meio.⁴

Terceirizar é “transferir a terceiros uma obrigação e um direito que originariamente seriam exercitáveis no âmbito do contrato originário, mas que passam, pela subcontratação a gravitar no âmbito do contrato derivado”, afirma Amauri Mascaro Nascimento. Ressalta ainda o autor, que a terceirização trata-se de

um fenômeno contemporâneo e natural de um sistema produtivo de descentralização das atividades econômicas, que não se confunde com rede produtiva, que tem dimensão maior, e não deve ser ilícita a não ser nos casos de fraude aos direitos trabalhistas.⁵

1 MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o Direito do Trabalho**. 10. ed.. São Paulo: Atlas, 2010. p. 10.

2 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed.. São Paulo: Ltr, 2013. p. 436.

3 CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Niterói: Impetus, 2008. p. 493.

4 BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Ltr, 2013. p. 357.

5 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

Segundo Sérgio Pinto Martins, a terceirização consiste na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que geralmente não constituem o objeto principal da empresa. Essa contratação pode envolver tanto a produção de bens como de serviços, como ocorre na necessidade de contratação de serviços de limpeza, vigilância ou até de serviços temporários.⁶

Para o mesmo autor, a terceirização é uma forma de contratação que agrega a atividade-fim de uma empresa, normalmente a prestadora dos serviços, à atividade-meio de outra. Entende ainda o autor que é uma forma de parceria, de objetivo comum, implicando ajuda mútua e complementariedade.⁷

Cíntia Machado de Oliveira e Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles ensinam que,

na terceirização, uma determinada empresa cede a totalidade ou parte das funções que compõe sua atividade-meio (atividades permanentes necessárias, mas não essenciais) para trabalhadores contratados por outra empresa, a prestadora de serviços. Embora haja prestação de serviços diretamente para a empresa cedente (tomadora dos serviços), o vínculo empregatício se estabelece apenas entre o trabalhador e a empresa prestadora.⁸

Carmem Camino entende que a terceirização implica existência simultânea de dois contratos de natureza distinta: o contrato de trabalho entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviços e o contrato civil de prestação de serviços entre esta e a empresa tomadora. Segundo a autora, estes dois contratos não se interpenetram, nem se comunicam.⁹

Ainda merece menção a lição de Livia Mendes Moreira Miraglia, para a qual terceirização é

uma forma de organização empresarial que visa a descentralizar as atividades acessórias da empresa tomadora, delegando-as a uma empresa prestadora de serviços, com a qual se forma o vínculo dos obreiros contratados (terceirizados), os quais, contudo, laboram dentro e em prol do empreendimento principal.¹⁰

p. 648 – 649.

6 MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o Direito do Trabalho**. 10. ed.. São Paulo: Atlas, 2010. p. 10.

7 MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o Direito do Trabalho**. 10. ed.. São Paulo: Atlas, 2010. p. 10.

8 OLIVEIRA, Cíntia Machado de. E DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 61-62.

9 CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004. p. 238-239.

10 MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A terceirização Trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008. p. 122.

No mesmo sentido, é o entendimento de Luciano Martinez, ao afirmar que

terceirização é 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, tais como limpeza, segurança, transporte, alimentação.¹¹

2.2 CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO TERCEIRIZADA DE TRABALHO

De acordo com Rodrigo Coimbra Santos, há seis elementos que caracterizam a terceirização do trabalho¹². São eles: vínculo jurídico de natureza contratual entre a empresa tomadora e a empresa prestadora, relação trilateral (empresa tomadora, empresa prestadora e trabalhador), coexistência de obrigações complexas, especialização dos serviços, direção do trabalho pela prestadora do serviço, e boa-fé entre as partes. Tais elementos serão abordados na sequência.

2.2.1 Vínculo jurídico de natureza contratual entre a empresa tomadora e a empresa prestadora

O processo de terceirização entre a empresa que terceiriza e a terceirizada é realizado através de um contrato entre as partes. Entretanto, esse contrato pode apresentar-se de duas formas. Pode ser um contrato comum como as várias formas de contratos de natureza civil, sendo que os mais utilizados são os contratos de empreitada, subempreitada, prestação de serviços e parceria, aos quais aplicam-se as regras do Código Civil de 2002; ou, ainda, pode apresentar-se como um misto de vários contratos, configurando um pacto completamente novo.¹³

Nos dizeres de Rodrigo Coimbra dos Santos¹⁴, o contrato será obrigatoriamente por escrito nos casos de trabalho temporário, de acordo com o artigo 9º da lei 6.019/74¹⁵, ou quando se atingir o limite prescrito no artigo 227 do

11 MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas**. 2. ed.. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 205.

12 COIMBRA SANTOS, Rodrigo. **Relações terceirizadas de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2006. p. 94.

13 MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o Direito do Trabalho**. 10. ed.. São Paulo: Atlas, 2010. p. 47.

14 COIMBRA SANTOS, Rodrigo. **Relações terceirizadas de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2006. p. 95.

15 Lei 6.019/74: Art. 9º. O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço ou cliente deverá ser obrigatoriamente escrito e dele deverá constar expressamente o motivo justificador da demanda de trabalho temporário, assim como as modalidades de remuneração da

Código Civil de 2002¹⁶ e no artigo 401 do Código de Processo Civil¹⁷. Nos demais casos, o contrato não precisa ser necessariamente por escrito. Entretanto, o ideal é que se faça sempre por escrito, especificando quais são os direitos e obrigações da prestadora e da tomadora.¹⁸

Caso seja declarada nulidade do contrato civil, por descumprimento de formalidades exigidas no ordenamento jurídico, poderá ser declarado o vínculo diretamente entre o tomador e o trabalhador.¹⁹

2.2.2 Relação trilateral (empresa tomadora, empresa prestadora e trabalhador)

A relação trilateral é indispensável à existência da terceirização. Tal relação é formada apenas quando presentes três partes: a empresa tomadora de serviços, a empresa prestadora de serviços e o trabalhador. Ausente a primeira (empresa tomadora) tem-se um contrato de trabalho típico entre o trabalhador e a empresa prestadora. Da mesma forma, sem a presença da empresa prestadora, ocorrerá um contrato de trabalho típico entre a empresa tomadora e o trabalhador. Por outro ângulo, sem a participação do trabalhador, tem-se simplesmente um contrato de natureza civil entre a empresa tomadora e a empresa prestadora.²⁰

Vólia Bomfim Cassar ressalta que a regra de todos os contratos é a relação bilateral, sendo a terceirização (reação trilateral) a exceção, logo, a mesma deve ser interpretada de forma restritiva.²¹

prestação de serviço.

16 Art. 227. Salvo os casos expressos, a prova exclusivamente testemunhal só se admite nos negócios jurídicos cujo valor não ultrapasse o décuplo do maior salário-mínimo vigente no País ao tempo em que foram celebrados.

Parágrafo único. Qualquer que seja o valor do negócio jurídico, a prova testemunhal é admissível como subsidiária ou complementar da prova por escrito.

17 Art. 401. A prova exclusivamente testemunhal só se admite nos contratos cujo valor não exceda o décuplo do maior salário-mínimo vigente no país, ao tempo em que foram celebrados.

18 MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o Direito do Trabalho**. 10. ed.. São Paulo: Atlas, 2010. p. 41.

19 COIMBRA SANTOS, Rodrigo. **Relações terceirizadas de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2006, p. 97.

20 COIMBRA SANTOS, Rodrigo. **Relações terceirizadas de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2006, p. 97.

21 CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Niterói: Impetus, 2008, p. 493.

2.2.3 Coexistência de obrigações complexas

Este elemento está intrinsecamente ligado ao elemento relação trilateral (abordado no item 1.3.2. supra). Rodrigo Coimbra dos Santos entende que a terceirização, ao abranger relações regidas pelo direito civil e relações regidas pelo direito do trabalho, sem excluir a possibilidade de incidência de normas de outra natureza, configura-se como uma obrigação complexa ou, em outras palavras, como um complexo de vínculos obrigacionais. Para o mesmo autor, o elemento da complexidade das obrigações presentes na terceirização decorre da interligação de direitos subjetivos do trabalhador, da empresa terceirizada e da empresa tomadora dos serviços.²²

2.2.4 Especialização dos serviços

Conforme salienta Sérgio Pinto Martins, a especialização dos trabalhadores terceirizados é tida como uma das principais vantagens da terceirização, objetivando a racionalização da produção, com incremento da produtividade, melhoria da qualidade do produto ofertado ao cliente e redução de perdas do processo produtivo.²³

Para Livia Mendes Moreira Miraglia, é fundamental que a empresa terceirizante seja especializada na atividade para a qual se destina prestar, não se portando como mera intermediadora da força de trabalho. Deve a prestadora ofertar serviço que possa executar com eficiência e especialização. Ainda, no entendimento da autora, a contratação de empresa que não seja especializada em nenhuma atividade, ou seja, que tenha por objeto a prestação de quaisquer serviços, configura-se prática ilícita, já que visa unicamente o fornecimento de mão de obra mais barata, configurando fraude à legislação trabalhista e não produzindo nenhum efeito real em termos de eficiência produtiva.²⁴

22 COIMBRA SANTOS, Rodrigo. **Relações terceirizadas de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2006, p. 100 a 102.

23 MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o Direito do Trabalho**. 10. ed.. São Paulo: Atlas, 2010. p. 31-32.

24 MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A terceirização Trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008. p. 158-159.

2.2.5 Direção do trabalho pela prestadora do serviço

A empresa prestadora dos serviços é quem deve exercer a contratação, o assalariamento e a direção da prestação do trabalho. Para que se configure a terceirização, a empresa tomadora não poderá dar ordens ou controlar o horário de trabalho dos trabalhadores. Ou seja, a subordinação, que é elemento caracterizador da relação tradicional de trabalho, deve estar ausente para que a terceirização seja válida.²⁵ Se a empresa tomadora exercer diretamente o poder de comando, presume-se que a terceirização seja fraudulenta e haverá formação de vínculo trabalhista diretamente com a tomadora, independentemente de tratar-se de atividade-fim ou atividade-meio.²⁶

No mesmo sentido, Arnaldo Süssekind, ao afirmar ser importante que os trabalhadores não fiquem juridicamente subordinados à empresa contratante, sob sua direção e disciplina, uma vez que o empregador desses trabalhadores é a empresa contratada.²⁷

Para Sérgio Pinto Martins, a empresa terceirizante, apesar de ter interesse no acompanhamento do processo que está sendo desenvolvido pela terceirizada, deve abster-se de tal conduta, sob pena de restar configurada a subordinação e o conseqüente reconhecimento de vínculo de emprego entre o prestador de serviços e o tomador, principalmente se o prestador for pessoa física. No entendimento do autor, a empresa que terceiriza deve ter ainda cautela para evitar a contratação de prestadora que tenha como seu único cliente a tomadora dos serviços, uma vez que tal situação também pode indicar subordinação, além de pessoalidade, caracterizando-se o vínculo de emprego entre as partes.²⁸

Ainda, sobre o tema, leciona Carmen Camino que o empreendedor da atividade tem a faculdade de terceirizar os serviços de apoio, mas ao optar por tal

25 COIMBRA SANTOS, Rodrigo. **Relações terceirizadas de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2006. p. 104 a 106.

26 OLIVEIRA, Cinthia Machado de. E DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 62.

27 SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2002. p. 204.

28 MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o Direito do Trabalho**. 10. ed.. São Paulo: Atlas, 2010. p. 134.

delegação, abre mão do poder de comando. Trata-se a terceirização de exceção no direito do trabalho, logo, a presunção será, sempre, de relação de emprego com o tomador, sendo necessária prova robusta e irretorquível em sentido contrário para afastá-la.²⁹

2.2.6 Boa-fé entre as partes

A boa-fé, enquanto princípio geral do direito, deve estar presente na relação trilateral atípica que configura a terceirização. No entendimento de Rodrigo Coimbra Santos, é fundamental que as três partes (empresa tomadora, empresa prestadora e trabalhador) observem o princípio da boa-fé ao longo da contratação. Nesse sentido, afirma o autor, as partes devem estar cientes da atipicidade desta forma contratual e das diferenças existentes em relação ao contrato trabalhista típico (relação bilateral). Essa consciência das partes, contemplada de boa-fé, evitaria problemas e reclamações trabalhistas ao término da relação terceirizada, já que muitas ações trabalhistas resultam de quebra de boa-fé entre as partes.³⁰

Segundo o autor, ainda, o princípio da boa-fé está intimamente ligado à chamada “ordem de colaboração entre as partes”, formadora de uma unidade obrigacional, na qual credor e devedor não ocupam mais posições antagônicas, mas sim, mantém uma relação obrigacional como um todo.³¹

2.3 TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA E ILÍCITA

Maurício Godinho Delgado classifica as terceirizações como lícitas ou ilícitas. Conforme o autor, é importante ressaltar que a relação empregatícia clássica, a qual é bilateral, formada por empregado e empregador, continua sendo a regra no direito brasileiro, sendo que as hipóteses de terceirização admitidas devem ser entendidas como excepcionais. Fora da situação de excepcionalidade prevista, a terceirização deverá ser tida como irregular ou ilícita.³²

29 CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004. p. 238-239.

30 COIMBRA SANTOS, Rodrigo. **Relações terceirizadas de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2006. p. 107.

31 COIMBRA SANTOS, Rodrigo. **Relações terceirizadas de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2006. p. 108.

32 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed.. São Paulo: Ltr, 2013. p.

No mesmo sentido, ensina Livia Mendes Moreira Miraglia que a terceirização trabalhista não pode ser utilizada para fins fraudulentos ou com o intuito exclusivo de mascarar a existência de relação empregatícia.³³

As quatro situações-tipo de terceirização lícita estão claramente descritas pela Súmula número 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST)³⁴. São elas: trabalho temporário; serviços de vigilância; serviços de conservação e limpeza; serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador. Cada hipótese será abordada na sequência.

2.3.1 Trabalho temporário (Súmula 331, I)

São as situações disciplinadas pela lei 6.019 de 03.01.1974. Conforme a referida lei, o trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou em caso de acréscimo extraordinário de serviços. As empresas de trabalho temporário não se confundem com as chamadas agências de colocação de trabalhadores ou intermediadoras de mão de obra, as quais operam de forma ilegal, conforme entende o TST. Estas últimas atuam como meras

450.

33 MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A terceirização Trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008. p. 154.

34 A redação da Súmula nº 331 do TST é a seguinte:

I- A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei n. 6.019, de 3-1-1974).

II- A contratação irregular de trabalhador , mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III- Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n. 7.102, de 20-6-1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta.

IV- O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V- Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei 8.666, de 21-6-1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI- A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

intermediárias entre o trabalhador e a empresa que deseja preencher determinado cargo permanente.³⁵

A terceirização feita por meio de trabalho temporário apresenta requisitos peculiares. Os contratos dos trabalhadores temporários serão celebrados obrigatoriamente por escrito e sua duração não excederá o período de nove meses, incluídas as prorrogações, de acordo com a portaria 789/2014 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)³⁶. Este período máximo de duração de nove meses é válido para a hipótese legal de trabalho temporário quando há necessidade de substituição transitória de pessoal regular e permanente. Na hipótese de acréscimo extraordinário de serviços, o contrato de trabalho temporário deverá ser celebrado por um período máximo de três meses, prorrogáveis por até mais três meses. Tanto a contratação por mais de três meses, no primeiro caso, quanto a prorrogação do contrato, em ambos os casos, dependem de autorização do MTE.

Na relação justralhista trilateral formada pela empresa de trabalho temporário, pelo trabalhador temporário e pela empresa tomadora de serviço, a empresa de trabalho temporário, além de admitir e assalariar o trabalhador, conserva também o poder disciplinar, mas delega o poder de comando a sua cliente (empresa tomadora de serviço). Essa delegação parcial da subordinação à empresa tomadora de serviços excepciona a indispensável regra da terceirização em sentido amplo, segundo a qual a direção dos trabalhos deve ser feita pelo prestador dos

35 COIMBRA SANTOS, Rodrigo. **Relações terceirizadas de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2006. p. 117.

36 Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE nº 789 de 02.04.2014

(...)

Art. 2º Na hipótese legal de substituição transitória de pessoal regular e permanente, o contrato poderá ser pactuado por mais de três meses com relação a um mesmo empregado, nas seguintes situações:

I - quando ocorrerem circunstâncias, já conhecidas na data da sua celebração, que justifiquem a contratação de trabalhador temporário por período superior a três meses; ou

II - quando houver motivo que justifique a prorrogação de contrato de trabalho temporário, que exceda o prazo total de três meses de duração.

Parágrafo único. Observadas as condições estabelecidas neste artigo, a duração do contrato de trabalho temporário, incluídas as prorrogações, não pode ultrapassar um período total de nove meses.

Art. 3º Na hipótese legal de acréscimo extraordinário de serviços, será permitida prorrogação do contrato de trabalho temporário por até três meses além do prazo previsto no art. 10 da Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974, desde que perdure o motivo justificador da contratação.

Art. 4º A empresa de trabalho temporário deverá solicitar as autorizações previstas nos arts. 2º e 3º desta Portaria por meio da página eletrônica do MTE, conforme instruções previstas no Sistema de Registro de Empresa de Trabalho Temporário – SIRETT.

(...)

serviços, visto que no trabalho temporário o poder de dirigir o trabalho é do tomador dos serviços.³⁷

2.3.2 Serviços de vigilância (Súmula 331, III, primeira parte)

A terceirização de serviços de vigilância é regulada pela lei 7.102/83, a qual foi alterada pela lei 8.863/94. Num primeiro momento, a atividade terceirizada prevista pela lei 7.102/83 abrangia apenas os serviços de vigilância do segmento bancário. Posteriormente, com as alterações propiciadas pela lei 8.863/94, seu âmbito foi alargado, passando a incluir a vigilância patrimonial de qualquer instituição e estabelecimento público ou privado, inclusive segurança de pessoas físicas, além do transporte de qualquer tipo de carga.³⁸

Conforme prevê o artigo 3º da lei 7.102/83³⁹, a vigilância ostensiva e o transporte de valores só poderão ser executados por empresa especializada contratada ou pelo próprio estabelecimento, desde que organizado ou preparado para tal fim, com pessoal aprovado em curso de formação de vigilante.⁴⁰

No entendimento de Vólia Bomfim Cassar, a empresa de vigilância deve ser controlada pelo Ministério da Justiça (é o que refere o artigo 20 da lei 7.102/83⁴¹),

37 COIMBRA SANTOS, Rodrigo. **Relações terceirizadas de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2006. p. 117 a 120.

38 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed.. São Paulo: Ltr, 2013. p. 441.

39 Art. 3º. A vigilância ostensiva e o transporte de valores serão executados:

I - por empresa especializada contratada; ou

II - pelo próprio estabelecimento financeiro, desde que organizado e preparado para tal fim, com pessoal próprio, aprovado em curso de formação de vigilante autorizado pelo Ministério da Justiça e cujo sistema de segurança tenha parecer favorável à sua aprovação emitido pelo Ministério da Justiça.

Parágrafo único. Nos estabelecimentos financeiros estaduais, o serviço de vigilância ostensiva poderá ser desempenhado pelas Polícias Militares, a critério do Governo da respectiva Unidade da Federação.

40 CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Niterói: Impetus, 2008. p. 512.

41 Art. 20. Cabe ao Ministério da Justiça, por intermédio do seu órgão competente ou mediante convênio com as Secretarias de Segurança Pública dos Estados e Distrito Federal:

I - conceder autorização para o funcionamento:

a) das empresas especializadas em serviços de vigilância;

b) das empresas especializadas em transporte de valores; e

c) dos cursos de formação de vigilantes;

II - fiscalizar as empresas e os cursos mencionados dos no inciso anterior;

III - aplicar às empresas e aos cursos a que se refere o inciso I deste artigo as penalidades previstas no art. 23 desta Lei;

IV - aprovar uniforme;

V - fixar o currículo dos cursos de formação de vigilantes;

uma vez que a contratação de serviços de vigilância configura-se como hipótese de terceirização obrigatória. Tal obrigatoriedade tem como finalidade promover a segurança da sociedade e possibilitar o controle pelo Estado das pessoas que portam armas.⁴²

É importante ressaltar a diferença entre vigilante, vigia e segurança. O vigilante é aquele regido pela lei 7.102/83, que cumpre os requisitos da referida lei (art.16⁴³), e cujo exercício da profissão requer prévio registro no Departamento de Polícia Federal. O segurança se diferencia do vigilante nos seguintes aspectos: não possui a obrigatoriedade de formação profissional, não pode portar arma ou cassetete e é possível a contratação direta por qualquer pessoa física ou jurídica. O vigia, por sua vez, é aquele empregado que não atua na segurança, ele exerce tarefa apenas de observação e fiscalização, sem os requisitos da lei 7.102/83, podendo inclusive ser empregado doméstico ou rural.⁴⁴

2.3.4 Serviços de conservação e limpeza (Súmula 331, III, segunda parte)

Este grupo de atividades passíveis de terceirização não possui lei própria que as regulamente. No entanto, tal hipótese de terceirização obtém sua licitude por estar prevista expressamente na Súmula 331 do TST.

-
- VI - fixar o número de vigilantes das empresas especializadas em cada unidade da Federação;
 - VII - fixar a natureza e a quantidade de armas de propriedade das empresas especializadas e dos estabelecimentos financeiros;
 - VIII - autorizar a aquisição e a posse de armas e munições; e
 - IX - fiscalizar e controlar o armamento e a munição utilizados.
 - X - rever anualmente a autorização de funcionamento das empresas elencadas no inciso I deste artigo.

42 CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Niterói: Impetus, 2008. p. 511.

43 Art. 16 - Para o exercício da profissão, o vigilante preencherá os seguintes requisitos:

- I - ser brasileiro;
- II - ter idade mínima de 21 (vinte e um) anos;
- III - ter instrução correspondente à quarta série do primeiro grau;
- IV - ter sido aprovado, em curso de formação de vigilante, realizado em estabelecimento com funcionamento autorizado nos termos desta lei.
- V - ter sido aprovado em exame de saúde física, mental e psicotécnico;
- VI - não ter antecedentes criminais registrados; e
- VII - estar quite com as obrigações eleitorais e militares.

Parágrafo único - O requisito previsto no inciso III deste artigo não se aplica aos vigilantes admitidos até a publicação da presente Lei.

44 CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Niterói: Impetus, 2008. p. 512 - 514.

2.3.5 Serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador (Súmula 331, III, terceira parte)

Ao admitir a terceirização de serviços ligados à atividade-meio do tomador, entende o TST, ser vedada a terceirização de serviços relacionados à atividade-fim, que, no entendimento de Arnaldo Süssekind, seriam aquelas atividades para as quais foram constituídas as empresas tomadoras de serviço.⁴⁵

No mesmo sentido, leciona Carmem Camino, para a qual os serviços essenciais (atividades-fim) não podem ser terceirizados. Afirma a autora que estes serviços deverão sempre ser prestados através de um contrato de trabalho mantido diretamente com o empreendedor da atividade econômica.⁴⁶

Ainda, nesse sentido, a lição de Amauri Mascaro Nascimento, ao afirmar que classificam-se como atividade-meio aqueles serviços que não coincidem com os fins da empresa e como atividade-fim, os serviços que coincidem. Por exemplo, quando um estabelecimento bancário contrata serviços de vigilância, contrata atividade-meio; quando contrata serviços de caixa, contrata atividade-fim. Para o autor, a terceirização de atividade-meio é permitida, enquanto a terceirização de atividade-fim é vedada pela Justiça do Trabalho.⁴⁷

Merece menção o posicionamento em sentido contrário de Sérgio Pinto Martins, para o qual é possível a terceirização de atividade-fim da empresa, devendo ficar a cargo do administrador decidir tal questão, desde que a terceirização seja lícita. Segundo o mesmo autor, neste caso não haverá especialização dos serviços, mas delegação da prestação de serviços da atividade-fim. Para exemplificar, o autor cita o caso da construção civil, onde são terceirizadas atividades que dizem respeito a sua atividade-fim, como de fundação, pintura e colocação de azulejos.⁴⁸

No entanto, Amauri Mascaro Nascimento enquadra tal situação como subempreitada, a qual, na opinião do autor, não se confunde com a terceirização, porque caracteriza um contrato de resultados e não de trabalho, uma vez que o

45 SÜSSEKIND, Arnaldo. Curso de Direito do Trabalho. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2002. p. 201.

46 CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004. p. 241.

47 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 38. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 227.

48 MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o Direito do Trabalho**. 10. ed.. São Paulo: Atlas, 2010. p. 134.

peçoal subempreitado de uma pessoa jurídica ou física tem por finalidade executar uma obra, como exemplo a edificação de partes de um prédio.⁴⁹

Por outro lado, Vólia Bomfim Cassar, embora não compartilhe da opinião de Sérgio Pinto Martins sobre a possibilidade de terceirização de atividade-fim, entende que a subcontratação de operários pelo empreiteiro principal (subempreitada) trata-se da primeira forma de terceirização trabalhista prevista legalmente no Brasil⁵⁰. O instituto jurídico da subempreitada é regulado pelo artigo 455 da CLT⁵¹, o qual prevê a responsabilidade do empreiteiro principal quando do inadimplemento do subempreiteiro.

2.4 RESPONSABILIZAÇÃO NA TERCEIRIZAÇÃO

Alice Monteiro de Barros afirma que a terceirização requer cautela do ponto de vista econômico, pois implica planejamento de produtividade, qualidade e custos. Para a autora, sob o prisma jurídico, os cuidados devem ser ainda maiores, uma vez que a contratação terceirizada pode resultar em reconhecimento direto de vínculo empregatício com o tomador dos serviços, na hipótese de fraude, ou responsabilidade subsidiária do tomador, quando ocorrer a inadimplência do prestador dos serviços.⁵²

No mesmo sentido, o ensinamento de Carmen Camino, para a qual a terceirização, ao contrário do que é afirmado por muitos, “não é o meio fácil de eximir o beneficiário da força de trabalho [tomador] dos encargos trabalhistas”. Para a autora, o tomador teria desvantagens com a terceirização dos serviços, como a perda do poder de comando das atividades terceirizadas e a obrigação de responder por eventual inadimplência do prestador.⁵³

49 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito contemporâneo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 238.

50 CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Niterói: Impetus, 2008, p. 506.

51 Art. 455: Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

Parágrafo único: Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.

52 BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Ltr, 2013. p. 358.

53 CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004. p. 238-240.

Para os casos de terceirização lícita, a súmula 331 do TST estabelece, em seu item IV⁵⁴, a responsabilidade subsidiária do tomador pelos créditos trabalhistas não adimplidos pela empresa terceirizada. No entanto, é importante ressaltar que, para ser responsabilizada, a empresa tomadora deve participar da relação processual, constando no polo passivo da lide e no título executivo judicial, uma vez que a sentença só faz coisa julgada às partes do processo, não podendo beneficiar, nem prejudicar terceiros, de acordo com o artigo 472⁵⁵ do Código de Processo Civil, o qual se aplica ao direito do trabalho.⁵⁶

A responsabilização da empresa tomadora não requer nenhum tipo de prova, ela decorre do simples inadimplemento das verbas trabalhistas pela empresa prestadora dos serviços. Tal responsabilização tem seu fundamento nos conceitos de culpa *in eligendo* e *in vigilando* da empresa tomadora em relação à empresa terceirizada. Quando contrata empresa que não possui capacidade econômica ou idoneidade financeira para honrar seus créditos, a tomadora incorre em culpa *in eligendo*. No mesmo sentido, ao não honrar com seu dever de fiscalizar o devido pagamento das verbas trabalhistas pela terceirizada, sucede a tomadora em culpa *in vigilando*.⁵⁷

Conforme Alice Monteiro de Barros,

o responsável subsidiariamente deve arcar, em regra, com o pagamento de todas as parcelas que sejam, inicialmente, de responsabilidade do devedor principal. Ainda que ausente a culpa, sua posição assemelha-se à do fiador ou avalista; não tendo havido o adimplemento da obrigação pelo devedor principal, incide, automaticamente, e sem quaisquer restrições, a plena responsabilidade daquele que, em última análise, figura na relação jurídica única e exclusivamente para garantir a integral satisfação do credor.⁵⁸

Anteriormente à promulgação da Constituição Federal de 1988, era permitida a terceirização apenas nos termos da Lei 6.019/74 (trabalho temporário) e da Lei 7.102/83 (serviços de vigilância). Todos os outros casos de terceirização ocorridos

54 [...] IV- O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.[...].

55 Art. 472. A sentença faz coisa julgada às partes entre as quais é dada, não beneficiando, nem prejudicando terceiros. Nas causas relativas ao estado de pessoa, se houverem sido citados no processo, em litisconsórcio necessário, todos os interessados, a sentença produz coisa julgada em relação a terceiros.

56 MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A terceirização Trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008. p. 300-301.

57 MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A terceirização Trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008. p. 302.

58 BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Ltr, 2013. p. 360.

naquele período são considerados ilegais pelo TST, ensejando a formação de vínculo diretamente com o tomador dos serviços e sua consequente responsabilização direta e total.⁵⁹

Já nos casos de terceirização após a vigência da Constituição Federal de 1988, o TST considera lícita todas as hipóteses de terceirização previstas na Súmula 331, quais sejam: trabalho temporário; serviços de vigilância, transporte de valores e segurança; serviços de conservação e limpeza; e serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador. De acordo com o entendimento do TST, em todas estas hipóteses de terceirização, exceto no trabalho temporário, para serem consideradas lícitas, devem estar ausentes os elementos da personalidade e subordinação em relação ao tomador de serviços. Em outras palavras, quando estiverem presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego, principalmente a personalidade e a subordinação diretas em relação ao tomador, a terceirização será tida como irregular e configurar-se-á o vínculo de emprego diretamente com o tomador. Nestes casos, como consequência, a responsabilidade será solidária entre a empresa tomadora e a empresa prestadora de serviços.⁶⁰

Nesse sentido, o entendimento de Carmen Camino⁶¹, ao afirmar que nos casos em que a terceirização é utilizada para fraudar a incidência das normas protetoras do trabalhador, figurando o terceiro apenas como “empregador de fachada”, incide a norma do art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)⁶², a qual preceitua pela nulidade do contrato de prestação de serviços na hipótese de terceirização fraudulenta, formando-se o vínculo de emprego diretamente com o tomador dos serviços. Neste caso, prossegue a autora, “(...) o terceiro que se prestou à fraude não fica isento de responsabilidade. Será chamado a responder pelos encargos trabalhistas de forma solidária, na forma disciplinada no art. 942⁶³ do Código Civil”.

59 COIMBRA SANTOS, Rodrigo. **Relações terceirizadas de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2006. p. 107.

60 COIMBRA SANTOS, Rodrigo. **Relações terceirizadas de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2006. p. 160-164.

61 CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004. p. 238-240.

62 Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

63 Art. 942. Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação.

Na responsabilidade solidária, todas as partes integrantes da relação jurídica, no polo passivo ou ativo, respondem integralmente pelo débito, sem benefício de ordem. Ou seja, pode-se cobrar de qualquer devedor que será compelido a pagar o débito integral perante o credor, restando-lhe apenas o direito de regresso contra os corresponsáveis, no tocante ao quinhão correspondente a cada um.⁶⁴

É importante ressaltar a especificidade da terceirização quando o tomador é ente da administração pública no que se refere à responsabilização do mesmo. Conforme aponta a súmula 331 em seu item V, o tomador integrante da administração pública responderá subsidiariamente pelas verbas trabalhistas inadimplidas pelo prestador dos serviços, desde que evidenciada “(...) a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei 8.666, de 21-6-1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora (...)”. Ou seja, ao contrário do que ocorre quando o tomador é do setor privado, a responsabilização do tomador público não decorre do simples inadimplemento das verbas trabalhistas pela empresa terceirizada. Tal responsabilização necessita de prova da conduta culposa do administrador público, a qual deve trazer aos autos ao menos indícios da inexistência de cuidado por parte da administração pública na contratação e execução do contrato.

Para Vólia Bomfim Cassar não há que se falar em culpa *in eligendo e in contrahendo* da administração pública, já que as exigências legais para a participação em licitações públicas são rígidas, excluindo de imediato as empresas com débitos fiscais e trabalhistas. Ou seja, quando a administração pública contrata uma empresa, é porque a mesma venceu o processo licitatório, preenchendo todos os requisitos e condições legais para tal. Para a autora, “o único argumento plausível para responsabilizar a administração pública nas subcontratações regulares de serviço é a teoria do empregador formal e do real, além da culpa *in vigilando*”.⁶⁵

No mesmo sentido, a lição de Maurício Godinho Delgado, ao afirmar que para gerar responsabilização das entidades estatais, “torna-se necessária a presença da culpa *in vigilando* da entidade estatal, ou seja, sua inadimplência fiscalizatória

64 MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A terceirização Trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008. p. 296.

65 CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Niterói: Impetus, 2008. p. 521 – 522.

quanto ao preciso cumprimento das obrigações trabalhistas da empresa terceirizante”.⁶⁶

2.5 EFEITOS JURÍDICOS DA TERCEIRIZAÇÃO

No que se refere aos efeitos jurídicos da terceirização trabalhista no Brasil, Maurício Godinho Delgado destaca três aspectos importantes a serem estudados, aos quais aponta o respectivo mecanismo jurídico corretivo aplicável, ou, como o autor também denomina, as formas de “controle civilizatório da terceirização pela ordem jurídica do país”. No entendimento do autor, o primeiro aspecto que merece estudo é o contraponto entre empregador oculto e empregador aparente, cujo mecanismo jurídico de controle é o reconhecimento do vínculo trabalhista com o empregador oculto. O segundo desafio trata-se da isonomia remuneratória entre os trabalhadores terceirizados e os empregados originais da empresa tomadora de serviços. Por último, e não menos importante, ressalta o autor uma “terceira trilha de adequação jurídica da terceirização”, a qual, segundo ele, ainda não foi percebida pela jurisprudência de forma clara e explícita: trata-se do problema da representação e atuação sindicais na terceirização⁶⁷. Estes três aspectos serão estudados a seguir:

2.5.1 Vínculo com o tomador e sua responsabilização por verbas trabalhistas decorrentes da terceirização

Configurada a terceirização ilícita, o vínculo trabalhista com o empregador aparente (empresa prestadora) se desmancha, formando-se o vínculo do trabalhador diretamente com o empregador oculto (empresa tomadora dos serviços). Neste caso, incidem todas as normas pertinentes à efetiva categoria obreira, corrigindo-se eventual defasagem de parcelas ocorrida com a terceirização fraudulenta. Já nos casos de terceirização regular, a ordem jurídica nega o

⁶⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed.. São Paulo: Ltr, 2013. p. 460.

⁶⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed.. São Paulo: Ltr, 2013. p. 453 – 474.

reconhecimento do vínculo empregatício do trabalhador terceirizado com o tomador dos serviços.⁶⁸

No que se refere à terceirização efetuada por entidades da administração pública, a Constituição Federal de 1988, ao trazer a aprovação prévia em concurso público como requisito insuplantável para a investidura em cargo ou emprego público (conforme artigo 37, II⁶⁹), veda expressamente o reconhecimento de vínculo empregatício com os entes da administração pública, ainda que configurada a ilicitude da terceirização. Tal medida constitucional teve a finalidade de estabelecer uma garantia em favor de toda sociedade, a qual estaria fundada na suposição de que a administração e patrimônios públicos sintetizam valores e interesses de toda a coletividade, sobrepondo-se, assim, aos interesses individuais de particulares.⁷⁰

No mesmo sentido, a súmula 331 do TST incorporou a vedação constitucional ao estabelecer, em seu item II, que “a contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional”.⁷¹

No entanto, nos casos de terceirização anteriores à Constituição Federal de 1988, admite-se a formação de vínculo empregatício com a administração pública, conforme entendimento da Orientação Jurisprudencial número 321 da Seção de Dissídios Individuais -1.⁷²

68 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed.. São Paulo: Ltr, 2013. p. 453 – 474.

69 Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

(...)

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;

(...)

70 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed.. São Paulo: Ltr, 2013. p. 456 – 457.

71 O texto na íntegra da súmula 331 do TST encontra-se na nota de rodapé número 34.

72 Orientação Jurisprudencial 321 SDI – I:

VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. PERÍODO ANTERIOR À CF/1988 (nova redação) DJ 20.04.2005. Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços, inclusive ente público, em relação ao período anterior à vigência da CF/1988.

2.5.2 Isonomia remuneratória

Há consenso, na doutrina e jurisprudência, no que se refere ao salário equitativo do trabalhador temporário. Conforme o artigo 12 da lei 6.019/74⁷³ (lei do trabalho temporário), fica garantido ao trabalhador terceirizado “remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora ou cliente (...)”.

Outra situação que não mais gera dúvidas é quando trata-se de terceirização ilícita, mas sem possibilidade de se realizar a correção pelo mecanismo do reconhecimento de vínculo com o tomador (entidades da Administração Pública). Nestes casos, como afirma Maurício Godinho Delgado, “o remédio corretivo desponta por meio da fórmula isonômica”⁷⁴. Neste sentido, destaca-se a Orientação Jurisprudencial 383 da Seção de Dissídios Individuais I do TST⁷⁵, a qual preceitua pela aplicação do princípio da isonomia remuneratória nos casos de contratação irregular através de empresa interposta por ente da Administração Pública.

73 Art. 12 - Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:

- a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;
- b) jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 20% (vinte por cento);
- c) férias proporcionais, nos termos do [artigo 25 da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966](#);
- d) repouso semanal remunerado;
- e) adicional por trabalho noturno;
- f) indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido;
- g) seguro contra acidente do trabalho;
- h) proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social, com as alterações introduzidas pela [Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973](#).

§ 1º - Registrar-se-á na Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador sua condição de temporário.

§ 2º - A empresa tomadora ou cliente é obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de todo acidente cuja vítima seja um assalariado posto à sua disposição, considerando-se local de trabalho, para efeito da legislação específica, tanto aquele onde se efetua a prestação do trabalho, quanto a sede da empresa de trabalho temporário.

74 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed.. São Paulo: Ltr, 2013. p. 455.

75 Orientação Jurisprudencial 383 SDI – I:

TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E DA TOMADORA. ISONOMIA. ART. 12, “A”, DA LEI Nº 6.019, DE 03.01.1974. (mantida) - Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, “a”, da Lei nº 6.019, de 03.01.1974.

Maurício Godinho Delgado defende a comunicação remuneratória entre os trabalhadores terceirizados e os empregados exercentes da mesma função na entidade tomadora de serviços para quaisquer hipóteses de terceirização. Refere o autor que:

a fórmula terceirizante, caso não acompanhada do remédio jurídico da comunicação remuneratória, transforma-se em mero veículo de discriminação e aviltamento do valor da força de trabalho, rebaixando drasticamente o já modesto padrão civilizatório alcançado no mercado de trabalho do país.⁷⁶

O autor ainda avança no tema da isonomia, ao afirmar que

a isonomia deveria ultrapassar o mero plano interno do contrato (salários e vantagens contratuais), de modo a atingir também o plano externo do ambiente empregatício (estendendo ao trabalhador terceirizado o direito aos mesmos serviços de transportes, refeitórios, serviços médicos e ambulatoriais etc, existentes na empresa tomadora de serviços).⁷⁷

Vólia Bomfim Cassar entende de modo diverso. Para a autora, a lei não exige isonomia de tratamento entre os trabalhadores terceirizados e os empregados da empresa tomadora de serviços, salvo em se tratando de trabalhador temporário, quanto à remuneração. Mas, se a terceirização for comprovadamente irregular e houver o reconhecimento de vínculo com o tomador, todos os direitos dos trabalhadores do tomador serão garantidos ao trabalhador terceirizado, uma vez que sejam postulados pelo seu procurador.⁷⁸

2.5.3 Atuação e enquadramento sindicais

Este tema do enquadramento sindical do trabalhador terceirizado será abordado adiante, em capítulo próprio.

76 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed.. São Paulo: Ltr, 2013. p. 477.

77 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed.. São Paulo: Ltr, 2013. p. 482 – 483.

78 CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Niterói: Impetus, 2008. p. 524 – 525.

3 DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

3.1 DEFINIÇÃO

Maurício Godinho Delgado define Direito Coletivo do Trabalho como

o complexo de institutos, princípios e regras jurídicas que regulam as relações laborais de empregados e empregadores e outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua ação coletiva, realizada autonomamente ou através das respectivas entidades sindicais.⁷⁹

No mesmo sentido, Cinthia Machado de Oliveira e Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles conceituam Direito Coletivo do Trabalho como parte do Direito do Trabalho formada por um conjunto de princípios e regras voltados à regulação: dos sindicatos e demais sujeitos de direito coletivo, da negociação coletiva, e dos possíveis conflitos coletivos que vierem a se estabelecer.⁸⁰

Para Sérgio Pinto Martins, o Direito Coletivo do Trabalho é a parte do Direito do Trabalho que regula as regras coletivas que decorrem do contrato individual de trabalho e da organização sindical, além de tratar-se de instrumento para a melhoria das condições de trabalho do empregado.⁸¹

Vólia Bomfim Cassar leciona que o Direito Coletivo do Trabalho é o ramo do Direito do Trabalho que trata coletivamente dos conflitos do trabalho e das formas de solução desses mesmos conflitos. Além disso, trata da organização sindical e da forma de representação coletiva dos interesses da classe profissional e econômica.⁸²

Para Luciano Martinez, Direito Coletivo do Trabalho é o segmento do ramo laboral que regula, mediante princípios e regras específicas, a organização, a atuação e a tutela das entidades coletivas trabalhistas, com o objetivo de disciplinar suas inter-relações e de, finalisticamente, empreender a melhoria nas condições de trabalho e produção.⁸³

79 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed.. São Paulo: Ltr, 2013. p. 1322.

80 OLIVEIRA, Cinthia Machado de. E DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 386.

81 MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 763 e 764

82 CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Niterói: Impetus, 2008. p. 1247.

83 MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 623

Alice Monteiro de Barros traz o conceito de Direito Coletivo do Trabalho a partir de sua diferenciação com o Direito Individual do Trabalho. Para a autora,

o Direito individual tem como núcleo o contrato, que por sua vez, cria uma relação individual de trabalho, cujos interesses são concretos, referindo-se a cada indivíduo determinado. Por outro lado, o Direito Coletivo pressupõe uma relação coletiva de trabalho, em que os sujeitos se encontram em função de uma coletividade profissional; logo, a relação jurídica daí advinda põe em jogo interesses abstratos do grupo.⁸⁴

Amauri Mascaro Nascimento prefere a denominação Direito Sindical. Para o autor, essa denominação se justifica diante do protagonismo exercido pelo sindicato nas relações coletivas de trabalho:

É possível, e justificado, designar esse campo do Direito do Trabalho pela sua nota característica mais importante, que é a organização e a ação sindical, motivos, portanto, que abonam a escolha pela expressão Direito Sindical, que valoriza o movimento sindical, principal artífice das relações coletivas de trabalho.⁸⁵

O mesmo autor define Direito sindical como sendo o ramo do Direito do Trabalho que tem por objeto o estudo das normas e das relações jurídicas que dão forma ao modelo sindical, possuindo dois sentidos distintos, um subjetivo e outro objetivo, o primeiro se refere aos direitos do sindicato no desempenho das suas atribuições legais, e o segundo a um setor específico do Direito do Trabalho.⁸⁶

Dessa forma, pode-se afirmar que independentemente da denominação adotada, Direito Coletivo do Trabalho ou Direito Sindical, trata-se de parte do Direito do Trabalho que regula as relações coletivas de trabalho e, sobretudo, a organização sindical.

3.2 PRINCÍPIOS DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Maurício Godinho Delgado classifica os princípios do Direito Coletivo do Trabalho em três grandes grupos, a saber:

a) princípios assecuratórios das condições de emergência e afirmação da figura do ser obreiro. Este grupo engloba o *princípio da liberdade associativa e sindical* e o

84 BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Ltr, 2013. p. 960.

85 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 7. ed. São paulo: Ltr, 2012. p. 32 - 33.

86 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 7. ed. São paulo: Ltr, 2012. p. 32 - 33.

princípio da autonomia sindical. Conforme o autor, “a observância de tais princípios viabiliza o florescimento das organizações coletivas dos trabalhadores, a partir das quais serão tecidas as relações grupais que caracterizam esse segmento jurídico específico”;⁸⁷

b) princípios que tratam das relações entre os seres coletivos obreiros e empresariais. Aqui o autor menciona o *princípio da interveniência sindical na negociação coletiva*, o *princípio da equivalência dos contratantes coletivos*, e, por fim, o *princípio da lealdade e transparência nas negociações coletivas*. Estes princípios “regem as relações grupais características do Direito Coletivo, iluminando o *status*, poderes e parâmetros de conduta dos seres coletivos trabalhistas”;⁸⁸

c) princípios que tratam das relações e efeitos perante o universo e comunidade jurídicas das normas produzidas pelos contratantes coletivos. Neste rol de princípios, encontram-se o *princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva* e o *princípio da adequação setorial negociada*;⁸⁹

Cada princípio citado será abordado na sequência, com ênfase em três princípios, que no entendimento do autor possuem status constitucional no plano do Direito Coletivo do Trabalho e forte projeção na ordem jurídica do país. São eles: princípio da liberdade associativa e sindical; princípio da autonomia sindical; e, princípio da interveniência sindical na negociação coletiva.⁹⁰

3.2.1 Princípio da Liberdade Associativa e Sindical

Maurício Godinho Delgado desdobra este princípio em dois: liberdade de associação, mais abrangente; e liberdade sindical. Conforme o autor, o primeiro envolve as noções de reunião e associação em sentido amplo; o segundo é restrito a área e temáticas econômico profissionais⁹¹. O direito de reunião pacífica e de

87 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed.. São Paulo: Ltr, 2013. p. 1341 - 1342.

88 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed.. São Paulo: Ltr, 2013. p. 1341 - 1342.

89 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed.. São Paulo: Ltr, 2013. p. 1341 - 1342.

90 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed.. São Paulo: Ltr, 2013. p. 1341 - 1342.

91 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed.. São Paulo: Ltr, 2013. p. 1343.

associação sem caráter paramilitar está assegurado na Constituição (art. 5º, XVI e XVII).⁹²

A liberdade sindical significa o direito de os trabalhadores e os empregadores se associarem, livremente, a um sindicato, visando à promoção de seus interesses ou dos grupos que representarem, sem qualquer interferência ou intervenção do Estado⁹³. Este princípio está previsto no artigo 5º, XX, da Constituição⁹⁴. No entanto, a Constituição de 1988 não reconheceu a liberdade sindical da forma como propõe a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho⁹⁵. Ao permitir a criação de apenas um sindicato por base territorial, a atual Constituição manteve a concepção corporativista da organização sindical. Apesar disso, garantiu maior liberdade aos sindicatos se comparada com a Constituição anterior, ao revogar todos os dispositivos da CLT que autorizavam a interferência do Ministério do Trabalho na organização das entidades sindicais. Além disso, passou-se a repudiar a intervenção do Poder Executivo no âmbito sindical.⁹⁶

Vólia Bomfim Cassar define o princípio da liberdade sindical como um direito subjetivo público que veda a intervenção do estado na criação e funcionamento do sindicato. A mesma autora considera a liberdade sindical a espinha dorsal do Direito Coletivo representado em um Estado Social e Democrático de Direito.⁹⁷

Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles utiliza a denominação “liberdade associativa laboral”, por julgá-la mais ampla que a expressão liberdade sindical. Ensina o autor que, no Brasil, por exemplo, tem-se um regime de liberdade

92 Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

XVI - todos podem reunir-se pacificamente, sem armas, em locais abertos ao público, independentemente de autorização, desde que não frustrem outra reunião anteriormente convocada para o mesmo local, sendo apenas exigido prévio aviso à autoridade competente;

XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;

93 MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 768.

94 Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

XX - ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado;

95 LOPES, Rafael Graziani de Souza Mello. **A atuação sindical na defesa de interesses transindividuais através do mandado de segurança coletivo**. 2010. 81 f. Monografia (Faculdade de Direito) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010. p. 16.

96 MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 646.

97 CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Niterói: Impetus, 2008. p. 1247.

associativa (art. 8º, *caput*, da Constituição⁹⁸), mas não de pluralidade sindical (art. 8º, inciso II, da Constituição⁹⁹). O mesmo autor apresenta o princípio da liberdade associativa laboral sob dois aspectos: liberdade individual de associação ao sindicato; e, liberdade organizacional. O primeiro aspecto consagra a autonomia do sujeito, de acordo com o seu interesse de filiação, de não filiação, ou de desfiliação dos sindicatos; o segundo pressupõe a autonomia para os trabalhadores se agruparem e constituírem associações para a defesa dos interesses de seus integrantes, em caráter efêmero ou permanente, conforme a necessidade e a demanda a ser defendida, destacando-se os sindicatos.¹⁰⁰

No mesmo sentido, Vólia Bomfim Cassar ao destacar duas faces da liberdade sindical: a coletiva e a individual. A autora define a liberdade coletiva como aquela liberdade para o grupo constituir o sindicato de sua escolha, com ampla autonomia. A liberdade individual ainda é classificada pela autora em positiva e negativa. Na positiva estão incluídos os seguintes direitos: a) direito dos trabalhadores e dos empregadores de se reunirem a companheiros de profissão ou a empresas com atividades iguais ou conexas para fundar sindicatos ou outras organizações sindicais; b) direito de cada trabalhador ou empregador de se filiar a essas organizações e nelas permanecer. Sob a ótica negativa, a liberdade abrange: a) o direito de se retirar de qualquer organização sindical quando quiser; b) o direito de não filiar-se a sindicato ou outra organização sindical.¹⁰¹

Para Luciano Martinez, o exercício pleno da liberdade sindical forma a base de toda a fortaleza do movimento associativista laboral, constituindo, por isto, princípio e pressuposto essencial para o desenvolvimento sustentável do diálogo entre o capital e o trabalho. Ainda para o autor, liberdade sindical é o princípio segundo o qual os trabalhadores e os empregadores, sem qualquer distinção e sem autorização prévia, tem o direito de constituir as organizações que entendam

98 Art. 8º: É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: (...)

99 Art. 8º: É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

(...)

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

(...)

100 DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. O direito das relações coletivas de trabalho e seus princípios fundamentais: a liberdade associativa laboral. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, vol.76, n.2, abr./jun, 2010. p. 95-97.

101 CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Niterói: Impetus, 2008. p. 1248.

convenientes, assim como o de afiliar-se a estas organizações, com a única condição de observar seus estatutos.¹⁰²

No entendimento de Amauri Mascaro Nascimento, liberdade sindical significa, além de liberdade de organizar sindicatos para a defesa de interesses coletivos, um princípio de autonomia coletiva que deve orientar os sistemas jurídicos pluralistas. Para o autor, liberdade sindical significa ainda a posição do Estado perante o sindicalismo, respeitando-o como manifestação dos grupos sociais, sem maiores interferências na sua atividade enquanto em conformidade com o interesse comum.¹⁰³

3.2.2 Princípio da Autonomia Sindical

O princípio da autonomia sindical sustenta a garantia de autogestão às organizações sindicais, garantindo a não interferência do Estado ou do empregador. Refere-se, portanto, à livre estruturação interna do sindicato, sua livre atuação externa, sua sustentação econômico-financeira e sua desvinculação de quaisquer formas de controle administrativo-estatais ou em face do empregador.¹⁰⁴

Sérgio Pinto Martins ensina que a autonomia sindical apresenta várias facetas. A primeira é a da liberdade de atuação interna, ou seja, os interessados tem total liberdade para redigirem os estatutos dos sindicatos, os quais não dependem de aprovação por quaisquer autoridades administrativas. Outro aspecto apresentado pelo autor é o direito do sindicato de se fundir com outro sindicato ou de se separar de outro sindicato. Os sindicatos também têm direitos de eleger livremente seus representantes, sem interferência de qualquer pessoa, e de se filiar a outras organizações, inclusive internacionais.¹⁰⁵

Embora tenha sofrido graves restrições na história jurídica e política do país, a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, o princípio da autonomia

102 MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas**. 2. ed.. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 625 – 626.

103 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 1303.

104 DELGADO, Maurício Godinho. Direito Coletivo do Trabalho e seus princípios informadores. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, vol. 67, n.2, abr./jun, 2001. p. 88.

105 MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 714.

sindical ganhou corpo em nossa ordem jurídica, uma vez que a Carta Magna eliminou o controle político-administrativo do Estado sobre a estruturação dos sindicatos (conforme previsto no artigo 8º, inciso I¹⁰⁶). Além disso, ampliou as prerrogativas de atuação das entidades sindicais nas questões judiciais e administrativas (artigo 8º, inciso III¹⁰⁷), na negociação coletiva (artigo 8º, inciso VI¹⁰⁸ e artigo 7º, inciso XXVI¹⁰⁹) e na amplitude assegurada ao direito de greve (artigo 9º¹¹⁰). No entanto, a mesma constituição manteve traços corporativistas como a unicidade sindical e o sistema de financiamento compulsório, contradições estas que comprometem a plenitude do princípio da autonomia sindical na ordem jurídica e política do país.¹¹¹

Arnaldo Sússekind ensina que a autonomia sindical é uma das facetas da liberdade sindical e a conceitua como a vedação ao poder público, mais especificamente ao Poder Executivo, de interferência ou intervenção na organização sindical. O mesmo autor ainda apresenta a diferença entre autonomia e soberania:

Não se confunda autonomia com soberania. Soberano é o Estado. Frente a este cumpre à ordem jurídica garantir a autonomia das entidades sindicais; mas a ação destas, como a das demais pessoas físicas e jurídicas, tem de

106 Art. 8º: É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

(...)

107 Art. 8º: É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

(...)

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

(...)

108 Art. 8º: É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

(...)

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

(...)

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

(...)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

(...)

110 Art. 9º: É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º - A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º - Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

111 DELGADO, Maurício Godinho. Direito Coletivo do Trabalho e seus princípios informadores. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, vol. 67, n.2, abr./jun, 2001. p. 89.

respeitar a ordem pública e os direitos humanos fundamentais de outrem (...).¹¹²

Segundo Rafael Mello Lopes, a livre atuação sindical, garantida pela Constituição Federal de 1988, contribui para a contínua pacificação das relações havidas entre empregados e empregadores e é pressuposto para que as entidades sindicais sigam na luta efetiva em prol do bem-estar coletivo da classe trabalhadora.¹¹³

3.2.3 Princípio da Interveniência Sindical na Negociação Coletiva

Conforme previsto na CF (art. 8º, III e VI¹¹⁴) e na legislação trabalhista (art. 611 da CLT¹¹⁵), para a validade da negociação coletiva é obrigatória a intervenção dos sindicatos, salvo raras exceções, como nos casos de ausência de sindicato da categoria ou recusa nas negociações. A presença e atuação dos sindicatos nas negociações trabalhistas tem sido consideradas na história do Direito do Trabalho uma das mais significativas garantias alcançadas pelos trabalhadores em sua relação com o poder empresarial.¹¹⁶

Maurício Godinho Delgado ensina que, de acordo com o princípio da interveniência sindical na negociação coletiva não constitui, para o direito, negociação coletiva trabalhista, qualquer fórmula de tratamento direto entre o empregador e seus empregados, ainda que se trate de fórmula formalmente

112 SÚSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p. 544 – 545.

113 LOPES, Rafael Graziani de Souza Mello. **A atuação sindical na defesa de interesses transindividuais através do mandado de segurança coletivo**. 2010. 81 f. Monografia (Faculdade de Direito) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010. p. 16.

114 Ver notas 102 e 103, acima.

115 Art. 611 - 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.

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

§ 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.

116 DELGADO, Maurício Godinho. Direito Coletivo do Trabalho e seus princípios informadores. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, vol. 67, n.2, abr./jun, 2001. p. 91.

democrática; ou seja, os poderes da autonomia privada coletiva, no direito brasileiro, passam obrigatoriamente pelas entidades sindicais obreiras. Ainda para o autor, a presente diretriz atua como verdadeiro princípio de resistência trabalhista.¹¹⁷

Para Luciano Martinez,

se os trabalhadores não estiverem acompanhados por sua entidade sindical, não se poderá falar na existência de negociação coletiva, mas no máximo em negociação plúrima, sem o condão de produzir efeitos *ultra partes* ou de promover alterações contratuais coletivas *in pejus*.¹¹⁸

O mesmo autor também traz o entendimento de Otávio Brito Lopes e Pinho Pedreira, para os quais a obrigatoriedade de participação dos sindicatos na negociação coletiva está direcionada à representação dos trabalhadores, ou seja, a empresa, por tratar-se de “uma coalizão, no mínimo tão poderosa quanto o sindicato”, poderia dispensar a representação do sindicato na celebração da negociação coletiva, se assim preferisse. Tal dispensa não afetaria a igualdade das partes na negociação.¹¹⁹

No mesmo sentido, Sérgio Pinto Martins, ao entender que através de interpretação sistemática da Constituição Federal fica claro que o sindicato profissional é que deve participar obrigatoriamente das negociações coletivas, pois nos acordos coletivos só ele participa com as empresas e não o sindicato da categoria econômica.¹²⁰

Outra questão importante a ser abordada, quando trata-se do princípio da interveniência sindical na negociação coletiva, é a controvérsia existente na doutrina quanto à recepção ou não pela Constituição Federal do artigo 617¹²¹ da CLT. Tal artigo prevê a possibilidade de os trabalhadores prosseguirem na negociação de acordo coletivo quando as entidades sindicais, após terem recebido ciência do andamento da negociação, permanecerem inertes, observados os devidos prazos. Este é um dispositivo que entra em conflito com a norma constitucional (artigo 8º, inciso VI¹²²), uma vez que postula pela validade de negociação coletiva realizada

117 DELGADO, Maurício Godinho. Direito Coletivo do Trabalho e seus princípios informadores. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, vol. 67, n.2, abr./jun, 2001. p. 91.

118 MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas**. 2. ed.. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 625 – 626.

119 MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas**. 2. ed.. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 625 – 626.

120 MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 810.

121 Ver nota 107, acima.

122 Art. 617 - Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato

sem a representação pelo sindicato profissional. Maurício Godinho Delgado entende que a referida norma celetista é inconstitucional¹²³. Já Cíntia Machado de Oliveira e Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles entendem pela aplicabilidade do artigo 617.¹²⁴

3.2.4 Princípio da Equivalência dos Contratantes Coletivos

O princípio da equivalência dos contratantes coletivos prega o reconhecimento de um estatuto sociojurídico semelhante a ambos os sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho (o obreiro e o empresarial). O empregador, independentemente de se agrupar em sindicatos, já é um ser coletivo. No que se refere aos trabalhadores, sua face coletiva surge através dos sindicatos. Nesse sentido, ambos possuem a mesma natureza.¹²⁵

Para Luciano Martinez, o princípio em questão “baseia-se no mandamento nuclear segundo o qual os contratantes, estando em plano de igualdade, são dotados dos mesmos instrumentos de ação e de resistência, passíveis de utilização no momento de construção do acordo ou convenção coletiva”. Ainda para o autor, em função da atuação obrigatória dos sindicatos dos trabalhadores na negociação coletiva, não se pode falar em vulnerabilidade da representação dos trabalhadores, nem em aplicação do princípio da proteção no âmbito das relações coletivas.¹²⁶

representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica.

§ 1º Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assumam a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final.

§ 2º Para o fim de deliberar sobre o Acordo, a entidade sindical convocará assembleia geral dos diretamente interessados, sindicalizados ou não, nos termos do art. 612.

123 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed.. São Paulo: Ltr, 2013. p. 1341 – 1352.

124 OLIVEIRA, Cíntia Machado de. E DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 460.

125 DELGADO, Maurício Godinho. Direito Coletivo do Trabalho e seus princípios informadores. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, vol. 67, n.2, abr./jun, 2001. p. 92.

126 MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas**. 2. ed.. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 630.

No mesmo sentido, Maurício Godinho Delgado, ao afirmar que no Direito Coletivo do Trabalho não se pode, via de regra, invocar o princípio tutelar (próprio ao Direito Individual) para negar validade a certo dispositivo ou diploma anteriormente celebrado na negociação coletiva, uma vez que as partes são teoricamente equivalentes.¹²⁷

3.2.5 Princípio da Lealdade e Transparência nas Negociações Coletivas

Também denominado princípio da lealdade e boa fé na negociação coletiva, pressupõe a lisura na conduta negocial, a qual atinge qualquer das duas partes envolvidas na negociação coletiva (empregadores e empregados representados pelas entidades sindicais).¹²⁸

A boa fé nas negociações é requisito fundamental para mútua colaboração e transparência na negociação. Para que este princípio seja efetivado o direito à informação deve ser garantido a ambas as partes, ou seja, os trabalhadores devem ter noção da contabilidade da empresa e os empregadores dos reais problemas enfrentados pelos empregados.¹²⁹

Nesse sentido, Cíntia Machado de Oliveira e Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles ensinam que, como decorrência do princípio da boa fé na negociação coletiva, as partes devem observar algumas obrigações (secundárias ou instrumentais). São elas: a) obrigação de não se abster no desenvolvimento regular da negociação coletiva, salvo justificativa razoável; b) obrigação de justificar as propostas e contrapropostas apresentadas; c) obrigação de apresentar pleitos oportunos (quanto ao tempo), plausíveis (quanto à exigibilidade ou viabilidade), fundamentados nas reais necessidades da categoria ou grupo representado pelo sindicato ou sujeito negocial; d) obrigação de prestar esclarecimentos e informações necessários para o regular desenvolvimento da negociação coletiva e para a

127 DELGADO, Maurício Godinho. Direito Coletivo do Trabalho e seus princípios informadores. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, vol. 67, n.2, abr./jun, 2001. p. 93.

128 DELGADO, Maurício Godinho. Direito Coletivo do Trabalho e seus princípios informadores. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, vol. 67, n.2, abr./jun, 2001. p. 93.

129 CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Niterói: Impetus, 2008. p. 1251.

convergência das vontades em confronto; e) obrigação de guardar sigilo sobre as informações nesta condição prestadas.¹³⁰

3.2.6 Princípio da Criatividade Jurídica da Negociação Coletiva

O princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva pressupõe que a negociação coletiva e seus instrumentos (contrato coletivo, acordo coletivo e convenção coletiva de trabalho) tem o poder de criar norma jurídica, desde que tal norma esteja de acordo com a norma estatal. Ao analisar este princípio é importante esclarecer a diferença entre norma jurídica e cláusula contratual. Na opinião do autor Maurício Godinho Delgado, a diferenciação reside no fato de as normas não aderirem permanentemente à relação jurídica pactuada entre as partes, ou seja, podem ser revogadas e excluídas do mundo jurídico. Por outro lado, as cláusulas contratuais aderem de forma permanente ao contrato; logo, não podem ser suprimidas pela vontade que as instituiu. O autor conclui que as normas possuem poder político-jurídico de notável relevância, uma vez que podem suprimir do mundo fático-jurídico até as cláusulas, além das próprias normas precedentes; mas o inverso não ocorre, exceto, nas situações em que prevalece vantagem trabalhista superior criada pela vontade privada no contrato.¹³¹

3.2.7 Princípio da Adequação Setorial Negociada

Trata-se de princípio novo na história justrabalhista do país, o qual visa a harmonização da norma coletiva do trabalho com a norma estatal. Tal princípio aborda as possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva e configura-se como o princípio de Direito Coletivo do Trabalho que mais de perto atua e influencia a dinâmica específica do Direito Individual do Trabalho. Maurício Godinho Delgado ensina que

130 OLIVEIRA, Cinthia Machado de. E DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 448 – 449.

131 DELGADO, Maurício Godinho. Direito Coletivo do Trabalho e seus princípios informadores. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, vol. 67, n.2, abr./jun, 2001. p. 94.

pelo princípio da adequação setorial negociada as normas autônomas jus coletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justralhista desde que respeitados dois critérios autorizativos objetivamente fixados: 1) quando as normas autônomas jus coletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; 2) quando as normas autônomas jus coletivas transacionam setorialmente parcelas justralhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta). Na primeira situação, as normas autônomas elevam o patamar setorial de direitos trabalhistas, em comparação com o padrão geral imperativo existente, não afrontando sequer o princípio da indisponibilidade de direitos que é inerente ao Direito Individual do Trabalho. Já no segundo caso, o princípio da indisponibilidade de direitos é afrontado, mas de modo a atingir somente parcelas de indisponibilidade relativa.¹³²

3.3 SINDICATO

A CLT, apesar de não apresentar o conceito de sindicato, traça as suas características, ao dispor em seu artigo 511, que

é lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.¹³³

No entendimento de Maurício Godinho Delgado, sindicato pode ser definido como uma entidade associativa permanente que representa trabalhadores vinculados por laços profissionais comuns, e visa defender seus interesses, bem como solucionar seus conflitos coletivos, em busca de melhores condições de vida e trabalho. O mesmo autor também define sindicato de forma mais abrangente, uma vez que empregadores, profissionais liberais e trabalhadores avulsos também podem se reunir em sindicatos. Neste contexto mais largo, sindicato é a entidade associativa permanente que representa respectivamente, trabalhadores, 'lato sensu', e empregadores, visando a defesa de seus correspondentes interesses coletivos.¹³⁴

Alice Monteiro de Barros define sindicato como

fruto da vontade dos indivíduos que compõe grupos, cujos interesses são iguais, similares ou conexas, congregando determinada categoria

132 DELGADO, Maurício Godinho. Direito Coletivo do Trabalho e seus princípios informadores. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, vol. 67, n.2, abr./jun, 2001. p. 96 – 97.

133 Conforme art. 511, CLT

134 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed.. São Paulo: Ltr, 2013. p. 1362.

econômica, profissional, de trabalhadores autônomos ou profissionais liberais, daí sua natureza jurídica de direito privado.¹³⁵

Na mesma linha, leciona Vólia Bomfim Cassar, para a qual o sindicato é uma associação civil sem fins lucrativos, com caráter de direito privado, uma vez que é criado por iniciativa única dos interessados, constituído e administrado sob a responsabilidade de seus membros. Além disso, sua finalidade é voltada à defesa de interesses de seus membros.¹³⁶

Pode-se ainda definir os sindicatos como um conjunto de trabalhadores unidos, de maneira organizada, por intermédio de seu labor, com a precípua finalidade de lutar pela garantia dos direitos da classe, sejam eles individuais ou coletivos, em uma incessante busca pelo bem comum.¹³⁷

Amauri Mascaro Nascimento enumera as funções do sindicato, a saber: função negocial (poder conferido ao sindicato para ajustar convenções coletivas de trabalho), função assistencial (atribuição conferida pela lei ou pelos estatutos ao sindicato para prestar serviços aos seus representados), função de arrecadação (poder conferido ao sindicato para a imposição de contribuições, mensalidades sindicais e descontos assistenciais), função de colaboração com o Estado e função de representação dos interesses da categoria ou individuais de seus integrantes.¹³⁸

3.3.1 Unicidade Sindical

Conforme previsão constitucional, o sistema sindical brasileiro impede a criação de mais de uma organização sindical em qualquer grau (sindicato, federação ou confederação), representativas de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que não poderá ter área inferior à de um município.

Unicidade sindical é o sistema através do qual a lei determina que só poderá existir uma entidade sindical representativa, seja por empresa, seja por profissão, seja por categoria, numa determinada base territorial. Trata-se de imposição legal do

135 BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Ltr, 2013. p.977.

136 CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Niterói: Impetus, 2008, p. 1258.

137 LOPES, Rafael Graziani de Souza Mello. **A atuação sindical na defesa de interesses transindividuais através do mandado de segurança coletivo**. 2010. 81 f. Monografia (Faculdade de Direito) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010. p. 15.

138 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 1338.

sindicato único, vedando-se a existência de entidades sindicais concorrentes ou de outros tipos sindicais.¹³⁹

No entendimento de Sérgio Pinto Martins, a unicidade é um produto artificial da legislação, atuando como limitador do direito à liberdade sindical. Ainda, segundo o autor, a unicidade sindical representa uma forma de controle, por meio do Estado, do sindicato e da classe trabalhadora.¹⁴⁰

No mesmo sentido, Amauri Mascaro Nascimento, ao apontar a contradição na Constituição Federal de 1988, ao manter o princípio da unicidade sindical e ao mesmo tempo assegurar a autonomia dos sindicatos (liberdade sindical).¹⁴¹

Alice Monteiro de Barros também entende que apesar das entidades sindicais passarem a ter uma participação mais atuante após a Constituição Federal de 1988, a autonomia sindical continua sofrendo restrições impostas pela unicidade e por outros traços corporativistas mantidos no ordenamento jurídico brasileiro.¹⁴²

É importante não confundir unicidade sindical com unidade sindical. A primeira traduz o sistema pelo qual se impõe a presença de uma única entidade sindical dentro de determinada base territorial; já a segunda revela, por conta de maturidade e de livre opção sindical, uma única entidade representando todos os trabalhadores de determinado segmento ou categoria em todo o território nacional.¹⁴³

3.3.2 Categoria e Enquadramento Sindical

3.3.2.1 Categoria

O sistema da unicidade sindical adotado no Brasil e recepcionado pela Constituição Federal vigente impõe a existência do sindicato único impedindo que outras entidades se formem em determinada base territorial para representar os

139 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed.. São Paulo: Ltr, 2013. p. 1369.

140 MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 725

141 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 1303.

142 BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Ltr, 2013. p.978.

143 MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas**. 2. ed.. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 650

interesses e os direitos de um mesmo grupo. A legislação determina que a representação sindical se faça por categorias, profissional ou econômica, conforme represente, respectivamente, trabalhadores ou empregadores.¹⁴⁴

A legislação celetista traz o conceito de categoria como um conjunto de pessoas, físicas ou jurídicas, que, atuam em um determinado setor de atividade econômica, e ao mesmo tempo apresentam uma similitude de condições de vida e de demandas relacionadas ao seu papel na produção¹⁴⁵. A referida legislação faz referência a três expressões, a partir das quais diferencia as categorias. A *categoria econômica* ou categoria dos empregadores é aquela que ocorre quando há solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas¹⁴⁶. *Categoria profissional* ou categoria dos empregados é o que ocorre quando existe similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas¹⁴⁷. Por fim, *categoria diferenciada* é aquela que se forma a partir dos empregados que exercem profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional ou especial ou em consequência de condições de vida singulares.¹⁴⁸

Mauro Mascaro Nascimento conceitua categoria profissional como “um ordenamento natural baseado na natureza das atividades produtivas existentes num Estado, tendo como efeito a fixação de empresas e empregados no âmbito respectivo, para os devidos efeitos normativos”. O autor também traz a distinção entre membro de categoria profissional e associado do sindicato, ao ensinar que, um trabalhador é membro de determinada categoria profissional simplesmente porque exerce determinada profissão, ou seja, o enquadramento é automático e natural, não dependendo da vontade do trabalhador. Já a filiação ao sindicato é ato volitivo, sendo que os membros de uma categoria profissional poderão ser ou não associados ao sindicato, conforme seu desejo. Ainda para o autor, a organização

144 MONTEIRO, Aline Rodrigues. **O sistema da unicidade como limitador da liberdade sindical**. 2011. 72 f. Monografia (Faculdade de Direito) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010. p. 20.

145 OLIVEIRA, Cinthia Machado de. E DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 386.

146 Conforme artigo 511, parágrafo 1º, CLT.

147 Conforme artigo 511, parágrafo 2º, CLT.

148 Conforme artigo 511, parágrafo 3º, CLT

sindical por categorias econômicas e profissionais prefixadas pelo Estado é corporativista porque inibe a espontânea criação de sindicatos.¹⁴⁹

Conforme se depreende do conceito de categoria, visto anteriormente, a organização sindical por categorias profissionais e econômicas pode abranger tanto atividade idêntica quanto similar ou conexa. Nesse sentido, o entendimento de Amauri Mascaro Nascimento, ao afirmar que

a estrutura sindical brasileira obedece a um princípio de união, em uma mesma categoria, não só de atividades econômicas idênticas, mas também, incluídas na mesma categoria, outras atividades similares ou conexas à atividade principal.

Ainda conforme o autor, se a organização sindical brasileira não permitisse a reunião de atividades principais, similares e conexas, teríamos um cenário com um número elevadíssimo de sindicatos, além da coexistência de pequenos e insignificantes sindicatos com grandes sindicatos.¹⁵⁰

Nesse contexto, é importante conceituar atividades similares e conexas. De acordo com Sérgio Pinto Martins, similares são as atividades que se assemelham, como as que numa categoria pudessem ser agrupadas por empresas que não são do mesmo ramo, mas de ramos que se parecem, como hotéis e restaurantes, havendo certa analogia entre essas atividades. Conexas são as atividades que, não sendo semelhantes, complementam-se, como as várias atividades existentes na construção civil, por exemplo: alvenaria, hidráulica, esquadrias, pastilhas, pintura, parte elétrica, etc. Neste caso, existem fatores que concorrem para o mesmo fim como a construção de um prédio ou de uma casa.¹⁵¹

A pertinência a uma categoria profissional depende de uma investigação acerca da atividade desenvolvida pelo empregador, ou se este for exercente de múltiplas atividades, daquela que seja considerada como a preponderante, ou seja, aquela que nos termos do parágrafo 2º do artigo 581 da CLT, caracterize a unidade de produto, operação ou objetivo final para cuja obtenção todas as demais atividades convirjam, exclusivamente, em regime de conexão funcional¹⁵². Assim

149 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 1316.

150 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 7. ed. São paulo: Ltr, 2012. p.206.

151 MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p.730 – 731.

152 MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas**. 2. ed.. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 642.

sendo, é a situação de emprego em uma mesma atividade econômica que caracteriza a similitude de condições que os trabalhadores necessitam para compor uma categoria profissional, ou seja, é a atividade do empregador que determina o enquadramento sindical dos trabalhadores que laboram naquela empresa.

No mesmo sentido, a lição de Mozart Victor Russomano citado por Amauri Mascaro Nascimento, ao discorrer sobre o enquadramento sindical conforme a atividade preponderante da empresa. Conforme o autor,

(...) pode ocorrer que a mesma empresa exerça várias atividades econômicas. Se essas atividades forem desenvolvidas em conjunto, ligadas por qualquer elo de conexão, como a empresa é uma unidade, será natural que se procure estabelecer a atividade prevalente, do ponto de vista econômico e objetivo da produção. Essa atividade apontará o sindicato adequado, do qual pode participar o empresário.¹⁵³

No entendimento de Luciano Martinez, a organização laboral por categorias, fruto do modelo corporativo, contrapõe-se ao modelo sindical. De acordo com o autor, modelo corporativo e modelo sindical não são a mesma coisa. Enquanto o primeiro impede a formação de elementos de conflito, defendendo a colaboração entre as classes trabalhadora e capitalista no âmbito de cada uma das categorias, o segundo estimula a formação de elementos de conflito, pugnando pela contraposição de interesses entre as duas classes antagônicas (a operária e a capitalista), ambas vistas de forma integral, não categorizadas, não divididas internamente. Afirma ainda o autor que os dois modelos (corporativo e sindical) acabaram se mesclando, de forma a haver algo de corporativo no sindicalismo e algo de sindical no corporativismo.¹⁵⁴

3.3.2.2 Categoria Diferenciada

Conforme visto anteriormente, categoria diferenciada é aquela que se forma a partir dos empregados que exercem profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional ou especial ou em consequência de condições de vida singulares.

153 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 7. ed. São paulo: Ltr, 2012. p.202.

154 MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas**. 2. ed.. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 640.

A categoria diferenciada pode decorrer do estatuto profissional dos trabalhadores, como as secretárias ou profissionais de relações-públicas, ou da condição de vida singular, como ocorre com os motoristas e os ascensoristas, por exemplo¹⁵⁵. Nesse sentido, a pertinência a uma categoria profissional diferenciada independe da investigação acerca da atividade desenvolvida pelo empregador. Por exemplo, um advogado que trabalha no setor jurídico de um banco, é advogado e não bancário; da mesma forma, um médico que trabalha em uma metalúrgica é médico, e não metalúrgico¹⁵⁶.

Os integrantes das categorias profissionais diferenciadas ou são amparados por lei, ou, quando não contemplados por estatuto próprio, por norma coletiva, de que necessariamente deve participar seu sindicato, nos termos da Súmula 374 do TST.¹⁵⁷

Anteriormente à Constituição Federal de 1988, a especificação das categorias diferenciadas existentes era proposta pela chamada Comissão de Enquadramento Sindical do Ministério do Trabalho, em consonância com os artigos 570 a 577 da CLT. Mas, com o advento da Constituição, a Comissão de Enquadramento Sindical deixou de existir, uma vez que o artigo 8º, inciso I, veda expressamente a interferência do Estado na organização sindical. Portanto, o rol de categorias diferenciadas estipulado pela Comissão de Enquadramento Sindical deve ser tido como meramente exemplificativo, já que não retrata a realidade atual, pois hoje existem diversas novas profissões e situações nas atividades profissionais¹⁵⁸.

Nesse sentido, Vólia Bomfim Cassar, ao afirmar que em período anterior à Constituição Federal de 1988, as partes não poderiam, livremente, em virtude de interesses comuns, constituir uma categoria diferenciada, mas com a extinção da Comissão de Enquadramento Sindical (que ocorreu pela Carta Magna), esta imposição legal não mais prevalece, podendo ocorrer a criação espontânea de

155 MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p.731.

156 MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas**. 2. ed.. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 643.

157 Súmula 374 do TST:

NORMA COLETIVA. CATEGORIA DIFERENCIADA. ABRANGÊNCIA (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 55 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria. (ex-OJ nº 55 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)

158 FELTEN, Maria Cláudia. **Direito e processo do trabalho: escritos em homenagem aos 20 anos do professor Gilberto Stürmer**. Porto Alegre: Arana, 2013. p. 281.

categorias diferenciadas, as quais serão consideradas como tal sempre que constituírem sindicato que não corresponda ao paralelismo simétrico sindical (existência de um sindicato representativo da categoria profissional para cada sindicato correspondente à categoria econômica).¹⁵⁹

No entanto, entende Maria Cláudia Felten que a criação de categorias diferenciadas continua sofrendo intervenção do Poder Público, representando grave afronta ao princípio da liberdade sindical. Na opinião da autora, não há autonomia na criação de novas categorias diferenciadas, uma vez que elas só podem surgir através de leis.

De forma exemplificativa, portanto, enumera-se o seguinte rol de categorias diferenciadas existentes atualmente. Algumas compõe a lista da extinta Comissão de Enquadramento Sindical, outras surgiram através de lei: 1) Administrador; 2) Advogado; 3) Aeronauta; 2) Aeroaviário; 3) Agenciados de publicidade; 4) Agrônomo; 5) Arquivista/ Técnico de arquivo; 6) Artista/ Técnico de espetáculos de diversões; 7) Assistente Social; 8) Atleta Profissional de Futebol; 9) Atuário; 10) Auxiliar em Saúde Bucal; 11) Biólogo e Biomédico; 12) Bombeiro civil; 13) Cabineiro (ascensorista); 14) Carpinteiro Naval; 15) Condutor de veículo rodoviário (motorista); 16) Contador e Contabilista; 17) Corretor de imóveis; 18) Dentista; 19) Economista; 20) Economista doméstico; 21) Empregado desenhista técnico, artístico, industrial, copista, projetista técnico e auxiliar; 22) Enfermeiro; 23) Engenheiro; 24) Engenheiro de segurança do trabalho; 25) Enólogo; 26) Estatístico; 27) Farmacêutico; 28) Fisioterapeuta; 29) Fonoaudiólogo; 30) Geólogo; 31) Guardador e lavador autônomo de veículos; 32) Guia de turismo; 33) Jornalista; 34) Leiloeiro; 35) Leiloeiro rural; 36) Maquinista e Foguista; 37) Mãe social; 38) Massagista; 39) Músico profissional; 40) Oficial de radiocomunicações da Marinha Mercante; 41) Oficial gráfico; 42) Operador de mesa telefônica (telefonista); 43) Professor; 44) Propagandista de produtos farmacêuticos; 45) Publicitário; 46) Secretária; 47) Técnico de segurança do trabalho; 48) Trabalhador em agência de propaganda; 49) Trabalhador na movimentação de mercadorias em geral; 50) Trabalhador em atividades subaquáticas e afins; 51) Tratorista (exceto o rural); 52) Vendedor e Viajante do comércio.¹⁶⁰¹⁶¹

159 CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Niterói: Impetus, 2008. p. 1259.

160 OLIVEIRA, Cinthia Machado de. E DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 403 – 404.

161 FELTEN, Maria Cláudia. **Direito e processo do trabalho: escritos em homenagem aos 20**

3.3.2.3 Enquadramento Sindical

Após a promulgação da Constituição Federal de 1988, o assunto enquadramento sindical vem causando muitas dúvidas na relação de trabalho, com grande impacto nos contratos de trabalho. A dificuldade é que a submissão a um enquadramento sindical restrito pela unicidade não está de acordo com o princípio da liberdade sindical, uma vez que não confere aos trabalhadores o amplo direito de constituírem as organizações que acharem convenientes.¹⁶²

Nesse sentido, Sérgio Pinto Martins, ao afirmar que

o sindicato por categoria é contrário ao princípio da liberdade sindical, pois permite apenas a criação de sindicatos dentro das respectivas categorias traçadas pela lei, impedindo, por exemplo, sindicatos por empresa, que não constituem categoria segundo nossa legislação¹⁶³.

Para o mesmo autor, o sindicato “não é a categoria, ele representa a categoria”¹⁶⁴.

Quando trata-se do enquadramento sindical dos trabalhadores terceirizados, tem-se um quadro ainda mais caótico, uma vez que estes trabalhadores se situam em posição mais distante no que se refere à identificação com determinada categoria profissional ou econômica, dada a relação trilateral que se forma nas suas contratações¹⁶⁵. Desta forma, tal enquadramento será objeto de análise em capítulo próprio, na sequência.

anos do professor Gilberto Stürmer. Porto Alegre: Arana, 2013. p. 282 – 283.

162 VAZ, Daniel Sales. **O problema do enquadramento sindical dos trabalhadores terceirizados: incompatibilidade entre a liberdade sindical e o princípio da unicidade.** Brasília, 2011. 50 f. Monografia. Faculdade de Direito. Universidade de Brasília. 2011. p. 13.

163 MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 730 – 731.

164 MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 730 – 731.

165 VAZ, Daniel Sales. **O problema do enquadramento sindical dos trabalhadores terceirizados: incompatibilidade entre a liberdade sindical e o princípio da unicidade.** Brasília, 2011. 50 f. Monografia. Faculdade de Direito. Universidade de Brasília. 2011. p. 14

4 ENQUADRAMENTO SINDICAL DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS

4.1 O PROBLEMA DO ENQUADRAMENTO SINDICAL DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS

Um dos temas mais importantes que envolvem a prática da terceirização trabalhista diz respeito a representação e enquadramento sindical da classe dos trabalhadores terceirizados. Trata-se de tema ainda incipiente na doutrina e jurisprudência trabalhistas brasileiras, mas pode-se afirmar que, em regra, o enquadramento sindical acontece pela atividade preponderante do empregador formal, ou seja, da empresa prestadora de serviços. Outra forma de enquadrar sindicalmente os obreiros terceirizados é no contexto da empresa tomadora, local onde eles efetivamente exercem suas atividades, junto aos empregados diretos da tomadora.

De acordo com Márcio Túlio Viana, entre as principais consequências da terceirização estão a precarização do trabalhador e a fragmentação do universo obreiro, já que, quase sempre, os trabalhadores terceirizados não se integram aos permanentes, chegando tal relação, às vezes, a ser conflituosa.¹⁶⁶

No mesmo sentido, Gustavo Magalhães Domingues e Maria Cecília Teodoro consideram como principal causa da pulverização da força de trabalho, presente na terceirização, a falta de identidade comum. Ainda conforme os autores,

a multiplicidade de tomadores de serviço, componentes de distintas categorias econômicas, bem como a sucessão de contratos de trabalho firmados pelos trabalhadores terceirizados, inviabiliza a agregação dos obreiros ainda que apresentem nítidos interesses econômicos e condições de trabalho comuns.¹⁶⁷

Para Vólia Bomfim Cassar, a categoria sindical do empregado relaciona-se à atividade desenvolvida por seu empregador, logo o trabalhador terceirizado pertencerá à categoria sindical relativa à atividade da empresa prestadora de serviços, da qual é empregado, e não àquela da empresa tomadora, que

166 VIANA, Márcio Túlio. Terceirização e sindicato. Um enfoque para além do jurídico. **Revista Ltr**, São Paulo, ano 67, n.7, julho de 2003. p.775 – 790.

167 DOMINGUES, Gustavo Magalhães de Paula Gonçalves; TEODORO, Maria Cecília Máximo. Alternativas para o sindicalismo: o enquadramento sindical pela atividade do trabalhador ou do tomador dos serviços. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, vol.76, n.2, abr/jun, 2010. p. 80.

normalmente lhe é mais favorável¹⁶⁸. No entanto, a referida filiação, conforme Livia Mendes Miraglia, representa um contrassenso, tendo em vista o fato de os obreiros efetivamente laborarem dentro da empresa tomadora. Além disso, os sindicatos representantes da categoria profissional dos trabalhadores terceirizados são quase sempre mais fracos que os sindicatos das empresas tomadoras e, possuem, portanto, menor poder de barganha e negociação diante das empresas prestadoras.¹⁶⁹

De acordo, o entendimento de Maurício Godinho Delgado, para o qual a terceirização, ao provocar pulverização da força de trabalho, desorganiza e dificulta a atuação sindical. O autor repudia “a ideia de formação de um sindicato de trabalhadores terceirizados, os quais servem a dezenas de diferentes tomadores de serviços, integrantes estes de segmentos econômicos extremamente díspares”, e defende a organização e enquadramento sindicais pela atividade preponderante do tomador:

(...) somente pode ser organização sindical efetivamente representativa da categoria profissional do trabalhador terceirizado aquela entidade sindical que represente, também hegemonicamente, os trabalhadores da empresa tomadora de serviços do obreiro. Toda a formação profissional, seus interesses profissionais, materiais e culturais, toda a vinculação laborativa essencial do trabalhador terceirizado, tudo se encontra direcionado à empresa tomadora de serviços (...).¹⁷⁰

Nesse sentido, entende o autor que a real categoria profissional do trabalhador terceirizado é aquela em que ele efetivamente se integra em seu cotidiano de trabalho, ou seja, é no universo de trabalhadores da empresa tomadora de serviços, que ele encontrará sua categoria profissional e seu efetivo sindicato.¹⁷¹

Gustavo Magalhães Domingues e Maria Cecília Teodoro também defendem o enquadramento sindical do empregado terceirizado na categoria a que estão vinculados os trabalhadores da empresa tomadora dos serviços. Segundo os autores, tal mecanismo garantiria direitos e condições de trabalho idênticos aos trabalhadores terceirizados e aos empregados diretos das empresas tomadoras de

168 CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Niterói: Impetus, 2008. p. 524.

169 MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A viabilização da Terceirização Trabalhista no Brasil**. Disponível em www.conpedi.org.br/manaus/.../bh/livia_mendes_moreira_miraglia.pdf. Acesso em 08/10/2014.

170 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed.. São Paulo: Ltr, 2013, p. 480 - 481.

171 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed.. São Paulo: Ltr, 2013, p. 480 - 481.

serviços, coibindo a terceirização ilícita e permitindo maior força integrativa às categorias de trabalhadores. Ainda, no entendimento dos autores, é no contexto da empresa tomadora de serviços, onde os trabalhadores atuam sob as mesmas condições de trabalho, que estarão presentes os critérios de similitude de condições existenciais, profissionais e econômicas que caracterizam determinada categoria.¹⁷²

Para Livia Mendes Miraglia, ao se permitir o enquadramento do trabalhador terceirizado no sindicato das empresas tomadoras, realiza-se o princípio da aplicação da norma mais favorável ao obreiro, além de cumprir a finalidade teleológica do Direito Laboral de melhoria das condições de vida dos trabalhadores. Tal entendimento perfaz-se, ao considerar que o referido sindicato é mais forte e possui maior poder de negociação perante a empresa.¹⁷³

Logo, pode-se afirmar que uma parte da doutrina defende o enquadramento sindical do trabalhador terceirizado pela atividade da empresa tomadora dos serviços, pelos motivos já expostos. Diante da importância do tema, cabe verificar como ele é tratado pela jurisprudência.

4.2 ENQUADRAMENTO NA CATEGORIA DA EMPRESA TOMADORA

Em casos que envolvem irregularidade na terceirização de serviços, a jurisprudência trabalhista tem firmado entendimento no sentido de que o enquadramento sindical do empregado terceirizado se faz considerando a atividade preponderante da entidade que se beneficia com os serviços prestados, ou seja, a entidade tomadora. Para ilustrar tal posicionamento, veja-se a seguir algumas decisões do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 4ª Região:

ENQUADRAMENTO SINDICAL E TRATAMENTO ISONÔMICO EM RELAÇÃO AOS EMPREGADOS DO ENTE PÚBLICO TOMADOR DE SERVIÇOS. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ARTIGO 12, "A", DA LEI Nº 6.019/74. Restando demonstrado que o trabalhador terceirizado laborou em setor essencial à atividade do ente público tomador de serviços, mediante subordinação, caracteriza-se a irregularidade da terceirização. Nessa

172 DOMINGUES, Gustavo Magalhães de Paula Gonçalves; TEODORO, Maria Cecília Máximo. Alternativas para o sindicalismo: o enquadramento sindical pela atividade do trabalhador ou do tomador dos serviços. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, vol.76, n.2, abr/jun, 2010, p. 80 – 82.

173 MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A viabilização da Terceirização Trabalhista no Brasil**. Disponível em www.conpedi.org.br/manaus/.../bh/livia_mendes_moreira_miraglia.pdf. Acesso em 08/10/2014. p. 2139.

hipótese, dada a impossibilidade de reconhecer o vínculo de emprego com a Administração Pública (artigo, 37, II, da CF), faz jus o obreiro aos mesmos direitos legais e normativos garantidos aos empregados contratados pelo tomador de serviços, solução respaldada no princípio da isonomia e na aplicação analógica do artigo 12, "a", da Lei nº 6.019/74. Inteligência da OJ nº 383 da SDI-I do TST.¹⁷⁴

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. ENQUADRAMENTO SINDICAL. BANCÁRIA. Caso em que a reclamante, embora contratada formalmente por empresa interposta, realizava atividades relacionadas a empréstimos e financiamentos, exclusivamente, ao banco reclamado. Assim, porque os serviços estavam inseridos na atividade-fim do tomador, configura-se a fraude na terceirização e o conseqüente reconhecimento da relação de emprego diretamente com este, reconhecendo-se à reclamante a condição bancária. Recurso da reclamante provido no aspecto.¹⁷⁵

RECURSO ORDINÁRIO. ENQUADRAMENTO SINDICAL. A terceirização em atividade fim de concessionária de serviços públicos configura-se como hipótese de terceirização ilegítima, apta a acarretar aos empregados o direito à percepção das mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas aos empregados do tomador de serviços. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REVISTA AOS PERTENCES. Estando demonstrado que a revista aos pertences dos empregados operou-se dentro dos limites da razoabilidade, sem violar à intimidade e vida privada do empregado, não é caso de condenação ao pagamento de indenização por danos morais.¹⁷⁶

174 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0000544.58.2011.5.04.0812. Recorrente: Volmir Rodrigues Cunha. Recorrido: Thorga Engenharia Industrial S.A. Relator: Des. Raul Zoratto Sanvicente. Porto Alegre, 22 ago. 2013. Disponível em <http://gsa5.trt4.jus.br/search?>

q=cache:a4PgaLr3t1IJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D46981609+
+inmeta:DATA_DOCUMENTO:1999-11-18..2014-11-18+
+ENQUADRAMENTO+SINDICAL+E+TRATAMENTO+ISON%C3%94MICO+EM+RELA
%C3%87%C3%83O+AOS+EMPREGADOS+DO+ENTE+P
%C3%9ABLICO+TOMADOR+DE+SERVI%C3%87OS.+APLICA%C3%87%C3%83O+ANAL
%C3%93GICA+DO+ARTIGO+12,+%22A%22,+DA+LEI+N
%C2%BA+6.019/74&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8

175 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0000223-71.2011.5.04.0020.

Recorrente: Maria Madalena dos Santos Lima. Recorrido: Banco Fibra S.A. Relator: Des. Wilson Carvalho Dias. Porto Alegre, 18 set. 2013. Disponível em <http://gsa5.trt4.jus.br/search?>

q=cache:pDXODtJ30XUJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D51173273+
+inmeta:DATA_DOCUMENTO:1999-11-18..2014-11-18+
+&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8

176 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0000510-15.2013.5.04.0812.

Recorrente: Ems Eletromecânica Silvestrini Ltda. Recorrido: Aleck Sandro Fagundes Ferreira . Relator: Des. Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Porto Alegre, 14 ago. 2014. Disponível em <http://gsa5.trt4.jus.br/search?>

q=cache:1m3FkYbNAawJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D50774816+
+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2013-11-18..2014-11-18+
+&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8

Nas três decisões transcritas acima, o TRT da 4ª Região reconheceu a fraude na terceirização, uma vez que os reclamantes (trabalhadores terceirizados) estavam inseridos na atividade-fim do tomador, realizando as mesmas atividades que os seus empregados diretos. Nesse sentido, os julgadores entenderam pelo enquadramento sindical na categoria do tomador e pela isonomia salarial, independentemente do não reconhecimento de vínculo empregatício no primeiro caso (tomador integrante da administração pública).

No mesmo sentido, é o entendimento do TST sobre o mesmo assunto (enquadramento sindical do empregado terceirizado em casos de terceirização irregular ou ilícita), consoante os seguintes julgados:

RECURSO DE REVISTA – INSTITUIÇÃO BANCÁRIA PRIVADA – TERCEIRIZAÇÃO - SERVIÇO DE CALL CENTER – ILICITUDE - CONTRATAÇÃO DE EMPRESA INTERPOSTA PARA EXECUÇÃO DE ATIVIDADE FIM NA TOMADORA –ENQUADRAMENTO DO EMPREGADO COMO BANCÁRIO. A diretriz perfilhada na Orientação Jurisprudencial nº 383 da SBDI-1 do TST é no sentido de que a contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. No caso, conforme registrado no julgado de origem, a atividade terceirizada é, na verdade, a atividade fim da CEF. A reclamante, que exercia a atividade de telemarketing desempenhando atividades de oferecimento de produtos da CEF, como seguro de vida, seguros, títulos de capitalização, empréstimos, cartões de crédito, benefícios sociais, FGTS, acessando o sistema do Banco. Tem-se, pois, que ficou reconhecido que as atividades desempenhadas pela reclamante, descritas na decisão regional, eram direcionadas à prestação de serviço que se insere efetivamente na atividade fim do Banco-reclamado, evidenciando, na hipótese, a contratação fraudulenta, nos termos do art. 9º da CLT. Logo, para se evitar o tratamento discriminatório entre os empregados da empresa prestadora de serviços e os da tomadora, e observado o exercício das mesmas funções, são devidos os direitos decorrentes do enquadramento da reclamante como se fosse empregada da empresa tomadora, tanto no que se refere ao salário quanto às condições de trabalho. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.¹⁷⁷

RECURSO DE REVISTA. 1. VÍNCULO DE EMPREGO. EMPRESA DE TELECOMUNICAÇÃO. TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM. 1.1. "Serviço de telecomunicações é o conjunto de atividades que possibilita a oferta de telecomunicações", por intermédio de "transmissão, emissão ou

177 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista TST-RR-112600-83.2009.5.05.0001. Recorrente: Margarete Maria dos Santos. Recorridos: Caixa Econômica Federal e Montana Soluções Corporativas LTDA. Relator: Ministro Vieira de Mello Filho. Brasília, 04 nov. 2014. Disponível em <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20112600-83.2009.5.05.0001&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAHmRAAC&dataPublicacao=07/11/2014&localPublicacao=DEJT&query=>

recepção, por fio, radioeletricidade, meios ópticos ou qualquer outro processo eletromagnético, de símbolos, caracteres, sinais, escritos, imagens, sons ou informações de qualquer natureza" (art. 60, "caput" e § 1º, da Lei nº 9.472/97). 1.2. O § 1º do art. 25 da Lei nº 8.987/95, bem como o inciso II do art. 94 da Lei nº 9.472/97 autorizam as empresas de telecomunicações a terceirizar as atividades-meio, não se enquadrando em tal categoria os atendentes aos usuários de telefonia fixa, eis que aproveitados em atividade essencial para o funcionamento das empresas. 1.3. Rememore-se que o conceito de subordinação deve ser examinado à luz da inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de serviços, configurando a denominada subordinação estrutural, teoria que se adianta como solução para os casos em que o conceito clássico de subordinação se apresenta inócuo. Recurso de revista não conhecido. 2. ENQUADRAMENTO SINDICAL. NORMAS COLETIVAS APLICADAS. DIFERENÇAS SALARIAIS. Não evidenciando o Regional que a reclamante se enquadra em categoria diferenciada, não há como se vislumbrar as ofensas legais manejadas. Recurso de revista não conhecido.¹⁷⁸

AGRAVOS DE INSTRUMENTO DAS RECLAMADAS. RECURSOS DE REVISTA. MATÉRIAS EM COMUM. ANÁLISE EM CONJUNTO. 1. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. ATENDIMENTO A CLIENTES E OFERECIMENTO DE PRODUTOS. FORMAÇÃO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO DIRETO COM O TOMADOR DE SERVIÇOS. ENQUADRAMENTO COMO BANCÁRIO. 2. ENQUADRAMENTO SINDICAL. APLICAÇÃO DE INSTRUMENTOS NORMATIVOS. 3. ANOTAÇÃO DA CTPS. MULTA COMINATÓRIA. HORAS EXTRAS. APELO DESFUNDAMENTADO. 4. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. As situações-tipo de terceirização lícita estão, hoje, claramente assentadas pelo texto da Súmula 331/TST. Constituem quatro grupos de situações sociojurídicas delimitadas: a) situações empresariais que autorizem contratação de trabalho temporário; b) atividades de vigilância regidas pela Lei 7.102/83; c) atividades de conservação e limpeza; d) serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que, nas três últimas situações-tipo, inexista pessoalidade e subordinação direta entre trabalhador terceirizado e tomador de serviços. Destaca-se, ademais, que a subordinação jurídica, elemento cardeal da relação de emprego, pode se manifestar em qualquer das seguintes dimensões: a tradicional, de natureza subjetiva, por meio da intensidade de ordens do tomador de serviços sobre a pessoa física que os presta; a objetiva, pela correspondência dos serviços deste aos objetivos perseguidos pelo tomador (harmonização do trabalho do obreiro aos fins do empreendimento); a estrutural, mediante a integração do trabalhador à dinâmica organizativa e operacional do tomador de serviços, incorporando e se submetendo à sua cultura corporativa dominante. A hipótese dos autos, contudo, não se amolda às quatro situações-tipo de terceirização lícita assentadas pela Súmula 331/TST, pois a análise da prova evidencia que a parte Reclamante estava inserida no processo produtivo do Reclamado BANCO BMG S.A., na prestação dos serviços, dedicados essencialmente à atividade econômica do Banco. Portanto, configurada a ilicitude do contrato de fornecimento de mão de obra, determina a ordem jurídica que se

178 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista TST-RR-44100-13.2009.5.03.0003. Recorrente: Telemar Norte Leste S.A . Recorridos: Sandro Carvalho Dias Ferreira e TNL Contax S.A . Relator: Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Brasília, 23 jun. 2010. Disponível em <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2044100-13.2009.5.03.0003&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAHD4AAL&dataPublicacao=13/08/2010&localPublicacao=DEJT&query=>

considere desfeito o vínculo laboral com o empregador aparente (entidade terceirizante), formando-se o vínculo justralhista do obreiro diretamente com o tomador de serviços (empregador oculto ou dissimulado). Assim, não há como assegurar o processamento dos recursos de revista, uma vez que os agravos de instrumento interpostos não desconstituem os termos da decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. Agravos de instrumento desprovidos.¹⁷⁹

Por outro lado, em terceirizações consideradas lícitas não há unanimidade na jurisprudência quanto ao enquadramento sindical do obreiro terceirizado. Alguns julgadores entendem que, mesmo neste caso, o enquadramento deve ocorrer pela atividade preponderante do tomador, como pode-se verificar pelo teor da ementa de acórdão proferido pela 6ª Turma do TST:

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. ENQUADRAMENTO SINDICAL. TERCEIRIZAÇÃO. **Se a empregadora presta serviços variados em processos de terceirização e opta por filiar-se a sindicato que desenvolve atividade econômica específica, como é o da construção pesada, o fato de ela desenvolver outra atividade (a intermediação de mão-de-obra em fábrica de fertilizantes, onde empregou o reclamante) impede que possa impor aos respectivos empregados o enquadramento na categoria, para eles estranha, dos trabalhadores da construção pesada.** Entre os males da unicidade sindical não se inclui o de impedir que o empregador adapte sua nova atividade preponderante à categoria econômica pertinente, sempre que tal se fizer necessário. Recurso de revista conhecido e provido (grifo nosso).¹⁸⁰

Nesse relevante julgado, a 6ª Turma do TST entendeu, de forma unânime, pela possibilidade de enquadramento sindical de empregado de empresa prestadora de serviços na categoria a que estão vinculados os trabalhadores da empresa tomadora dos serviços. O fundamento do *decisum* baseou-se no fato de que a atividade preponderante da empresa prestadora não guardava nenhuma relação com a atividade desenvolvida pelo trabalhador terceirizado na empresa tomadora. Nesse caso, entenderam os julgadores que a empresa prestadora não poderia impor

179 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista TST-AIRR-2014-71.2013.5.03.0137. Agravante: Banco BMG S.A. Agravado: Piscilla Mara Andrade. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Brasília, 24 set. 2014. Disponível em <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AI RR%20-%202014-71.2013.5.03.0137&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAHYjAAG&dataPublicacao=03/10/2014&localPublicacao=DEJT&query=>

action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AI RR%20-%202014-71.2013.5.03.0137&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAHYjAAG&dataPublicacao=03/10/2014&localPublicacao=DEJT&query=

180 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista TST-RR-.54900-80.2004.5.04.0122. Recorrente: Sérgio Augusto dos Santos. Recorrido: Construtora Mineira de Obras LTDA. Relator: Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho. Brasília, 28 abr. 2010. Disponível em <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2054900-80.2004.5.04.0122&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAJQcAAB&dataPublicacao=07/05/2010&localPublicacao=DEJT&query=>

action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2054900-80.2004.5.04.0122&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAJQcAAB&dataPublicacao=07/05/2010&localPublicacao=DEJT&query=

aos trabalhadores terceirizados o enquadramento em categoria totalmente estranha a eles, como pode-se perceber pelos termos do relator:

A controvérsia cinge-se à possibilidade de enquadramento do empregado de empresa prestadora de serviços na categoria a que estão vinculados os trabalhadores da empresa contratante.

Ante o fato objetivo e aparentemente inexorável da terceirização, da colocação do trabalhador de empresa prestadora de serviços laborando lado a lado com empregado da tomadora dos serviços, em funções ligadas à atividade-fim desta, possível é o enquadramento sindical daquele obreiro prestador de serviços na mesma categoria profissional deste, haja vista as peculiaridades do trabalho que desenvolvem, as necessidades que possuem, as reivindicações que lhes são comuns.

A questão poderia tornar-se vexatória na hipótese de a empregadora reclamar seu enquadramento em categoria econômica composta por empresas prestadoras de serviços interpostos, dados a atuação plural ou multifária dessas empresas. Há sindicatos patronais que congregam empresas que prestam serviço de apoio e limpeza, por exemplo. **Mas se a empregadora optar por filiar-se a sindicato que desenvolve atividade econômica específica, como é o da construção pesada, o fato de ela desenvolver outra atividade impede que possa impor aos respectivos empregados o enquadramento na categoria, para eles estranha, dos trabalhadores da construção pesada.**

Conforme consignado no acórdão regional, o reclamante prestava serviço terceirizado em fábrica de adubo, na função de operador de pá carregadeira, não atuando, pois, em obra de construção pesada.

Se em outras circunstâncias seria a construção pesada a atividade preponderante da reclamada, o seu ingresso em atividade econômica diversa não poderá engessar o enquadramento sindical dos empregados que envolver nessa nova empreitada, cabendo-lhe adaptar contrato social (se for o caso) e filiação sindical à sua nova atividade. Entre os males da unicidade sindical não se inclui este, o de impedir que o empregador adapte sua nova atividade preponderante no âmbito de certa unidade produtiva) à categoria econômica pertinente, sempre que tal se fizer necessário.

Assim, o reclamante deve ser representado pelo Sindicato dos Empregados e Trabalhadores das Indústrias de Fertilizantes e Adubos etc, ainda que seja empregado de empresa terceirizada, dada a correção do enquadramento sindical que está a postular.

Portanto, dou provimento ao recurso de revista para, reconhecendo que o reclamante está vinculado ao Sindicato dos Empregados e Trabalhadores das Indústrias de Fertilizantes e Adubos etc., determinar que lhe sejam aplicados os instrumentos coletivos firmados pelo referido sindicato (grifo nosso)¹⁸¹

Ainda em relação à decisão supracitada, é importante mencionar que a mesma segue linha minoritária na jurisprudência do TST. No caso em tela, tanto a decisão de primeiro grau quanto o acórdão regional concluíram que o

181 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista TST-RR-.54900-80.2004.5.04.0122. Recorrente: Sérgio Augusto dos Santos. Recorrido: Construtora Mineira de Obras LTDA. Relator: Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho. Brasília, 28 abr. 2010. Disponível em <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2054900-80.2004.5.04.0122&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAJQcAAB&dataPublicacao=07/05/2010&localPublicacao=DEJT&query=>

enquadramento do empregado terceirizado era no Sindicato dos Trabalhadores da Construção Pesada, conforme a atividade principal da empresa prestadora. No entanto, como o empregado atuava em atividade diversa (carregamento de adubo em fábrica de fertilizantes), o TST entendeu pela possibilidade de enquadramento no Sindicato dos Empregados e Trabalhadores das Indústrias de Fertilizantes e Adubos, conforme a atividade preponderante da empresa tomadora e em sintonia com a atividade desenvolvida pelo trabalhador.

Tal posicionamento jurisprudencial está de acordo com a lição de Maurício Godinho Delgado. Para o autor, o enquadramento atual do trabalhador terceirizado (na categoria do prestador dos serviços) tem sido feito com suporte em interpretação meramente formal da ordem jurídica do país. Ele defende a ruptura com tal forma de enquadramento e o correto enquadramento pela categoria do tomador:

No caso dos trabalhadores terceirizados, encontra-se na empresa tomadora de serviços sua essencial similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, como dispõe a CLT; é ali que se encontra sua essencial similitude em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, conforme previsto pela Consolidação. Por isso, é no universo de trabalhadores da empresa tomadora de serviços, em que se integra em seu cotidiano profissional o obreiro terceirizado, que ele encontrará sua categoria profissional e seu efetivo sindicato.

A presente adequação jurídica da terceirização permitirá conferir verdadeira eficácia social, efetividade, ao princípio do ser coletivo obreiro no tocante aos trabalhadores terceirizados. Propiciará, ainda, no âmbito da terceirização, romper com a crise agônica por que passa o sindicalismo do país. Por fim, sem dúvida, reduzirá a perversidade do processo terceirizante, permitindo a um sindicato mais forte e dinâmico retificar, mesmo que em parte, as mais desfavoráveis condições de labor dos trabalhadores terceirizados¹⁸².

Ainda nesse sentido, faz-se necessário mencionar que tramita nas casas do Congresso Nacional o projeto de lei 4330/04 de autoria do deputado Sandro Mabel, o qual dispõe sobre o contrato de terceirização e as relações de trabalho dele decorrentes, e, entre outras disposições, institui a vinculação do empregado terceirizado ao sindicato da categoria da empresa tomadora dos serviços.¹⁸³

182 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed.. São Paulo: Ltr, 2010. p. 451.

183 BRAGA, Larissa Barbosa; e ROXO, Tatiana Bhering Serradas Bon de Sousa. Artigo 15 do projeto de lei 4330/2004: análise da possibilidade de enquadramento sindical do obreiro ao sindicato da empresa tomadora dos serviços. Disponível em <http://npa.newtonpaiva.br/letrasjuridicas/?p=623>. Acesso em 17/11/2014.

4.3 ENQUADRAMENTO NA CATEGORIA DA EMPRESA PRESTADORA

Como visto anteriormente, quando não há irregularidade na terceirização, uma minoria da jurisprudência entende pelo enquadramento sindical pela atividade do tomador. No entanto, a jurisprudência majoritária opta por enquadrar o trabalhador terceirizado na categoria da empresa prestadora de serviços.

Nesse sentido foi o entendimento da 8ª Turma do TRT da 4ª Região, ao julgar recurso de revista. Veja-se teor da ementa e trecho da decisão, referente ao enquadramento sindical:

RECLAMADA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. Responsabilidade subsidiária do tomador de serviços em relação ao pagamento dos débitos trabalhistas em face do reconhecimento de conduta culposa na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora.

Aplicação da Súmula nº 331, item IV do TST. Provimento negado.

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. INTERVALO INTRAJORNADA. A não concessão ou redução do intervalo intrajornada sujeita o empregador ao pagamento de todo o intervalo como hora extra. O pagamento do intervalo não usufruído não se confunde com a remuneração de tempo de efetivo labor, mas se impõe em vista da não observância de norma de ordem pública com escopo na proteção à saúde do trabalhador. Recurso provido.

(...)

2.1. DO ENQUADRAMENTO SINDICAL. DAS NORMAS COLETIVAS

APLICÁVEIS. O reclamante sustenta que as convenções coletivas juntadas pela primeira reclamada, referentes ao Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação, não pertencem à categoria da qual faz parte, que é a de hotelaria, bares, restaurantes e similares. Alega que o enquadramento sindical é efetuado com base na atividade do empregador, no caso, hotelaria. Requer a aplicação das normas coletivas firmadas pelo Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares, restando procedentes os pedidos de horas extras e feriados.

Examino.

O Magistrado de origem entendeu aplicáveis ao reclamante as normas coletivas firmadas pelo Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação, juntadas aos autos pela primeira ré, sob os seguintes argumentos:

O reclamante impugna as convenções coletivas juntadas aos autos, sob a alegação de que essas não pertencem a real categoria do autor.

Em exame ao termo de rescisão contratual observo que a homologação e a contribuição sindical de R\$ 26,201 foram atribuídas ao Sindicato Intermunicipal dos Empregados Em Empresas de Asseio e Conservação e Serviços Terceirizados Em Asseio e Conservação no Rio Grande do Sul (fl. 77). Igualmente, o salário normativo atribuído ao autor de R\$ 688,73, encontra-se estipulado na cláusula terceira do salário da categoria, o qual é atribuído aos porteiros (fl. 97).

Portanto, os instrumentos normativos das fls. 87 e seguintes são aplicáveis às relações de trabalho estipuladas entre as partes.

A Constituição Federal de 1988 não alterou a sistemática consagrada pela Consolidação das Leis do Trabalho, mantendo a organização sindical por categoria profissional e econômica. Entre as inovações introduzidas pela nova Carta, salientam-se as que dizem respeito ao enquadramento sindical, vez que não consagrou a liberdade plena de sindicalização. Manteve, pois, os institutos impostos pelo Estado Novo de 1937. Não obstante, ao vedar a interferência do Poder Público na organização sindical, a Constituição inaugurou uma era de incertezas e de insegurança, porque o princípio de liberdade sindical não é reconhecido em sua inteireza, mantidos diversos condicionamentos anteriores.

Nessa linha, tem procedência as observações de Valentim Carrion, em seus Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho (37ª ed., 2012, págs. 494/495): *"Conceituamos categoria profissional (art. 511, § 3º) como o conjunto de trabalhadores que têm, permanentemente, identidade de interesses em razão de sua atividade laborativa. É conceito de contornos imprecisos, diante da multiplicidade de situações que a vida apresenta e da possibilidade de fracionamento de grupos em subgrupos. ... É difícil harmonizar a liberdade de associação sindical (parcial na Constituição) com o enquadramento sindical oficial e ainda com o princípio de que, salvo exceções, é a atividade preponderante da empresa que qualifica os seus empregados. A casuística e a força da realidade fática é que vêm prevalecendo."*

Conforme o disposto nos arts. 511 e 570, *caput*, da CLT, o enquadramento sindical é feito de acordo com a atividade econômica predominante da empresa, bem assim se observa o local da prestação de serviços (Princípio da Territorialidade), excetuados os empregados pertencentes à categoria profissional diferenciada, situação que não se adapta aos presentes autos.

Além disso, os elementos de caracterização da atividade preponderante estão definidos no art. 581, § 2º, da CLT, *in verbis*: *"Entende-se por atividade preponderante a que caracterizar a unidade de produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção todas as demais atividades converjam, exclusivamente, em regime de conexão funcional."*

No caso presente, o reclamante, na petição inicial, refere que foi contratado pela primeira reclamada para exercer a função de porteiro. A leitura das alterações do contrato social juntadas com a defesa (fls. 54/56), do laudo pericial na parte que enumera as atividades exercidas pelo reclamante (fl.181), bem como do contrato de prestação de serviços celebrado entre as reclamadas (fls. 129/134), revela que a primeira reclamada é empresa que presta serviços a empresas públicas e privadas, no setor de manutenção predial e demais atividades acessórias.

Assim, a análise do conjunto probatório demonstra que a demandada, na hipótese, atuava na área de manutenção predial e afins, sendo esta, portanto, a atividade preponderante da ré, de modo que as normas coletivas aplicáveis na espécie são aquelas juntadas com a defesa nas fls. 87/118, as quais dizem respeito ao Sindicato dos Empregados de Empresas de Asseio e Conservação e Serviços Terceirizados em Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul e Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul.

Os elementos de prova não amparam, portanto, a aplicação, no caso presente, das normas coletivas correspondentes ao Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares, como quer o reclamante, tendo em vista que **o enquadramento sindical é definido de acordo com a atividade preponderante do empregador, caso da primeira ré, e não do tomador dos serviços.**

Dessa maneira, mantido o enquadramento sindical do autor nos termos em que efetuado em sentença, restam improcedentes os pedidos de horas extras e feriados, no aspecto. Provimento negado (grifo nosso).¹⁸⁴

No mesmo sentido, entende o TST, como pode-se verificar pelos seguintes julgados:

RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. REPRESENTAÇÃO DE EMPREGADOS DE EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS. INEXISTÊNCIA DE CORRESPONDÊNCIA ENTRE AS ATIVIDADES EXERCIDAS PELA EMPREGADORA E A CATEGORIA PROFISSIONAL REPRESENTADA PELO SINDICATO QUE PROMOVEU A GREVE. ABUSIVIDADE DO DIREITO DE GREVE. AUSÊNCIA DE PRÉVIA DELIBERAÇÃO DA ASSEMBLEIA DOS EMPREGADOS.

1. O inciso II do art. 8º da Constituição da República manteve o enquadramento sindical por categoria econômica e profissional que, assim, segue definido por lei, não podendo ser alterado apenas pela vontade dos autores sociais. Assim, o requisito de simetria sindical é essencial para a definição da representação da categoria profissional, conforme a diretriz da Orientação Jurisprudencial nº 22 da SDC.

2. No caso concreto, **o sindicato dos trabalhadores petroleiros e petroquímicos, que patrocinou a greve, não representa os empregados da suscitante, empresa de engenharia e de construção civil, prestadora de serviços de manutenção de equipamentos e de instalações da Petrobras.**

3. Todavia, considerando, inclusive, **a existência de controvérsia quanto à representação sindical dos trabalhadores terceirizados, objeto, inclusive, de discussão no Congresso Nacional**, embora convocada/patrocinada por sindicato ilegítimo, a greve não necessariamente será abusiva, porquanto é direito assegurado aos trabalhadores e não ao sindicato. No entanto, restou incontroversa na hipótese vertente a inobservância das exigências contidas no art. 9º, “caput”, da Constituição da República e nos arts. 1º, 3º e 4º da Lei de Greve, em particular no tocante à ausência de assembleia - que poderá ser realizada mesmo sem o patrocínio da entidade sindical (§ 2º do art. 4º). A única deliberação dos trabalhadores sobre a paralisação ocorreu 28 (vinte e oito) dias antes da eclosão do movimento e sem demarcação da data para o seu efetivo início.

Recurso ordinário a que se dá provimento (grifo nosso).¹⁸⁵

184 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0000036-04.2013.5.04.0211. Recorrente: Vinicius Carvalho Magnus. Recorrido: Ferreira e Filiapaki Serviços Empresariais LTDA. Relator Desembargador Juraci Galvão Júnior. Porto Alegre, 16 out. 2014. Disponível em http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:cRZc4NT4nk4J:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D51488508+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2013-11-18..2014-11-18+&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8

185 BRASIL. Tribunal Superior Do Trabalho. Recurso Ordinário TST-RO-245-48.2011.5.20.0000. Recorrente: Cemon Engenharia e Construções Ltda. Recorrido: Sindicato Unificado Dos Trabalhadores Petroleiros, Petroquímicos e Plásticos nos Estados de Alagoas e Sergipe – Sindipetro. Relator: Ministro Walmir Oliveira da Costa. Brasília, 15 out. 2013. Disponível em <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RO%20-%20245-48.2011.5.20.0000&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAANvHAAI&dataPublicacao=18/10/2013&localPublicacao=DEJT&query=>

RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. PROEN PROJETOS ENGENHARIA COMÉRCIO E MONTAGENS LTDA. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO ÂMBITO DA PETROBRÁS S/A. SINDIPETRO/ES. LEGITIMIDADE PARA LIDERAR MOVIMENTO GREVISTA NA QUALIDADE DE REPRESENTANTE DE EMPREGADOS DE EMPRESA TERCEIRIZADA. ENQUADRAMENTO SINDICAL. QUALIFICAÇÃO DO MOVIMENTO GREVISTA.

1. Nos termos do art. 511, §§ 1º e 2º, da CLT, a determinação da categoria econômica se dá em virtude de identidade, semelhança ou conexão das atividades desenvolvidas pelo empregador, enquanto a categoria profissional é determinada em razão da similitude das condições de vida resultantes da profissão ou do trabalho comum. Em função da categoria econômica, determina-se a categoria profissional correspondente. A exceção a essa regra está prevista no § 3º desse artigo de lei, em que se dispõe a respeito das denominadas categorias diferenciadas, que são compostas por trabalhadores de certas profissões, independentemente da natureza das atividades econômicas desenvolvidas por seus empregadores.

2. Diante da legislação sindical infraconstitucional, anterior ao surgimento do fenômeno da terceirização, porém recepcionada pelo atual texto constitucional, conforme jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, o enquadramento sindical dos empregados terceirizados segue a regra geral aplicável aos demais empregados, já que não se inserem na exceção prevista no § 3º do art. 511 da CLT. Portanto, a definição ocorre a partir da atividade preponderante desenvolvida pelo empregador, na hipótese, a empresa prestadora de serviço.

3. Constatado que a PROEN Projetos Engenharia Comércio e Montagens Ltda., no período objeto da greve em questão, por força do contrato de prestação de serviços celebrado com a PETROBRÁS S/A, destinado exclusivamente à *“realização de serviços de manutenção de equipamentos, instrumentos e instalações terrestres e offshore, na Unidade de Negócio de Exploração e Produção do Espírito Santo (UN-ES)”*, vinculados a seu objetivo social, atuava de forma preponderante no ramo da construção civil, e não da exploração ou extração de petróleo, inviável reconhecer a legitimidade do SINDIPETRO/ES, cujo registro sindical lhe confere a representatividade dos trabalhadores *“na Indústria de Exploração, Perfuração, Extração e Produção de Petróleo”* no Estado do Espírito Santo, para liderar greve, na qualidade de representante dos empregados da PROEN Projetos Engenharia Comércio e Montagens Ltda. nesse Estado.

4. Falta do necessário paralelismo entre a categoria profissional representada pelo SINDIPETRO/ES e a categoria econômica a que pertence a empresa suscitante.

5. O exercício do direito coletivo de greve pertence aos trabalhadores, por meio do sindicato representativo da correspondente categoria profissional, conforme se infere da Lei nº 7.783/89, em especial, do comando inserto no art. 4º. Logo, é abusivo movimento grevista deflagrado sob a liderança de sindicato que não detém a representatividade da categoria profissional.

Recurso ordinário a que se dá provimento (grifo nosso)¹⁸⁶.

186 BRASIL. Tribunal Superior Do Trabalho. Recurso Ordinário TST-RO-42600-28.2009.5.17.0000. Recorrente: Proen Projetos Engenharia Comércio e Montagens Ltda. Recorrido: Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Exploração, Perfuração, Extração e Produção de Petróleo nos Municípios de São Mateus, Linhares, Conceição da Barra e Jaguaré no Estado do Espírito Santo – Sindipetro/Es. Relator: Ministro Fernando Elzo Ono. Brasília, 09 set. 2013. Disponível em <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RO%20-%2042600-28.2009.5.17.0000&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAANIFAAF&dataPublicacao=27/09/2013>

As duas decisões colacionadas acima tem por mérito a discussão sobre a abusividade ou não de movimento grevista patrocinado por entidade sindical que não representaria a categoria profissional envolvida no conflito coletivo, qual seja a dos trabalhadores de empresas terceirizadas. Embora a disputa de titularidade da representação sindical somente tenha sido examinada e julgada de forma incidental, por tratar-se de processo de dissídio coletivo, a corte entendeu pela ilegitimidade do sindicato da empresa tomadora (Sindipetro) para representar os trabalhadores envolvidos no conflito coletivo, os quais eram empregados de empresas prestadoras de serviços para as indústrias petroleiras e petroquímicas.

Ainda no mesmo sentido, vale transcrever outro aresto do TST:

CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO DA CATEGORIA DOS BANCÁRIOS. EXTENSÃO DE SALÁRIOS E VANTAGENS A EMPREGADO DE EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS. POSSIBILIDADE. I - **O reclamante, empregado de empresa prestadora de serviços, não tem direito ao recebimento das vantagens e salários inerentes à categoria dos empregados da empresa tomadora dos serviços**, uma vez que não foi reconhecida a existência de vínculo empregatício com a Caixa Econômica Federal (tomadora de serviços), não existindo suporte legal para a aplicação das convenções coletivas de trabalho concernentes à categoria dos bancários. II – Com efeito, não se mostra possível a equiparação analógica ou isonômica com os trabalhadores temporários regidos pela Lei nº 6.019/74, pois diversas as situações e os objetivos que norteiam cada um desse tipos de contratação, notadamente o fato de que o empregado não exerceu trabalho temporário. III - O pedido não encontra amparo, também, nos arts. 5º, *caput*, e 7º, XXX, da Lei Maior, pois é indubitável que não se pode tratar igualmente os desiguais, tenho em vista que a condição do reclamante é distinta daqueles empregados contratados diretamente pela Caixa Econômica Federal, estes integrantes da categoria dos bancários e adstritos à submissão a concurso público, por imposição do art. 37, inciso II, da Constituição Federal. IV - Além disso, **não pode ser exigido da empresa prestadora de serviço o cumprimento das normas coletivas inerentes à categoria profissional dos bancários, eis que o enquadramento sindical continua a observar a atividade preponderante da empresa**, consoante os artigos 511 e 570 da CLT, além de ser inviável o cumprimento de convenções coletivas das quais não tenha participado ou acordado a empresa, por injunção dos arts. 611 a 613 da CLT. V - No presente caso, o objetivo social da empresa ROSCH é, entre outros, a prestação de serviços de mão-de-obra especializada na área de informática, digitação e processamento de dados (fls. 92). Como o empregado manteve relação de emprego com a empresa prestadora de serviços e não com a tomadora dos serviços, notoriamente instituição financeira, não pode pretender direitos alheios à sua atividade. VI - Impende registrar que não consta do acórdão nenhum indício de ter ocorrido fraude na terceirização, daí porque não se pode imputar aos bancos que se utilizam desse serviço a pecha de fraudadores, eis que se trata de um caso lícito de terceirização, na qual não existe contratação por empresa interposta, e sim a simples

transferência de parte das atividades para outra empresa regularmente constituída. VII - Recurso conhecido e provido (grifo nosso).¹⁸⁷

4.4 CONCLUSÕES ACERCA DO POSICIONAMENTO JURISPRUDENCIAL SOBRE O ENQUADRAMENTO SINDICAL DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS

O enquadramento sindical dos obreiros terceirizados não é questão pacífica na jurisprudência trabalhista brasileira.

A jurisprudência majoritária do TST e do TRT da 4ª região entende que o enquadramento sindical dos empregados terceirizados segue a regra aplicável aos demais empregados. Portanto, a definição do correto enquadramento ocorre a partir da atividade preponderante desenvolvida pelo empregador, na hipótese, a empresa prestadora de serviços, e não a tomadora dos serviços, desde que o trabalhador não faça parte de categoria diferenciada.

As terceirizações que envolvem a atividade-fim da empresa tomadora configuram contratação irregular de trabalho e ensejam, conforme os julgados pesquisados, o enquadramento sindical do obreiro terceirizado na mesma categoria dos empregados da tomadora de serviços. Nessas situações, os empregados da tomadora e os terceirizados laboram lado a lado e realizam as mesmas tarefas. Tal fato requer que lhes seja dispensado o mesmo tratamento, logo, fazem jus às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas.

Há, pelo menos, um precedente do TST no sentido do enquadramento do trabalhador terceirizado na categoria da empresa tomadora, em terceirização lícita. No caso em tela, o trabalhador terceirizado era contratado por uma empresa de construção civil (prestadora de serviços), mas desenvolvia atividade de transporte de adubo em uma fábrica de fertilizantes (tomadora). Ele demandou na justiça trabalhista o recebimento de diferenças salariais com base nas normas coletivas estabelecidas para a atividade que desenvolvia, a qual se enquadrava no Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Fertilizantes, mas a empresa que o contratou

187 BRASIL. Tribunal Superior Do Trabalho. Recurso de Revista TST-RR-.326/2004-114-03-00.3. Recorrente: Rosh – Administradora de Serviços e Informática. Recorridos: Caixa Econômica Federal – CEF e Fábio Tiago Vieira. Relator: Ministro Barros Levenhagen. Brasília, 08 ago. 2007. Disponível em <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2032600-78.2004.5.03.0114&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAj3IAAL&dataPublicacao=24/08/2007&localPublicacao=DJ&query=>

defendia que o pagamento fosse baseado nos acordos firmados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção Pesada. Para o relator do recurso, Ministro Augusto César de Carvalho, nessas condições, é possível enquadrar trabalhadores terceirizados em categoria diferente da empresa prestadora de serviços.

Esse entendimento jurisprudencial, apesar de minoritário, aponta para a correção necessária de um dos males da terceirização, já que são frequentes os casos em que o empregador, com o objetivo de não dar aplicação às normas coletivas de trabalho, terceiriza suas atividades, e a empresa terceirizada, ao alegar pertencer a outra categoria, passa a praticar verbas salariais inferiores às anteriormente pagas pela tomadora.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para as empresas, a terceirização trabalhista representa uma forma de otimização do processo de produção, ao melhorar a qualidade dos produtos e torná-los mais competitivos. Já para os trabalhadores terceirizados, significa uma forma de precarização do trabalho, uma vez que, normalmente, recebem salários mais baixos e laboram em condições inferiores em relação aos empregados diretos da empresa tomadora. No Brasil, a terceirização ainda carece de normatização. Além da existência de algumas leis esparsas, ela é regulada basicamente pela Súmula 331 do TST, a qual dispõe, principalmente, sobre as possibilidades de terceirização lícita e a responsabilidade do tomador de serviços. Nesse sentido, tramita no Congresso Nacional o projeto de lei 4330/04, que tem como objetivo disciplinar a terceirização trabalhista no Brasil.

Atualmente, na ausência de lei regulamentando a terceirização em geral, faz-se necessário que doutrina e jurisprudência abordem o tema, no intuito de minimizar os efeitos nocivos do fenômeno terceirizante sobre os trabalhadores.

Dessa forma, a doutrina aponta três mecanismos de adequação jurídica da terceirização, os quais têm por finalidade diminuir a desigualdade existente entre os empregados terceirizados e os empregados diretos da empresa tomadora. Trata-se aqui do reconhecimento de vínculo com a tomadora (em casos de irregularidade na terceirização), da isonomia remuneratória e do enquadramento sindical dos terceirizados.

O reconhecimento de vínculo com o ente tomador, nas terceirizações irregulares ou fraudulentas, é tema pacificado na doutrina e na jurisprudência. Entretanto, quando trata da isonomia remuneratória e do enquadramento sindical, tanto a doutrina quanto a jurisprudência apresentam entendimentos divergentes.

Em relação à isonomia remuneratória entre empregados terceirizados e empregados diretos, há quem entenda que ela só é aplicável aos trabalhadores terceirizados temporários (conforme prevê o artigo 12 da Lei 6.019/74). Por outro lado, existem posicionamentos a favor da isonomia em quaisquer hipóteses de terceirizações.

No que se refere ao enquadramento sindical dos obreiros terceirizados, a doutrina, além de ser incipiente, possui entendimento controverso. Por um lado, há os que defendem a representação pelo sindicato da categoria da empresa prestadora de serviços, a empregadora formal do trabalhador terceirizado. Já outros doutrinadores entendem que o empregado terceirizado deve ser enquadrado no mesmo sindicato dos empregados da empresa tomadora, de modo a retificar a condição de precarização trabalhista imposta pela prática terceirizante.

A pesquisa de jurisprudência sobre a representação sindical nas terceirizações demonstrou que o tratamento jurisprudencial do tema também não é uniforme. Em casos de terceirizações ilícitas, observa-se uma tendência da jurisprudência no sentido de enquadrar o trabalhador terceirizado na mesma categoria dos empregados da empresa tomadora, como consequência do reconhecimento de vínculo empregatício. Já nas terceirizações consideradas lícitas, os julgados apontam para o enquadramento do empregado terceirizado na categoria da empresa prestadora de serviço. Doutra parte, já há julgados no sentido oposto, ou seja, que entendem pela possibilidade de enquadramento sindical de empregado de empresa prestadora de serviços na categoria a que estão vinculados os trabalhadores da empresa tomadora.

Os defensores da organização sindical no mesmo sindicato dos empregados da tomadora consideram que este modelo de enquadramento contribui para evitar a discriminação no ambiente de trabalho. Tal enquadramento ainda se justifica pelo fato de os terceirizados exercerem o seu labor nas dependências da empresa tomadora e estarem submetidos às condições de trabalho que advém da atividade econômica desenvolvida pela tomadora.

Por todo o exposto, observa-se que, embora não haja permissivo legal para o enquadramento sindical pela categoria da empresa tomadora nas terceirizações lícitas, esse entendimento está presente na doutrina e jurisprudência, de modo a minimizar os efeitos nocivos trazidos pela terceirização, ou, como afirma o doutrinador Maurício Godinho Delgado, como forma de controle civilizatório da terceirização.

Nesse sentido, entende-se que se o enquadramento do trabalhador terceirizado ocorrer na mesma categoria a qual pertencem os empregados efetivos

da tomadora, estar-se-á garantindo isonomia de direitos entre tais trabalhadores, em respeito ao princípio da primazia da realidade, já que tanto os terceirizados quanto os efetivos trabalham na mesma empresa. Além disso, a organização sindical dos terceirizados no mesmo sindicato dos empregados da tomadora permite reduzir a fragmentação da classe trabalhadora imposta pela terceirização.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Ltr, 2013.

BRAGA, Larissa Barbosa; e ROXO, Tatiana Bhering Serradas Bon de Sousa. Artigo 15 do projeto de lei 4330/2004: análise da possibilidade de enquadramento sindical do obreiro ao sindicato da empresa tomadora dos serviços. Disponível em <http://npa.newtonpaiva.br/letrasjuridicas/?p=623>. Acesso em 17/11/2014.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 25 nov.2014.

_____. Decreto Lei 5.452, de 1 de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho). **Planalto**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 maio 2014.

_____. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil). **Planalto**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm. Acesso em: 10 jun. 2014.

_____. Lei n. 5869, de 11 de janeiro de 1973 (Código de Processo Civil). **Planalto**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5869.htm. Acesso em: 03 jun. 2014.

_____. Lei n. 6019, de 3 de janeiro de 1974. **Planalto**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 10 jun. 2014.

_____. Lei n. 7.102, de 20 de junho de 1983. **Planalto**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7102.htm. Acesso em: 05 maio 2014.

_____. Portaria 789, de 2 de junho de 2014. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/legislacao/portaria-n-789-de-02-de-junho-de-2014.htm>. Acesso em: 15 jun. 2014.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0000036-04.2013.5.04.0211. Recorrente: Vinicius Carvalho Magnus. Recorrido: Ferreira e Filiapaki Serviços Empresariais LTDA. Relator Desembargador Juraci Galvão Júnior. Porto Alegre, 16 out. 2014. Disponível em http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:cRZc4NT4nk4J:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D51488508++inmeta:DATA_DOCUMENTO:2013-11-18..2014-11-18+&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0000544.58.2011.5.04.0812. Recorrente: Volmir Rodrigues Cunha. Recorrido: Thorga Engenharia Industrial S.A. Relator: Des. Raul Zoratto Sanvicente. Porto Alegre, 22 ago. 2013. Disponível em http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:a4PgaLr3t1IJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D46981609++inmeta:DATA_DOCUMENTO:1999-11-18..2014-11-18++ENQUADRAMENTO+SINDICAL+E+TRATAMENTO+ISON%3C%94MICO+EM+RELA%3C%87%3C%83O+AOS+EMPREGADOS+DO+ENTE+P%3C%9ABLICO+TOMADOR+DE+SERVI%3C%87OS.+APLICA%3C%87%3C%83O+ANAL%3C%93GICA+DO+ARTIGO+12,+%22A%22,+DA+LEI+N%3C%2BA+6.019/74&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0000223-71.2011.5.04.0020. Recorrente: Maria Madalena dos Santos Lima. Recorrido: Banco Fibra S.A. Relator: Des. Wilson Carvalho Dias. Porto Alegre, 18 set. 2013. Disponível em http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:pDXODtJ30XUJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D51173273++inmeta:DATA_DOCUMENTO:1999-11-18..2014-11-18++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0000510-15.2013.5.04.0812. Recorrente: Ems Eletromecânica Silvestrini Ltda. Recorrido: Aleck Sandro Fagundes Ferreira . Relator: Des. Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Porto Alegre, 14 ago. 2014. Disponível em http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:1m3FkYbNAawJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D50774816++inmeta:DATA_DOCUMENTO:2013-11-18..2014-11-18++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial n. 321 da Seção de Dissídios Individuais 1. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_321.htm#TEMA321. Acesso em 15 jun. 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial n. 383 da Seção de Dissídios Individuais 1. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_381.html#TEMA383. Acesso em 15 jun. 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista TST-RR-112600-83.2009.5.05.0001. Recorrente: Margarete Maria dos Santos. Recorridos: Caixa Econômica Federal e Montana Soluções Corporativas LTDA. Relator: Ministro Vieira de Mello Filho. Brasília, 04 nov. 2014. Disponível em <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20112600-83.2009.5.05.0001&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAHmRAAC&dataPublicacao=07/11/2014&localPublicacao=DEJT&query=>

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista TST-RR-44100-13.2009.5.03.0003. Recorrente: Telemar Norte Leste S.A . Recorridos: Sandro Carvalho Dias Ferreira e TNL Contax S.A . Relator: Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Brasília, 23 jun. 2010. Disponível em <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2044100-13.2009.5.03.0003&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAHD4AAL&dataPublicacao=13/08/2010&localPublicacao=DEJT&query=>

_____. Tribunal Superior Do Trabalho. Recurso de Revista TST-RR-.326/2004-114-03-00.3. Recorrente: Rosh – Administradora de Serviços e Informática. Recorridos: Caixa Econômica Federal – CEF e Fábio Tiago Vieira. Relator: Ministro Barros Levenhagen. Brasília, 08 ago. 2007. Disponível em <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2032600-78.2004.5.03.0114&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAj3IAAL&dataPublicacao=24/08/2007&localPublicacao=DJ&query=>

_____. Tribunal Superior Do Trabalho. Recurso Ordinário TST-RO-42600-28.2009.5.17.0000. Recorrente: Proen Projetos Engenharia Comércio e Montagens Ltda. Recorrido: Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Exploração, Perfuração, Extração e Produção de Petróleo nos Municípios de São Mateus, Linhares, Conceição da Barra e Jaguaré no Estado do Espírito Santo – Sindipetro/Es. Relator: Ministro Fernando Elzo Ono. Brasília, 09 set. 2013. Disponível em <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RO%20-%2042600-28.2009.5.17.0000&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAANIFAAF&dataPublicacao=27/09/2013&localPublicacao=DEJT&query=>

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista TST-RR-.54900-80.2004.5.04.0122. Recorrente: Sérgio Augusto dos Santos. Recorrido: Construtora Mineira de Obras LTDA. Relator: Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho. Brasília, 28 abr. 2010. Disponível em <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2054900-80.2004.5.04.0122&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAJQcAAB&dataPublicacao=07/05/2010&localPublicacao=DEJT&query=>

_____. Tribunal Superior Do Trabalho. Recurso Ordinário TST-RO-245-48.2011.5.20.0000. Recorrente: Cemon Engenharia e Construções Ltda. Recorrido: Sindicato Unificado Dos Trabalhadores Petroleiros, Petroquímicos e Plásticos nos Estados de Alagoas e Sergipe – Sindipetro. Relator: Ministro Walmir Oliveira da Costa. Brasília, 15 out. 2013. Disponível em <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RO%20-%20245-48.2011.5.20.0000&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAANvHAAI&dataPublicacao=18/10/2013&localPublicacao=DEJT&query=>

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista TST- AIRR-2014-71.2013.5.03.0137. Agravante: Banco BMG S.A. Agravado: Piscilla Mara Andrade. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Brasília, 24 set. 2014. Disponível em <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%202014-71.2013.5.03.0137&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAHYjAAG&dataPublicacao=03/10/2014&localPublicacao=DEJT&query=>

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 331. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html. Acesso em 12 jun. 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 374. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-374. Acesso em 12 jun. 2014.

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Niterói: Impetus, 2008.

COIMBRA SANTOS, Rodrigo. **Relações terceirizadas de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed.. São Paulo: Ltr, 2013

_____, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho e seus princípios informadores.** *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, vol. 67, n.2, abr./jun, 2001.

DOMINGUES, Gustavo Magalhães de Paula Gonçalves; TEODORO, Maria Cecília Máximo. **Alternativas para o sindicalismo: o enquadramento sindical pela atividade do trabalhador ou do tomador dos serviços.** *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, vol.76, n.2, abr./jun, 2010.

DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **O direito das relações coletivas de trabalho e seus princípios fundamentais: a liberdade associativa laboral.** *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília. Vol.76.n.2,abr./jun, 2010.

FELTEN, Maria Cláudia. **Direito e processo do trabalho: escritos em homenagem aos 20 anos do professor Gilberto Stürmer.** Porto Alegre: Arana, 2013.

LOPES, Rafael Graziani de Souza Mello. **A atuação sindical na defesa de interesses transindividuais através do mandado de segurança coletivo.** 2010. 81 f. Monografia (Faculdade de Direito) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas.** 2. ed.. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o Direito do Trabalho.** 10. ed.. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Direito do Trabalho.** 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A terceirização Trabalhista no Brasil.** São Paulo: Quartier Latin, 2008.

_____. **A viabilização da Terceirização Trabalhista no Brasil.** Disponível em www.conpedi.org.br/manaus/.../bh/livia_mendes_moreira_miraglia.pdf. Acesso em 08/10/2014.

MONTEIRO, Aline Rodrigues. **O sistema da unicidade como limitador da liberdade sindical.** 2011. 72 f. Monografia (Faculdade de Direito) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical.** 7. ed. São Paulo: Ltr, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho.** 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

OLIVEIRA, Cinthia Machado de. E DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013.

VAZ, Daniel Sales. **O problema do enquadramento sindical dos trabalhadores terceirizados: incompatibilidade entre a liberdade sindical e o princípio da unicidade**. Brasília, 2011. 50 f. Monografia. Faculdade de Direito. Universidade de Brasília. 2011.

VIANA, Márcio Túlio. Terceirização e sindicato. Um enfoque para além do jurídico. **Revista Ltr**, São Paulo, ano 67, n.7, julho de 2003.