

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

Emanuelle Nogueira Gonçalves

SINDICALIZAÇÃO DOS EMPREGADOS TERCEIRIZADOS

Porto Alegre
2016

EMANUELLE NOGUEIRA GONÇALVES

SINDICALIZAÇÃO DOS EMPREGADOS TERCEIRIZADOS

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

Professor Orientador: Professor Doutor Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

Porto Alegre
2016

AGRADECIMENTOS

Chegado o final do trabalho de conclusão e quase fim da faculdade, me cabe agradecer a força divina que chamo de Deus, por me mostrar, antes de tudo, que eu conseguiria sim fazer um trabalho como esse, tão temido por nós estudantes. Obrigada.

Meus pais Maria Emilia e Vilton, onde quer que estejam, eu sei que não devem se caber de orgulho, eles confiavam em mim, e espero não decepcioná-los nunca. Esse trabalho é uma forma de agradecer por vocês terem me escolhido. Obrigada, sem vocês eu nada seria.

Meu irmão, Andre, que me deu e segue me dando todo suporte e apoio possível e impossível para eu chegar aonde eu quiser ao qual serei eternamente grata por cada ensinamento e lição de vida. Obrigada, pai.

Minha família, meus irmãos pequenos Jorge e Andressa, meu irmão João, minha cunhada Cibele, minha irmã mais velha Eunice, e aos familiares que me acolherem em Porto Alegre, local que hoje tenho carinhosamente como casa, vocês deram todo suporte necessário para minha formação. Sem dúvidas, sem o amor e compreensão de vocês nada disso seria possível. Obrigada.

Meus amigos, que deixam até os dias mais sombrios e tristes mais leves e divertidos. Obrigada. Em especial, as três amigas com as quais criei um vínculo que apelidamos de “um só coração”, sem vocês não teria mínima graça, cada uma com seu jeito me fez uma pessoa melhor. Obrigada, gurias.

Aos profissionais com os quais tive a sorte de trabalhar como estagiária Sergio, Sara, Cris, Sandra, Fernando, Edison, Priscila. Em especial, Ricardo e Natalia, ver o foco de vocês me fez acreditar que tudo é possível e que com humildade e disciplina se chega longe. Obrigada.

Aos professores da egrégia que contribuíram com minha formação. Obrigada.

Ao meu professor orientador com qual tive o primeiro contato com direito do trabalho, e fez com que eu me encantasse com essa matéria, o qual trouxe, a nós alunos, uma visão diferente de profissionalismo acadêmico, com seriedade e dedicação. Obrigada, mestre.

RESUMO

Com o advento da flexibilização dos direitos trabalhistas e o surgimento da terceirização, o empregado terceirizado em vista da relação trilateral em que se encontra acaba por perder a noção de ser coletivo e representação sindical. O presente trabalho, elaborado através do método dedutivo de pesquisa, somado à consulta de leis, doutrina e jurisprudência sobre o tema, visa examinar a questão do enquadramento sindical dos empregados terceirizados. Ainda que o tema siga certa linearidade no que tange as decisões jurisprudenciais, que se baseiam, em suma, na licitude e na ilicitude da terceirização, na doutrina o tema gera discussão interessante. A Súmula 331 do TST regulamenta o assunto. Não há permissão expressa na referida súmula ou em outro dispositivo para que o terceirizado seja enquadrado de acordo com a categoria da empresa tomadora de serviço, haja vista que a previsão celetista de enquadramento determina que seja de acordo com atividade preponderante do empregador-prestador de serviços, art. 511 da CLT, quando não se tratar de categoria profissional diferenciada. Na prática dos tribunais e segundo alguns autores, como forma de remediar aos males da terceirização, o empregado terceirizado em situação de ilicitude, acaba sendo enquadrado na categoria da empresa tomadora e percebendo para si alguns direitos equivalentes aos dos trabalhadores regulares. Constatou-se que tanto doutrinaria quanto jurisprudencialmente, o melhor e mais benéfico enquadramento é aquele que atrela o terceirizado à categoria da empresa tomadora de seus serviços.

PALAVRAS CHAVES: Sindicalização. Terceirização. Enquadramento sindical.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 ORGANIZAÇÃO SINDICAL E SUAS CARACTERISTICAS GERAIS	8
2.1 O direito coletivo do trabalho.....	8
2.1.1 <i>Conceito</i>	8
2.2 Sindicato	9
2.2.1 <i>Conceito</i>	9
2.2.2 <i>Prerrogativas e funções sindicais</i>	10
2.2.3 <i>Organismos sindicais</i>	12
2.3 Natureza jurídica	14
2.4 Principiologia.....	16
2.4.1 <i>Liberdade sindical</i>	16
2.5 Modelos sindicais: unicidade e pluralismo sindical	18
2.6 Visão internacional à respeito dos sistemas sindicais.....	21
2.7 Noção de categoria	25
2.7.1 <i>Categoria diferenciada</i>	27
2.8 Enquadramento sindical.....	30
3 TERCEIRIZAÇÃO	34
3.2 <i>Conceito</i>	36
3.3 Tipos de terceirização.....	38
3.3.1 <i>Externa</i>	38
3.3.2 <i>Interna</i>	39
3.4 Relação de emprego, relação de trabalho e terceirização.....	39
3.4.1 <i>Relação tradicional de emprego</i>	40
3.4.2 <i>Relação terceirizada de trabalho</i>	41
3.4.2.1 <i>Caracterização da relação terceirizada de trabalho</i>	41
3.5 Terceirização lícita e ilícita	44
3.5.1 <i>Terceirização lícita e suas hipóteses</i>	44
3.5.2 <i>Terceirização ilícita</i>	49
3.6 Responsabilidade pelas verbas dos terceirizados.....	50
3.6.1 <i>Responsabilidade Subsidiária</i>	50

3.6.2 Responsabilidade Solidária.....	51
3.6.3 Serviço público.....	52
3.7 A realidade dos terceirizados.....	53
4 SINDICALIZAÇÃO DOS EMPREGADOS TERCEIRIZADOS.....	60
4.1 Enquadramento do terceirizado: questão controvertida na doutrina.....	60
4.2 Enquadramento sindical dos terceirizados no entendimento jurisprudencial do tst e trt4º	63
4.2.1 Posicionamento do TRT 4º	63
4.2.2 Posicionamento do TST.....	67
4.3 Projeto de lei da câmara nº 30/2015: tentativa regulamentar a terceirização	76
4.4 Conclusões acerca da sindicalização dos terceirizados	77
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	81
REFERÊNCIAS.....	83

1 INTRODUÇÃO

Considerando a revolução científico-tecnológica advinda da globalização, natural que as empresas aumentem seu nível de competitividade no mercado. Do mesmo modo, naturalmente, acaba ocorrendo uma flexibilização no que tange os direitos dos trabalhadores. É nesse contexto que surge a terceirização.¹

Através da terceirização as atividades realizadas pela empresa central são descentralizadas, passando o trabalho a ser mais versátil, uma vez que haverá uma empresa exercendo a atividade-meio. As atividades-meio são aquelas não estritamente ligadas ao produto final de uma empresa, mas que ainda assim são necessárias e podem ser perfeitamente repassadas para cumprimento através de outras empresas. Desse modo, teoricamente, com a não formação de vínculo empregatício, porquanto o empregador do terceirizado é o prestador de serviços, e com o foco da empresa na atividade-fim, os custos com mão de obra seriam barateados e automaticamente a produção aumentaria.

No Brasil, a terceirização tem regulamentação escassa e ainda que a CLT tenha o intuito de atenuar as condições adversas em que ocorrem as relações de trabalho, atualmente, apenas a súmula 331 trata com afinco sobre o tema, ainda que esteja sendo discutido projeto de lei para tratar tais questões.

O fenômeno da terceirização é apontado pelos setores que defendem esse ramo trabalhista, como prejudicial aos obreiros, porquanto é coberto de irregularidades, é serve como modo de sucatear os serviços de grandes empresas, recompensando o trabalhador com parcos salários e condições de serviço indignas e afronta constante aos direitos trabalhistas. Além de haver tratamento discriminatório com os terceirizados, há quem refira, ainda, que tal ramo é vilipendiado no que tange a negociação coletiva, justamente pela dificuldade de enquadramento sindical de tais trabalhadores, objeto de estudo deste trabalho de conclusão de curso.

O presente trabalho pretende examinar a questão do enquadramento sindical dos empregados terceirizados, através do método dedutivo de pesquisa, somado à consulta de leis, doutrina e jurisprudência sobre o tema.

¹COIMBRA, Rodrigo. **Relações terceirizadas de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2006. p. 81-82.

Nesse seguimento, cabe esclarecer que a monografia está organizada e dividida em três capítulos, com alguns subtítulos para melhor explorar alguns assuntos, devido sua relevância.

O capítulo primeiro versará o sobre o direito coletivo do trabalho, com o intuito de situar o trabalho na matéria do direito do trabalho. De modo que se apresentará o conceito de direito coletivo do trabalho, o conceito de sindicato, suas prerrogativas e funções, os organismos sindicais, a natureza jurídica dos sindicatos e os princípios que norteiam o tema. Ademais, tratará dos modelos sindicais, da visão da OIT sobre o assunto, além disso, trará as noções de categoria e do que significa enquadrar sindicalmente um trabalhador.

O segundo capítulo tratará do fenômeno da terceirização. Através de um breve histórico sobre a temática, se passará a conceituar o fenômeno, explicar a relação trilateral de trabalho e suas características em paralelo com as relações tradicionais de trabalho, bem como os tipos de terceirização, as hipóteses lícitas e ilícitas e a responsabilidade pelas verbas trabalhistas inadimplidas quando de um contrato com terceirizados. Ainda, abordará sobre realidade vivenciada pelos obreiros terceirizados.

Por fim, o trabalho versará sobre a divergência que permeia tal temática no sentido doutrinário, haja vista não ser pacífico o entendimento dos estudiosos sobre como deve ser enquadrado o empregado terceirizado. A polêmica divide-se da seguinte forma: de um lado, os que acreditam que o empregado terceirizado deve ser enquadrado, e, conseqüentemente, representado pelo sindicato da empresa em que trabalha, nos moldes da CLT- de acordo com a atividade preponderante da empresa tomadora. De outro lado, os que entendem que como o terceirizado não exerce a atividade-fim da empresa, deve ser representado pelo sindicato próprio da categoria da empresa prestadora de serviços. Observará, ainda, através de decisões de tribunais, o modo como a jurisprudência trata a questão.

2 ORGANIZAÇÃO SINDICAL E SUAS CARACTERÍSTICAS GERAIS

2.1 O direito coletivo do trabalho

2.1.1 Conceito

De início, cabe situar o ramo em que está inserida a temática sobre a qual versa este trabalho de conclusão de curso.

O direito coletivo do trabalho pode ser considerado como uma parte do direito do trabalho composta por regras e princípios que visam a regulação dos sujeitos de direito coletivo, da negociação coletiva e dos demais conflitos coletivos oriundos das ações estratégicas utilizadas na negociação.²

Nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento, direito coletivo do trabalho:

É o ramo do direito do trabalho que tem por objeto o estudo das normas e das relações jurídicas que dão forma ao modelo sindical. Como as normas jurídicas preveem os tipos de organizações sindicais e as relações que podem manter no exercício da ação que as legitima, é nas normas que o jurista deve ir buscar a matéria-prima para o ângulo de estudo à sua área de conhecimento.

Mauricio Godinho Delgado também entende o direito coletivo do trabalho como um ramo do direito desprendido da matriz civilista, com regras, teorias, instituições, institutos e princípios próprios. Assevera o autor, que o direito do trabalho tem um seguimento individual e um coletivo. Esse último, que mais importa para monografia, visa regular as relações derivadas da autonomia privada coletiva, ou seja, relações entre trabalhadores/organizações de trabalhadores e empregadores.³

O direito coletivo do trabalho nasceu com o intuito de igualar as partes do contrato e desse modo reequilibrar suas posições, evitando que qualquer das partes sofra pressão econômica. Originou-se com o nascimento das associações de operários, criadas como modo de competir economicamente com o empregador, detentor

² OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 386.

³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 1317.

de riquezas, em uma sociedade onde operava a livre concorrência, que só poderia se exercitar entre pessoas livres e independentes.⁴

De modo geral, se pode entender o direito coletivo do trabalho como espécie do gênero direito do trabalho, que tem viés coletivo e individual, formado por princípios e leis próprias com intuito de dirimir conflitos coletivos. A temática do enquadramento sindical está no ramo coletivo do direito do trabalho, área advinda do direito de associação adquirido pelos trabalhadores após a Revolução Industrial. Por conseguinte, diante da luta dos trabalhadores por melhores condições de trabalho, nascem os sindicatos.⁵

2.2 Sindicato

2.2.1 Conceito

A CLT traz a definição legal de sindicato em seu artigo 511, como sendo

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. São os sindicatos que defendem e negociam acerca dos interesses dos grupos profissionais, atribuição constitucional expressa no artigo 8º, III: ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.⁶

Na visão de Maurício Godinho Delgado:

Sindicatos são entidades associativas permanentes que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida.⁷

⁴ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1990. p. 18.

⁵ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 706.

⁶ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Planalto**. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 18 maio 2016.

⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 1362.

O mesmo autor considera que os sindicatos, por não abrangerem apenas trabalhadores, podem ter uma definição mais ampla, que envolve a empresa:

Nesta linha mais lata, envolvendo empregadores, empregados e outros obreiros que se vinculam sindicalmente (como profissionais liberais e trabalhadores avulsos), *sindicatos seriam entidades associativas permanentes, que representam, respectivamente, trabalhadores, latu sensu, e empregadores, visando a defesa de seus correspondentes interesses coletivos.*⁸

Há autores que definem sindicato, de modo mais simples, como sendo a associação que se forma voluntariamente pela união de trabalhadores ou empregadores em prol da defesa das pretensões de seu respectivo grupo.⁹ Há por outro lado, classificações mais elaboradas como a de José Catharino, que define sindicato, como associação trabalhista de pessoas, naturais ou jurídicas, dirigida e representada por pessoas físicas, que tem a finalidade de defender parte ou a totalidade dos interesses comuns, de igual ofício ou atividade, ou de profissões ou atividades similares ou conexas.¹⁰

Os sindicatos, estando em prol das ambições da categoria, acabam por ter funções e prerrogativas que permitem o exercício da defesa desses interesses. Doravante, prossegue-se a análise dessas prerrogativas e funções.

2.2.2 Prerrogativas e funções sindicais

De modo geral, compete aos sindicatos, de acordo com a lei celetista e constitucional, a função de estudo, defesa e coordenação dos interesses econômicos e profissionais de suas categorias correspondentes.¹¹

Os sindicatos devem representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses coletivos da categoria, ou individuais dos associados; negociar tais interesses, através da celebração de acordos e convenções coletivas, e recolher contribuição dos associados.¹² Além disso, as entidades têm a função assistencial, prevista em diversos dispositivos legais, tais como: assistência judiciária

⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 1362.

⁹ GUARNIERI, Bruno Marcos. **Iniciação ao direito sindical**: necessidade de reforma constitucional como imperativo de uma organização sindical democrática. São Paulo: LTr, 2004. p. 55.

¹⁰ CATHARINO, José Martins. **Tratado elementar de direito sindical**. São Paulo: LTr, 1977. p. 164.

¹¹ Conforme art. 511 da CLT e art. 8 da CF

¹² Art. 513, b', e' da CLT, e art. 7º, XXVI, da CF

aos associados,¹³ que pode, inclusive, ser prestada de modo gratuito aos que não tenham condições de ajuizar ação, nos termos do art. 14 da Lei nº 5.584/70¹⁴; assistência aos empregados com mais de um ano de emprego nas rescisões contratuais, etc. Ainda, cabe ao sindicato a imposição de contribuição.¹⁵ Essa prerrogativa vem da vontade estatal e é imposta a toda a categoria, correspondendo a um dia de remuneração do empregado.¹⁶

Segundo Mauricio Godinho Delgado, há controvérsia no que diz respeito ao exercício das funções políticas e econômicas, porque tais atribuições estariam vedadas pela Constituição, uma vez que não foram recepcionadas. O autor discorda, pois considerando a vigência dos princípios da liberdade de associação e de autonomia sindical, assegurados no texto constitucional, não há falar em proibição normativa dessas práticas, o que na verdade existe é uma recomendação de que os sindicatos não se vinculem a linhas político-partidárias e/ ou exerçam atividade econômica, para evitar possíveis desgastes à instituição sindical.¹⁷

Sobre a questão, há posicionamentos diversos e vale apontar a forte visão de Sérgio Pinto Martins. Segundo o autor, não é função do sindicato a prática de política partidária, já que essa é uma prerrogativa dos partidos políticos. No mesmo seguimento, refere não ser incumbência das entidades sindicais o exercício de atividades econômicas, conforme consta no art. 564 da CLT.¹⁸

¹³ Art. 514, b' da CLT.

¹⁴ Nos termos do **Art. 14 da referida lei**: Na Justiça do Trabalho, a assistência judiciária a que se refere a Lei nº 1.060, de 5 de fevereiro de 1950, será prestada pelo Sindicato da categoria profissional a que pertencer o trabalhador.

§ 1º A assistência é devida a todo aquele que perceber salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ficando assegurado igual benefício ao trabalhador de maior salário, uma vez provado que sua situação econômica não lhe permite demandar, sem prejuízo do sustento próprio ou da família.

§ 2º A situação econômica do trabalhador será comprovada em atestado fornecido pela autoridade local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, mediante diligência sumária, que não poderá exceder de 48 (quarenta e oito) horas.

§ 3º Não havendo no local a autoridade referida no parágrafo anterior, o atestado deverá ser expedido pelo Delegado de Polícia da circunscrição onde resida o empregado.

¹⁵ Conforme arts. 477 e 513, c', da CLT

¹⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 980-982. Alice Barros menciona os outros tipos de contribuição existentes e explica; contribuição assistencial é a que carece de autorização de assembleia geral e serve para custear suas atividades assistenciais, além de ser devida apenas por associados. As mensalidades são contribuições estatutárias, pagas pelos associados. A cobrança da contribuição confederativa é destinada a custear o sistema confederativo é só pode ser cobrada dos associados, entendimento presente na Súmula 666 do TST.

¹⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013. p.1379.

¹⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 752.

2.2.3 Organismos sindicais

Conforme Mauricio Godinho Delgado, “Há, no sistema, uma pirâmide, que se compõe do *sindicato*, em seu piso, da *federação*, em seu meio, e da *confederação* em sua cúpula”.¹⁹

A base estrutural do sistema confederativo é formada pelos sindicatos, conceito já bastante discutido no trabalho. Nos sindicatos está a força para pugnar pelas melhorias nas condições sociais dos associados, é na base, no sindicato, que surgem as soluções dos conflitos, através de convenções, acordos, deflagração de greve, etc.²⁰ Pode se dizer que são os entes da estrutura sindical mais próximos dos obreiros e que a eles têm a chance de prestar um serviço mais direto.²¹

Os sindicatos se estruturam, internamente, através de uma diretoria composta de 3 (três) a 7 (sete) membros, um conselho fiscal de 3 (três) membros e têm base territorial, mínima, de um município, segundo art. 8º, II, da CF. Ademais, todas as autoridades são eleitas por meio de assembleia geral, na forma do artigo 522 da CLT.²²

As federações são formadas de, no mínimo, 5 (cinco) sindicatos da mesma categoria de profissionais, de acordo com os termos do artigo da 534 da CLT.²³ Por

¹⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.p. 1373.

²⁰ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 652.

²¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 249.

²² Art. 522 CLT: A administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída no máximo de sete e no mínimo de três membros e de um Conselho Fiscal composto de três membros, eleitos esses órgãos pela Assembleia Geral.

§ 1º A diretoria elegerá, dentre os seus membros, o presidente do sindicato.

§ 2º A competência do Conselho Fiscal é limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato.

§ 3º - Constituirão atribuição exclusiva da Diretoria do Sindicato e dos Delegados Sindicais, a que se refere o art. 523, a representação e a defesa dos interesses da entidade perante os poderes públicos e as empresas, salvo mandatário com poderes outorgados por procuração da Diretoria, ou associado investido em representação prevista em lei. BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Planalto**. Disponível em:

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 18 maio 2016.

²³ Art. 534 CLT - É facultado aos Sindicatos, quando em número não inferior a 5 (cinco), desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, organizarem-se em federação.

§ 1º Se já existir federação no grupo de atividades ou profissões em que deva ser constituída a nova entidade, a criação desta não poderá reduzir a menos de 5 (cinco) o número de Sindicatos que àquela devam continuar filiados.

§ 2º As federações serão constituídas por Estados, podendo o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio autorizar a constituição de Federações interestaduais ou nacionais.

§ 3º É permitido a qualquer federação, para o fim de lhes coordenar os interesses, agrupar os Sindi-

sua vez, as confederações são formadas pelo agrupamento de 3 (três) federações, consideradas as categorias profissionais, com sede em Brasília, na forma do art. 535 da CLT.²⁴

Há que se mencionar também a questão das centrais sindicais, regulamentada pela Lei nº 11.648/08. O art. 1º da referida Lei traz sua definição como sendo, resumidamente, o órgão nacional de representação dos trabalhadores, formado por organizações sindicais, respeitando os requisitos legais de filiação.²⁵

catos de determinado município ou região a ela filiados; mas a união não terá direito de representação das atividades ou profissões agrupadas. BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Planalto**. Disponível em: <

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 18 maio 2016.

²⁴ Art. 535 CLT - As Confederações organizar-se-ão com o mínimo de 3 (três) federações e terão sede na Capital da República.

§ 1º As confederações formadas por federações de Sindicatos de empregadores denominar-se-ão: Confederação Nacional da Indústria, Confederação Nacional do Comércio, Confederação Nacional de Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos, Confederação Nacional de Transportes Terrestres, Confederação Nacional de Comunicações e Publicidade, Confederação Nacional das Empresas de Crédito e Confederação Nacional de Educação e Cultura.

§ 2º As confederações formadas por federações de Sindicatos de empregados terão a denominação de: Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria, Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Comunicações e Publicidade, Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito e Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Educação e Cultura.

§ 3º Denominar-se-á Confederação Nacional das Profissões Liberais a reunião das respectivas federações.

§ 4º As associações sindicais de grau superior da Agricultura e Pecuária serão organizadas na conformidade do que dispuser a lei que regular a sindicalização dessas atividades ou profissões.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

Planalto. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 18 maio 2016.

²⁵ Art. 1º da lei nº 11.648/08: A central sindical, entidade de representação geral dos trabalhadores, constituída em âmbito nacional, terá as seguintes atribuições e prerrogativas:

I - coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas; e
II - participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores.

Parágrafo único. Considera-se central sindical, para os efeitos do disposto nesta Lei, a entidade associativa de direito privado composta por organizações sindicais de trabalhadores.

Art. 2º Para o exercício das atribuições e prerrogativas a que se refere o inciso II do caput do art.

1º desta Lei, a central sindical deverá cumprir os seguintes requisitos:

I - filiação de, no mínimo, 100 (cem) sindicatos distribuídos nas 5 (cinco) regiões do País;
II - filiação em pelo menos 3 (três) regiões do País de, no mínimo, 20 (vinte) sindicatos em cada uma;
III - filiação de sindicatos em, no mínimo, 5 (cinco) setores de atividade econômica; e
IV - filiação de sindicatos que representem, no mínimo, 7% (sete por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional.

Parágrafo único. O índice previsto no inciso IV do caput deste artigo será de 5% (cinco por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional no período de 24 (vinte e quatro) meses a contar da publicação desta Lei. BRASIL. Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008. Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica, altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras

O autor e ministro do TST, Mauricio G. Delgado, leciona sobre a importância das centrais sindicais:

A importância das centrais sindicais é notável, sendo, de maneira geral, componente decisivo da Democracia contemporânea. No plano interno de suas atividades, não apenas fixam linhas gerais de atuação para o sindicalismo em contextos geográficos e sociais mais amplos, como podem erigir instrumentos culturais e logísticos de grande significado para as respectivas bases envolvidas. No plano externo de suas atividades, participam da fundamental dinâmica democrática ao dialogarem com as grandes forças institucionais do país, que as de natureza pública, que as de natureza privada.²⁶

Cabe referir, por fim, questão atinente ao reconhecimento das centrais sindicais no sistema sindical brasileiro, porquanto sobre o assunto há certa divergência doutrinária. Autores como Alice Barros, Cnthia Machado e Leandro Dorneles de Dorneles e Sergio Pinto Martins, acreditam que as centrais sindicais compõem o sistema sindical brasileiro. Por outro lado, a exemplo de Luciano Martinez, Vólia Bomfim Cassar, Brito Filho e Mauricio G. Delgado, há quem sustente que as centrais sindicais não pertencem ao sistema sindical do país, pois, já que atuam em prol de uma classe e não de uma categoria, representam, na verdade, a superação do modelo corporativista, atuando e influenciando em toda pirâmide que compõe a estrutura sindical.²⁷

2.3 Natureza Jurídica

Quanto à natureza jurídica dos sindicatos, aponta a doutrina aqui estudada, tratar-se de uma associação de natureza privada. Guarnieri, por exemplo, aponta que os sindicatos são uma espécie de associação, porém com algumas características distintas das associações e, por isso, devem ser considerados como possuidores de personalidade jurídica de direito sindical ou *gremial*.²⁸:

providências. **Planalto**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11648.htm>. Acesso em: 18 maio 2016.

²⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 1374.

²⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011. p. 1302.

²⁸ GUARNIERI, Bruno Marcos. **Iniciação ao direito sindical**: necessidade de reforma constitucional como imperativo de uma organização sindical democrática. São Paulo: LTr, 2004. p. 60.

O sindicato é espécie do gênero associação; mas uma espécie com características especiais e finalidade específica. Acha-se sempre investido do poder de reivindicar, celebrar instrumentos normativos e representar os interesses de um segmento. Para que a associação seja entendida como sindicato é necessário que esteja investida do poder de representação, que varia de acordo com a legislação vigente em cada país. A representação legal do segmento interessado constitui, sem dúvida alguma, a função mais importante do sindicato, que o distingue das demais associações.²⁹

Alice Barros explana que os sindicatos são fruto da vontade dos indivíduos, com interesses comuns, similares ou conexos, organizados em grupos que congregam determinada categoria profissional, econômica ou de obreiros (profissionais ou autônomos), brota daí sua natureza jurídica de direito privado.³⁰

No mesmo viés expõe Amauri Mascaro Nascimento:

A constituição de 1946 atribuiu-lhes funções delegadas de Poder Público, mas, apesar dessas atribuições, tornaram-se pessoas jurídicas de direito privado porque não são criados pelo Estado, a sua criação não decorre de lei e o seu ato constitutivo é a assembleia que aprova os estatutos, diretoria provisória e a sua fundação.³¹

Maurício Godinho Delgado também entende que os sindicatos são associações coletivas, de natureza privada. Afirma tratar-se de associação, por ser semelhante a outros tipos de agregações permanentes da sociedade civil, do mesmo modo, privada, uma vez que não se confunde com órgãos estatais.³²

Sergio Pinto Martins, da mesma forma, se refere ao tema ao dizer que sindicatos são pessoas jurídicas de direito privado. Segundo o autor, seu fundamento está na vedação existente quanto à interferência e intervenção do Poder Público no sindicato, de acordo com a redação do art. 8º, inc. I, da CF. Assim, define tais entes como associação civil de natureza privada, autônoma e coletiva.³³

Apresentada a questão da natureza jurídica dos sindicatos, passa-se ao estudo dos princípios que norteiam o direito coletivo do trabalho, uma vez que servem

²⁹ GUARNIERI, Bruno Marcos. **Iniciação ao direito sindical**: necessidade de reforma constitucional como imperativo de uma organização sindical democrática. São Paulo: LTr, 2004. 59.

³⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 977.

³¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 249.

³² DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de direito do trabalho**- 12º ed. –São Paulo: LTr, 2013, pág.1386

³³ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 724.

para dar sentido às normas e suplementá-las quando não abordam determinado assunto.

2.4 Princiologia

2.4.1 *Liberdade sindical*

Durante os procedimentos que envolvam direito coletivo do trabalho, devem ser observados os princípios. Eles servem de base para orientar os interessados, em uma negociação para sua categoria, por exemplo, além de guiar o procedimento e auxiliar na solução de impasses, integrando as regras existentes sobre a matéria.³⁴

Nesse sentido, diante da diversa gama de princípios que cada autor apresenta em seus escritos, optou-se por tratar aqui, apenas do princípio norteador do direito coletivo do trabalho, segundo a maior parte da doutrina,³⁵ a liberdade sindical, previsto na Constituição Federal, art. 8º.

Luciano Martinez conceitua o supracitado princípio:

É o princípio segundo o qual os trabalhadores e os empregadores, sem qualquer distinção e sem autorização prévia, têm o direito de constituir as organizações que entendam convenientes, assim como o de afiliar-se a essas organizações, com a única condição de observar seus estatutos.³⁶

A liberdade sindical apresenta diferentes aspectos para os escritores de direito do trabalho. Para Amauri Mascaro Nascimento, liberdade sindical tem cinco aspectos, podendo significar, por isso, direito de associação, liberdade de associação dos trabalhadores, liberdade de administração do sindicato, liberdade do exercício das funções do sindicato, e liberdade de filiação e desfiliação num sindicato.³⁷

³⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011. p. 1289.

³⁵ Os autores Cíntia Machado de Oliveira e Leandro Dorneles de Dorneles, apontam a citada maioria doutrinária em: OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 376.

³⁶ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 626.

³⁷ Dimensões melhores explicadas nas págs. 35-48, da obra de NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015.

Segundo Alice Barros, a liberdade sindical pode ter vários prismas, dentre eles, menciona o direito de constituir sindicatos, de se filiar ou desfiliação, autodeterminação sindical e organização sindical através da pluralidade sindical.³⁸

Sobre o princípio, propõem Cíntia Oliveira e Leandro Dorneles de Dorneles:

Tradicionalmente, as normas e a literatura especializada se referem à liberdade sindical como princípio maior regente do direito coletivo do trabalho, e a ela se vincula a ideia de pluralidade sindical. Neste estudo, a partir de uma análise das normas e documentos elaborados pela OIT, propõe-se outra classificação: **liberdade associativa (profissional e econômica)**. Esta expressão revela-se mais ampla do que a expressão liberdade sindical. No Brasil, por exemplo, tem-se atualmente um regime de liberdade associativa (art.º, II, CRFB), mas não de pluralidade sindical.³⁹

Com base em normas e documentos da OIT os autores supracitados propõem outro modo de classificação do princípio da liberdade sindical. A proposta tem cerne no ideal de que os entes representativos, tanto de trabalhadores como de empregadores, devem ser livres para se estruturar e se organizar de modo voluntário e não imposto. Assim, nessa visão ideal, o princípio da liberdade sindical ganha nova classificação através dos princípios liberdade associativa profissional e econômica, e autodeterminação das vontades coletivas, os quais também têm suas subdivisões explicadas a seguir.⁴⁰

O princípio da liberdade associativa, de um modo geral, diz respeito à constituição e organização dos sindicatos e pode ser entendida no aspecto individual de associação e no aspecto coletivo.⁴¹ A primeira é a que entende ser o homem livre para se associar ou não ao um sindicato, seja ele de empregados ou empregadores; ao passo que a segunda diz respeito à autonomia dos indivíduos para se organizar em prol das representações coletivas que defendem seus direitos e interesses, ou seja, autonomia para fundar, moldar e estruturar suas entidades representativas.⁴²

O princípio da autodeterminação das vontades coletivas, refere-se à gestão e performance das organizações sindicais, acabando por se subdividir em três aspectos. O primeiro é autonomia administrativa das organizações para criar seus estatutos de acordo com o modelo de democracia em que vivemos atualmente, o

³⁸ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 970.

³⁹ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 375.

⁴⁰ *Ibidem*, p. 373-384.

⁴¹ *Ibidem*, p. 382.

⁴² *Ibidem*, p. 377.

segundo é autonomia estratégica e pacífica das organizações de modo que possam proceder a defesa dos interesses dos representados e usar os instrumentos legítimos para tanto. A última extensão do princípio da autodeterminação das vontades coletivas é o estímulo à negociação coletiva. Trata-se de uma prerrogativa importantíssima da atuação coletiva o incentivo à negociação coletiva, motivo pelo qual, tal estímulo forma sua base principiológica.⁴³

Tais princípios demonstram de maneira idealizada, um modelo de organização sindical no qual os representados se autodeterminariam sem imposição, chegando, por conseguinte, a um modelo mais adequado para representá-los. Considerações a parte, cumpre mencionar que a doutrina mais clássica costuma classificar os princípios de direito coletivo do trabalho, como Princípio da liberdade associativa e sindical e princípio da autonomia sindical.

Uma vez rapidamente referida à temática dos modelos sindicais, cabe aprofundá-la. Para isso serão abordados os aspectos fundamentais dos modelos unicidade e pluralismo sindical, bem como os argumentos favoráveis e contrários a tais arquétipos.

2.5 Modelos sindicais: unicidade e pluralismo sindical

Prevê a CF, que os trabalhadores, da mesma base territorial, sejam representados por apenas um sindicato, art. 8º, II.⁴⁴ O referido artigo da Constituição, consagra o sistema sindical do país, a chamada unicidade sindical. Desse modo, já existindo sindicato representativo da mesma categoria, um novo não poderá se registrar na base territorial.⁴⁵

⁴³ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 383-384.

⁴⁴ Art. 8º da CF: 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. BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 16 mar. 2011.

⁴⁵ SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p. 565.

Parte da doutrina defende a unicidade sindical e parte acredita que o pluralismo seria o sistema sindical mais indicado para o Brasil. Victor Russomano, por exemplo, considera que o fim da unicidade criaria um caos nos sindicatos, além de originar inúmeros sindicatos e assim enfraquecê-los para negociações coletivas, fazendo com que se desvirtuasse de sua função social e desse vez ao corporativismo.⁴⁶

No mesmo sentido lecionou Evaristo de Moraes Filho em meados de 1970:

Com a pluralidade, fomentáramos a criação de pequenos sindicalóides oriundos de desavenças doutrinárias, ideológicas, políticas, confessionais, de interesses talvez desonestos de uma minoria de trabalhadores ou mesmo de parte do patronato. De qualquer maneira, a multiplicidade sindical enfraquece sempre a força da representação dos interesses profissionais, que passam a ter vários pequenos mandatários desavisados, ao invés de um único, grande e fortalecido pela confiança de todos. Qualquer pretexto pode servir para o separatismo sindical – vaidade ferida, desejos contrariados, intolerância confessional ou política – desunindo, como instituição, aquilo que como grupo social espontâneo, é um só: a profissão. Os sindicatos que nascem dessa desunião representam, em geral, de pontos de vista particulares do cisma, mas nunca os interesses gerais e abstratos de toda a classe.⁴⁷

Alice Monteiro de Barros assinala:

Os defensores do monismo sustentam, em geral, que o sindicato nasceu da proximidade e não representa apenas os seus associados, mas toda uma coletividade profissional, cujos interesses são semelhantes, e, em consequência, os objetivos são os mesmos, impondo-se a unidade de representação. Asseveram que as lutas advindas de sindicatos múltiplos os enfraquecem, reduzindo-lhes a capacidade de reivindicar, tornando mais vulnerável a ação destruidora pelos Estados totalitários.⁴⁸

Dentre os argumentos a favor da unicidade sindical, se pode mencionar; a manutenção da força sindical, o não fracionamento das categorias, o apaziguamento das disputas entre sindicatos rivais, a vedação da criação de sindicatos artificiais, a preservação da independência do trabalhador, que corre o risco de ser despedido em caso de não querer se filiar ao sindicato que o empregador é associado.⁴⁹ Em

⁴⁶ RUSSOMANO, Victor Mozart. **Princípios Gerais do Direito Sindical**. Rio de Janeiro: Forense, 1997. p. 90-91.

⁴⁷ MORAES FILHO, Evaristo de. **O problema do sindicato único no Brasil: seus fundamentos sociológicos**. 2. ed. São Paulo: Alfa – Ômega, 1978. p.152

⁴⁸ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 972.

⁴⁹ SOUZA, Zoraide Amaral de. Unidade sindical ou pluralidade sindical no Estado Democrático: Falso dilema?. **Revista Genesis**, Curitiba, v. 7, n. 38, p. 221-227, fev. 1996.

defesa da referida unicidade, militam autores como: Evaristo de Moraes Filho, Orlando Gomes e Elson Gottschalk, Jose Martins Catharino, Segadas Vianna, Tarso Genro, Oliveira Viana e Joaquim Pimenta.⁵⁰

Pluralidade sindical, por sua vez, é o princípio que permite a existência de mais de um sindicato representando pessoas ou atividades com interesse coletivo comum. Tal pluralidade pode existir tanto na categoria, quanto na profissão e na empresa.⁵¹ Ademais, a pluralidade sindical também pode ser vista como o modo de reconhecimento pelo Estado de vários sindicatos de uma mesma profissão, ou seja, o pluralismo sindical é o corolário da liberdade de constituição dos sindicatos.⁵²

Para seus defensores, o pluralismo é o melhor modo de defender as liberdades individuais. Além disso, acreditam que em uma sociedade democrática, não deve ser a unicidade sindical obrigada pelo Estado, e sim a união do grupo profissional através de órgãos de cúpula, de modo que possa superar por seus próprios instrumentos as divergências de interesses existentes dentro de determinado grupo.⁵³

Sobre o referido pluralismo sindical, aponta Alice Monteiro de Barros:

Os críticos da unicidade sindical afirmam que ela representa uma violação aos princípios democráticos e, mais especificamente, à liberdade sindical, impedindo aos componentes de determinada categoria a livre escolha de sindicato para se filiarem. Sublinham a importância da saudável competição entre as entidades, evitando a acomodação de lideranças sindicais, advinda da exclusividade de representação classista. Ressaltam que os países nos quais as reivindicações são mais expressivas adotam a pluralidade, a qual não deverá ser obrigatória, mas facultativa, de modo que os trabalhadores, se assim pretenderem, podem reunir-se em representações unitárias, quando então "estaremos diante do ideal: a unidade na pluralidade"⁵⁴

Em suma, consideradas as divergências doutrinárias e apresentados os sistemas sindicais, cabe, ainda, apontar alguns dos autores que militam em defesa do pluralismo sindical: Roberto Barreto Prado, Délio Maranhão, Octavio Bueno Magano, Ney Prado, José Augusto Rodrigues Pinto, Arion Romita, Cássio Mesquita Barros Jr

⁵⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 193.

⁵¹ *Ibidem*, p. 193-194.

⁵² GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1990. p. 538.

⁵³ MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1974. p. 339-340.

⁵⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 972.

e outros.⁵⁵ Para autores que defendem a pluralidade sindical, argumentos contrários a mesma, como o fracionamento das categorias, por exemplo, não podem ser considerados frutos da falta de unicidade, haja vista que tal fracionamento, decorre principalmente, das terceirizações.⁵⁶

Internacionalmente, há uma visão consolidada pela Organização Internacional do Trabalho- OIT⁵⁷, sobre os referidos sistemas sindicais, a qual preza pela liberdade de associação, sendo relevante referi - lá no presente trabalho.

2.6 Visão internacional a respeito dos sistemas sindicais

Na visão da Organização Internacional do Trabalho, e de acordo com o que está estabelecido na Convenção de 87, o que deve ser defendido é a liberdade sindical. No referido documento, a liberdade sindical é considerada como direito fundamental do homem.⁵⁸No cenário internacional, a OIT tem como um de seus objetivos o alcance do princípio da liberdade associativa, e, assim, expõe em sua convenção⁵⁹ de número 87⁶⁰:

ARTIGO 2

Os trabalhadores e as entidades patronais, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito, sem autorização prévia, de constituírem organizações da sua escolha, assim como o de se filiarem nessas organizações, com a única condição de se conformarem com os estatutos destas últimas.

⁵⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. p.193.

⁵⁶ Nascimento acredita que, mesmo sendo o pluralismo sindical o sistema mais democrático, no Brasil não se aplica, pois a estrutura do sistema em voga não pugna por sua aderência. *Ibidem*, p. 197.

⁵⁷ "A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma agencia multilateral ligada à Organização das Nações Unidas (ONU), especializada nas questões do trabalho. Tem representação paritária de governos dos 182 Estados- membros e de organizações de empregadores e de trabalhadores"- De acordo com SALES, Fernando Augusto; MENDES, Marcel Kléber. **Direito do trabalho de A a Z**. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 170.

⁵⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro, *Op. cit*, p. 1323.

⁵⁹ Destacam-se também, as seguintes convenções: nº 29 à respeito do trabalho forçado, 1930; nº 98 que versa sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva, 1949; nº 100 que trata da igualdade de remuneração, 1951; nº 105 sobre a abolição do trabalho forçado, 1957; nº 111 aborda a discriminação (emprego e profissão), 1958; nº 138 sobre a idade mínima para a admissão ao trabalho, 1973; ; nº 182 cuida da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para a sua eliminação, de 1999. DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ACESSORIA PARLAMENTAR. **Convenção da OIT**: fundamentais. Disponível em:

<<http://www.diap.org.br/index.php/component/content/article/51-servicos/servicos-eleicoes-2010/11477-convencoes-da-oit-fundamentais>>. Acesso em: 21 maio 2016.

⁶⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 87, de 1948**. Convenção sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical. Disponível em: <<http://www.tie-brasil.org/Documentos/convencao87-2.pdf>>. Acesso em: 18 maio 2016.

ARTIGO 3

1. As organizações de trabalhadores e de entidades patronais têm o direito de elaborar os seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente os seus representantes, organizar a sua gestão e a sua actividade e formular o seu programa de acção.

2. As autoridades públicas devem abster-se de qualquer intervenção susceptível de limitar esse direito ou de entravar o seu exercício legal.

ARTIGO 4 As organizações de trabalhadores e de entidades patronais não estão sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa.

ARTIGO 5 As organizações de trabalhadores e de entidades patronais têm o direito de constituírem federações e confederações, assim como o de nelas se filiarem; e as organizações, federações ou confederações têm o direito de se filiarem em organizações internacionais de trabalhadores e de entidades patronais.

Seguindo a mesma linha de raciocínio, o ideal da OIT, quanto à liberdade sindical, ofereceria quatro prerrogativas. A primeira é a Coexistência múltipla de organizações sindicais representativas, em suma, é a possibilidade da coexistência de vários sindicatos para representar uma mesma categoria em uma mesma base territorial, propiciando a unidade sindical livre dos trabalhadores em torno da entidade sindical que mais represente seus desejos, além da possibilidade de constituição, de filiação e desfiliação por parte de empregadores e empregados às organizações representativas. A segunda prerrogativa é a diversidade representativa, ou seja, inexistência de predefinição sobre um único modelo representativo, podendo os interesses dos representados serem defendidos por associações, coalizões sindicais, entidades não sindicais, etc. A credibilidade dos interesses representados é a terceira prerrogativa, resumida na possibilidade de as minorias existentes nos sindicatos também seja representada, podendo, desse modo, se dividir de acordo com o que lhe for mais conveniente. A última prerrogativa do ideal da OIT sobre pluralidade sindical é a unidade fundamental dos interesses representados, em outras palavras, é a existência de unidade dentro da diversidade representativa, os representados têm interesses básicos em comum, e esses não devem ser menosprezados.⁶¹

No que diz respeito ao sistema sindical do Brasil ir de encontro ao que preza a OIT, é necessário esclarecer a questão. Com a promulgação da Constituição de 1988 e a reiteração do modelo corporativista de unicidade sindical, a Confederação

⁶¹ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 378- 382.

Internacional de Sindicatos Livres, apresentou queixa contra o país opinando pela revogação de diversos dispositivos que mantinham tal modelo. O Comitê de Liberdade sindical da OIT emitiu relatório sobre o caso- Caso nº 1487 no qual afirma que os artigos da Constituição Brasileira referentes à unicidade sindical e ao sistema confederativo, estão indo de encontro aos princípios da instituição. Aludiu, ainda, que as medidas indicadas pela OIT não foram seguidas pelo país.⁶²

A Convenção nº 87 da OIT foi ratificada por diversos países, mais de 120, e caso fosse, também, pelo Brasil, seria o mesmo que dizer que o país resolveu aderir ao conteúdo da convenção, passando o acordo, a ter força de lei federal.⁶³ Ao ratificar o documento internacional, o Estado brasileiro teria que adequar o sistema sindical existente, mudando sua lei, haja vista a manutenção da unicidade sindical.⁶⁴ Em outras palavras, considerando a Constituição de 1988, o Brasil não pode ratificar o documento da OIT, pela contradição em que entraria já que o documento consagra a liberdade individual e a coletiva, além da autonomia individual.⁶⁵

Sobre tal polêmica, alguns autores se posicionam. Sergio Pinto Martins alude à orientação da OIT ao apontar que a reforma trabalhista deveria iniciar-se pela Constituição, permitindo a plena liberdade sindical, de acordo com o que preconiza a OIT. Isso porque, tendo o trabalhador a possibilidade de eleger quem quiser para representá-lo, acabaria se agrupando em sindicatos fortes e representativos, fazendo com que os sindicatos mais fracos desaparecessem, o que acabaria com a tendência de criação de muitos sindicatos e não geraria confusão como afirmam os críticos desse sistema.⁶⁶

Mauricio Delgado, por seu turno, refere que mecanismos autoritários que foram mantidos pelo antigo modelo corporativista do país, como a obrigatoriedade de enquadramento sindical e unicidade sindical, dentre outros, inviabilizam a construção de modelo democrático de gestão coletiva e sindical no Brasil. Afirma a necessidade de superar tal modelo através de uma série de garantias jurídicas que possibilitem a efetivação, organização e fortalecimento dos sindicatos, fazendo com

⁶² SARCEDO, Cristina Lapa Wanderley. **Representatividade sindical e negociação coletiva:** diretrizes da OIT, experiências dos modelos francês e norte-americano e contribuições ao sistema brasileiro. São Paulo: LTr, 2011. p. 42-44.

⁶³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Compêndio de direito sindical.** 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 133.

⁶⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 970.

⁶⁵ SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do Trabalho.** 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p. 552.

⁶⁶ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 726.

que os princípios da livre associação, da autonomia sindical e da real equivalência entre as partes do contrato coletivo de trabalho existam na história do país.⁶⁷

Nesse sentido de livre associação, necessário se faz o esclarecimento da expressão, *unidade sindical*, que, não se confunde com o termo unicidade sindical, já referido nos tópicos acima. Pode-se explicar o termo como sendo “o sistema em que os próprios interessados se unem para a formação de sindicatos. De uno decorre unidade. A unidade sindical é feita pela própria vontade dos interessados. Não há nenhuma imposição da lei.”⁶⁸

Já para Mauricio Godinho Delgado, unidade é a estruturação única do sindicato, advindo do desenvolvimento e crescimento do sindicato e sem a imposição do Estado.⁶⁹ Assim também entende Alice Barros, ao explicar que a unidade sindical é a união não imposta em torno de um sindicato, mas sim em decorrência da opção de seus integrantes.⁷⁰

Há quem acredite, como se constata dos escritos de Amauri Mascaro Nascimento, que a unidade sindical seria o sistema mais democrático de sindicalização, pois através dele os trabalhadores se unem sem imposição legal, mas por livre vontade, como ocorre, por exemplo, na Alemanha.⁷¹

Retomando, por fim, a abordagem internacional sobre os sistemas sindicais, insta mencionar que tal temática tem amplo reconhecimento no âmbito internacional⁷². Nesse sentido, têm-se, também, as previsões da Declaração Universal dos Direitos do Homem⁷³, que data de 1948, em seus artigos 20 e 23:

Artigo 20.º

Toda a pessoa tem direito à liberdade de reunião e de associação pacíficas. Ninguém pode ser obrigado a fazer parte de uma associação.

⁶⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 1401-1402.

⁶⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 726.

⁶⁹ DELGADO, Mauricio Godinho, Op. cit., p. 1369.

⁷⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 972.

⁷¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 1313.

⁷² *Ibidem*, p. 1329, menciona, ainda, outras normas internacionais que sobre direito do trabalho, como: o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, a Assembleia geral das Nações Unidas, o Convenio Europeu sobre Direitos Humanos, a Carta Social Europeia e a Declaração Socio-laboral do Mercosul.

⁷³ UNITED FOR HUMAN RIGHTS. **Universal declaration of human rights**: official document. Disponível em: <<http://www.humanrights.com/pt/what-are-human-rights/universal-declaration-of-human-rights/articles-21-30.html>>. Acesso em: 18 jun. 2016

Artigo 23.^o

Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.

Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.

Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social.

Expostos os ideais de liberdade sindical da OIT bem como tais ideais têm sido postos em diversos documentos internacionais, cabe começar a adentrar assuntos mais ligados ao tema enquadramento sindical. Para isso, toma-se como ponto de partida a noção de categoria, conceito essencial para que se proceda qualquer enquadramento dos trabalhadores.

2.7 Noção de categoria

O texto constitucional prevê⁷⁴ que a organização sindical do país será estabelecida através de categorias, que têm sua representatividade limitada pela base territorial a um território por categoria, preceito respeitado e seguido pela CLT no artigo 511, que assim dispõe⁷⁵:

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.⁷⁶

⁷⁴ CF ART 8^o, II.

⁷⁵ MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Dialética, 2001. p. 252.

⁷⁶ Nos termos do artigo 511, parágrafo único da CLT.

§ 1^o A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

§ 2^o A 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 conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

§ 3^o Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

§ 4^o Os limites de identidade, similaridade ou conexidade fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural.

Em outras palavras, categoria, de acordo com a CLT, é o agrupamento de pessoas que têm interesses comuns, tanto profissionais quanto econômicos e que exercem atividade ou profissão igual ou semelhante.

Do mesmo modo, traz a legislação trabalhista duas definições de categorias, ao usar os termos categoria profissional e categoria econômica. Categoria profissional⁷⁷ é a categoria de empregados, oriunda da semelhança de condições de trabalho ou profissão, que laboram na mesma atividade econômica ou em atividade semelhante ou conexas. Por sua vez, categoria econômica, a formada pelo polo patronal, se constitui pela junção de interesses econômicos dos que investem em atividades econômicas idênticas ou conexas.⁷⁸

Em suma, os sindicatos formados por categorias profissionais, têm o ponto de agregação na similitude laborativa em função da vinculação a empregadores que tenham atividades econômicas idênticas ou parecidas, ou conexas,⁷⁹ ao passo que a categoria econômica, identifica-se pela vinculação entre os patrões.

Por fim, menciona o texto legal, as expressões categoria diferenciada, objeto de estudo do próximo tópico e categoria similar ou conexas⁸⁰, melhor explicada nas palavras de Sergio 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. Há, assim, 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. (...)⁸¹

Luciano Martinez exemplifica com maestria a questão da similitude ao explicar que semelhante não é algo idêntico, porém análogo, considerando-se dois torneiros mecânicos que estejam associados sindicalmente, a eles podem se associar os fresadores, os serralheiros, os desenhistas mecânicos, porque realizam

⁷⁷ Nos termos do artigo 511, parágrafos 1º e 2º

⁷⁸ MANFIO, Fernanda. **O enquadramento sindical dos empregados terceirizados**. 2014. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação)-Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2014. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10183/111942>>. Acesso em: 18 maio 2016.

⁷⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 1365.

⁸⁰ Conceito contido no art. 511, §2º CLT

⁸¹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 730.

atividades semelhantes as dos torneiros mecânicos, o que os coloca sob condições de vida semelhante a deles. Do mesmo modo, se a empresa em que trabalham os torneiros mecânicos tivesse um *show room*, os empregados desse setor de vendas, por conexão, seriam agregados à categoria dos metalúrgicos, já que o enquadramento sindical se dá de acordo com a atividade preponderante da empresa⁸²(conforme será explicado ao longo do trabalho).

Sobre as categorias similares e conexas, Alice Barros menciona, ainda, que poderá ocorrer o desmembramento. Exemplificativamente, menciona a hipótese em que sindicato acabe por ter sua representação diminuída, cindida, devido ao surgimento de um sindicato mais específico dentro daquele grupo.⁸³

Resumidamente, cabe citar, o modo como ocorrem as agregações nos sindicatos. Podem ser por profissão (os sindicatos que reúnem todos os que laboram em certa atividade profissional, sendo indiferente a empresa em que laboram, incluindo a noção de categoria diferenciada); por empresa (sindicato representativo de todos os trabalhadores da empresa); por categoria profissional e econômica (constituindo a categoria o grupo de pessoas de qualquer profissão/empresa em setor econômico determinado pela atividade preponderante da empresa).⁸⁴

A mesma classificação quanto ao modo de agregação dos sindicatos, emprega Maurício Godinho Delgado, e acrescenta, ainda, o modo de agregação por ramo empresarial de atividades, explicado através do exemplo de trabalhadores unidos por segmentos, como o industrial, o financeiro, etc.⁸⁵

2.7.1 Categoria diferenciada

A CLT em seu já mencionado art. 511 traz, ainda, a expressão categoria profissional diferenciada, definida como “a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em

⁸² MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 1461-1462.

⁸³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 974.

⁸⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 1315.

⁸⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 1367.”

consequência de condições de vida singulares.”⁸⁶ Categoria diferenciada pode ser definida, também, como a formação de sindicato por profissão, já que os apenas os trabalhadores podem formá-la, citando, ainda, como exemplo contido no quadro do art. 577 da CLT os ascensoristas e as secretárias.⁸⁷

De acordo com Cíntia Oliveira e Leandro Dorneles de Dorneles, categoria profissional diferenciada é a constituída por trabalhadores que desempenham profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em razão de condições de vida singulares. Entendem ainda, que, em consequência disso, para essas categorias, o critério associativo independe de qual setor de atividade econômica atue como obreiro, já que sempre serão representados por sindicato próprio.⁸⁸

Amauri Mascaro Nascimento também leciona sobre o tema:

Os exercentes da profissão formam, com a criação do sindicato, uma categoria própria. Farão parte não do sindicato representativo de todos os trabalhadores do setor econômico da empresa, mas do sindicato da profissão que agrupa todos os que a exercem, independentemente da natureza do setor produtivo em que o façam. Assim, para fins de sindicalização, prepondera a profissão e não a atividade econômica da empresa.⁸⁹

Há uma série de profissões que se amoldam ao conceito supracitado, sendo reguladas, por isso, através de lei específica, as quais se refere no presente trabalho de modo exemplificativo, com a respectiva legislação: Administrador- Lei nº 4.769/65; Advogado- Lei nº 8.906/94; Aeronauta- Lei nº 7.183/84; Agrônomo- Leis 4.950-A/66, Lei nº 5.194/66 e 7.565/86; Arquivista/Técnico de Arquivo- Lei nº 6.546/78 e Decreto nº 82.590/85; Arquiteto- Leis nº 4.950-A/66, Lei nº 5.194/66; Artista/Técnico em Espetáculos de Diversões- Lei nº 6.533/78 e Decreto nº 82.385/78; Assistente Social- Lei nº 8.662/1993; Atleta Profissional de Futebol- Leis nº 6.354/76 e Lei nº 9.615/98; Atuário- Decreto-Lei nº 806/79 e Decreto nº 66.408/70; Auxiliar em Saúde Bucal- Lei nº 11.889/2008; Biólogo e Biomédico- Lei nº

⁸⁶ Nos termos do parágrafo 3º do art. 511 da CLT. BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Planalto**. Disponível em:

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 18 maio 2016.

⁸⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Dialética, 2001. p. 253.

⁸⁸ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 402-203.

⁸⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 209.

6.684/79; Bombeiro Civil- Lei nº 11.901/2009; Contador e Contabilista- Decreto-Lei nº 9.295/46; Corretor de Imóveis- Lei nº 6.530/78; Corretor de Seguros- Lei nº 4.594/64; Dentista- Leis nº 4.324/64 e Lei nº 5.081/66; Economista- Lei nº 1.411/51; Economista Doméstico- Lei nº 7.387/85; Enfermeiro- Leis nº 2.604/55 e Lei nº 7.498/86; Engenheiro- Leis nº 4.9550-A/66, Lei nº 5.194/66 e Lei nº 7.064/82; Engenheiro de Segurança do Trabalho- Lei nº 7.410/85; Enólogo- Lei nº 11.476/2007; Estatístico- Lei nº 4.739/65; Farmacêutico- Lei nº 3.820/60; Fisioterapeuta- Leis nº 6.316/75 e Lei nº 8.856/94; Fonoaudiólogo- Lei nº 6.965/81; Geógrafo- Lei nº 6.664/79; Geólogo- Lei nº 4.076/62; Guardador e Lavador Autônomo de Veículos- Lei nº 6.242/75; Guia de Turismo- Lei nº 8.623/93; Leiloeiro- Decreto nº 21.981/32; Leiloeiro Rural- Lei nº 4.021/61; Mãe Social- Lei nº 7.644/87; Massagista- Lei nº 3.968/61; Médico- Leis nº 3.268/57 e Lei nº 6.932/81; Motoboy- Lei nº 12.009/2009; Mototaxista- Lei nº 12.009/2009; Museólogo- Lei nº 7.287/84; Músico Lei nº 3.857/60; Nutricionista- Leis nº 6.583/78 e Lei nº 8.324/91; Oceanógrafo- Lei nº 11.760/08; Orientador Educacional- Lei nº 5.564/68; Professor- Leis nº 3.857/60 e Lei nº 9.696/98; Psicólogo- Lei nº 4.119/62 e Lei nº 5.766/7; Publicitário- Lei nº 4.680/65; Químico- Lei nº 2.800/56 e Lei nº 4.950-A/66; Radialista- Lei nº 6.615/78; Relações Públicas- Lei nº 5.377/67; Representante Comercial- Lei nº 4.886/65; Secretário- Lei nº 7.377/85; Sociólogo- Lei nº 6.888/80; Técnico de Segurança do Trabalho- Lei nº 7.410/85; Técnico em Prótese Dentária- Lei nº 6.710/79; Técnico em Radiologia- Lei nº 7.394/85; Técnico em Saúde Bucal- Lei nº 11.889/08; Trabalhador Avulso- Leis nº 4.860/65, Lei nº 5.085/66, Lei nº 7.002/82 e Lei nº 9.719/98; Trabalhador Doméstico- Lei nº 5.859/72 e Decreto nº 71.885/73; Trabalhador Rural- Lei nº 5.889/73; Treinador de Futebol- Lei nº 8.650/93; Vendedor Pracista ou Viajante- Lei nº 3.207/57; Veterinário- Lei nº 4.9450-A/66 e Lei nº 5.517/68; Vigia- Lei nº 7.313/85; Vigilante- Lei nº 7.102/83; Zootecnista- Lei nº 5.550/68.⁹⁰

Cabe, por fim, antes de adentrar o enquadramento sindical, aludir que o empregado da categoria profissional diferenciado não aproveita eventuais vantagens provenientes de acordos coletivos nos quais a empresa não foi representada por

⁹⁰ PROFISSÕES Regulamentadas e Categorias Diferenciadas: Normas Gerais. Disponível em: <https://www.webcontabil.com.br/ver_noticia_publica.php?v1=93116&v2=www.sevilha.com.br->. Acesso em: 15 jul. 2016.

órgãos da classe a que faz parte. Tal matéria está posta no texto da Súmula nº 374 do TST⁹¹, que tem a seguinte redação:

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)

2.8 Enquadramento Sindical

Colocar o empregado, empregador ou trabalhador autônomo no quadro da respectiva categoria, é o procedimento a que se dá o nome de enquadramento sindical.⁹²

Atualmente o enquadramento sindical se dá com respeito ao princípio do sindicato único, resultante apenas do tipo de atividade econômica ou exercício profissional,⁹³ devido ao sistema em vigor no país, conforme já abordado no presente trabalho. Desde a edição da constituição federal, que determinou o impedimento de intervenção do poder público na organização sindical, o enquadramento e as dúvidas decorrentes desse processo, deixaram de ocorrer nos termos do art. 577 da CLT e através da Comissão de Enquadramento Sindical do Ministério do Trabalho,⁹⁴ passando a independer de qualquer ato do Ministério e regendo-se pelo que prega o art. 8º da CF.

Para que ocorra o enquadramento sindical, é necessário considerar a categoria a que pertence o empregado. A regra do enquadramento sindical é que decorre da atividade preponderante da empresa em que ele labora, havendo, basicamente,

⁹¹ SALES, Fernando Augusto; MENDES, Marcel Kléber. **Direito do trabalho de A a Z**. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 277.

⁹² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 973.

⁹³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 308- 309.

⁹⁴ BARROS, Alice Monteiro de. *Op. cit.*, p. 973.

um sindicato que represente a categoria existente ou definida, podendo, ainda, as categorias similares e conexas formarem um sindicato único.⁹⁵

Importa apontar o conceito legal de atividade preponderante: “entende-se por atividade preponderante a que caracterizar a unidade de produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção todas as demais atividades convirjam, exclusivamente em regime de conexão funcional.”⁹⁶ Buscando aclarar o que significa atividade preponderante, colaciona-se parte dos escritos do Advogado Eugenio Garcia:

“§2º. Entende-se por atividade preponderante¹ a que caracterizar a unidade do produto², operação³ ou objetivo final⁴ para cuja obtenção todas as demais atividades convirjam⁵, exclusivamente em regime de conexão funcional⁶.” Vamos melhorar o entendimento do que seja atividade preponderante (...):

1. preponderante, a que sobressai sobre as outras atividades, é a mesma coisa que atividade principal. Se existem atividades, e uma delas é principal, a outra, ou as outras são secundárias, sendo que aquela prepondera sobre as demais; 63 outubro de 2009 Trabalhos Técnicos
2. unidade do produto é aquela atividade que mais contribui para a composição do produto, seja em quantidade, qualidade, preço, valor agregado, maior volume de produção, comparando-se com outras atividades que podemos chamar de secundárias e terciárias;
3. operação é a atividade que contribui com a(s) maior(es) operação(ões) ou com a maior quantidade delas, para sua fabricação ou constituição ou agregação, vale dizer, formatação do produto final;
4. objetivo final é uma forma geral de se referir a uma atividade que prepondera e se sobrepõe às outras, geralmente aplicável a serviços;
5. demais atividades convirjam diz respeito à reunião de atividades secundárias, terciárias, que convergem para formar uma só, preponderante ou principal, que sobressai, sobre todas as outras;
6. em regime de conexão funcional é a atividade preponderante final que coordena as outras em função, daí funcional, de se ter uma atividade conexa com outras, mas esta é não só maior, como mais importante, controladora, convergidora das demais.⁹⁷

Conclui-se, do acima colacionado, que a atividade preponderante de uma empresa será aquela que estiver acima das outras atividades. Se, por outro lado, não houver como estabelecer na empresa uma atividade preponderante:

cada uma dessas atividades será incorporada à respectiva categoria econômica, sendo a contribuição sindical devida à entidade sindical

⁹⁵ OLIVEIRA, Cínthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 402.

⁹⁶ Nos termos do § 1º do art. 581 da CLT. BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Planalto**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 18 maio 2016.

⁹⁷ GARCIA, Eugenio. **Atividade preponderante e a contribuição sindical**. [S.l.]: CNC, 2009. Disponível em: <<http://www.cnc.org.br/sites/default/files/arquivos/ds1out09.pdf>>. Acesso em: 20 ago. 2016.

representativa da mesma categoria, procedendo-se, em relação às correspondentes sucursais, agências ou filiais, na forma do presente artigo.⁹⁸

Há, no entanto, outro tipo de enquadramento utilizado para definir os sindicatos representativos das categorias profissionais diferenciadas. Tal enquadramento considera a atividade exercida na empresa pelo empregado, tendo como critério de associação a um sindicato a atividade que o profissional desempenha e não a preponderante da empresa. Desse modo, independente da empresa em que laborem, os trabalhadores das categorias profissionais diferenciadas serão sempre representados por sindicato próprio.⁹⁹

Sobre a temática supramencionada, o seguinte exemplo de Cíntia Oliveira e Leandro Dorneles de Dorneles:

(...) imaginemos um determinado empregado que, nos anos de 2005 e 2006, tenha laborado em uma determinada agência bancária em setores administrativos, de processamento de dados. Em 2007, este mesmo sujeito foi despedido e passou a laborar em um estabelecimento de ensino, no mesmo município, exercendo funções semelhantes às que exercia na agência bancária. No biênio 2005/2006, este empregado pertencia à categoria dos bancários e, a partir de 2007, à categoria dos trabalhadores de estabelecimentos de ensino, apesar de suas funções terem permanecido praticamente inalteradas (o que alterou foi o setor de atividade onde o mesmo laborava). Se este mesmo sujeito desempenhasse uma profissão considerada diferenciada, mesmo havendo alteração do setor de atividade em que desenvolve seu ofício, permaneceria representado pelo mesmo sindicato.¹⁰⁰

Havendo grupo econômico empresarial¹⁰¹, Sergio Pinto Martins esclarece como se procede ao enquadramento:

[...] assim, se o grupo tem por atividade preponderante, a metalurgia, o enquadramento será feito perante o sindicato dos metalúrgicos. O enquadramento sindical será realizado, porém, de acordo com a atividade preponderante de cada empresa do grupo, e não do grupo em si, pois o grupo pode ter várias empresas com várias atividades, até mesmo sem que nenhuma seja preponderante, ou existam participações iguais nessas ativi-

⁹⁸ Nos termos do § 1º do art. 581 da CLT. BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Planalto**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 18 maio 2016.

⁹⁹ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 403.

¹⁰⁰ *Ibidem*, p. 403.

¹⁰¹ Segundo art. 2º, parágrafo 2º da CLT, existirá grupo econômico sempre que uma ou mais empresas, embora cada uma delas tenha personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade.

dades. Assim cada empresa do grupo terá seu enquadramento feito distintamente das demais empresas do grupo, de acordo com a atividade preponderante de cada uma delas, até mesmo pelo fato de que tem personalidade jurídica própria (§2º do art. 2º da CLT), o que pode importar atividades diversas de cada uma delas, devendo haver enquadramento individual para fins sindicais.¹⁰²

No que diz respeito ao enquadramento sindical dos empregados terceirizados, proposta central da monografia, primeiramente é importante trazer à baila questões atinentes a terceirização, tais como: histórico da terceirização no Brasil, tipos de terceirização, responsabilidade pelas verbas dos terceirizados, a realidade dos terceirizados e explanar sobre relação de emprego, relação de trabalho e terceirização. Por isso, em vista da grande gama de aspectos a serem explorados, o assunto será discutido em capítulo próprio, haja vista, também, suas peculiaridades, as controvérsias doutrinárias, as decisões jurisprudenciais, bem como a atualidade dos problemas enfrentados pelos terceirizados em decorrência dessa questão.

¹⁰² MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 732.

3 TERCEIRIZAÇÃO

3.1 Breve histórico da terceirização no Brasil

Examinar a terceirização pressupõe o estudo de uma realidade sociocultural do passar do tempo. No Brasil, tal fenômeno decorre das crises econômicas enfrentadas pelas empresas que necessitam de algum modo minimizar os gastos com mão de obra.¹⁰³

O que ocorreu, dando início a terceirização, foi a adaptação das empresas ao modelo toyotista¹⁰⁴ de produção. Desse modo, enxugar as empresas, repassando o exercício de atividade-meio para empresas periféricas, de modo a otimizar sua produção, com foco total nas atividades essenciais da firma, bem como não ter o ônus da formação do vínculo de emprego, tornou as empresas mais competitivas. Somado a isso, há uma flexibilização dos direitos trabalhistas e a busca pela mão de obra mais barata, para que se aufera maior lucro.¹⁰⁵ Essa mão de obra barata é encontrada nas empresas prestadoras de serviços terceirizados.

No Brasil, mais especificamente, a ideia de terceirização teve início em meados de 1950, através das multinacionais. A indústria automobilística e as empresas de conservação e limpeza são pioneiras na terceirização de serviços.¹⁰⁶

No início da década de 70 foram criadas normas relativas à terceirização, porém referente apenas ao setor público, nos textos do Decreto-Lei nº 200/67 e da Lei nº 5.645/70. Depois disso, surgiu a Lei nº 6.019/74, lei do trabalho temporário, que trata especificamente da temática da terceirização e a Lei nº 7.102/83, que regulamenta a terceirização nos serviços de vigilância.¹⁰⁷

¹⁰³ MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 1.

¹⁰⁴ Sistema de produção criado no Japão que tinha em sua base a tecnologia da informática e da robótica, isso ocorreu na década de 1970, e primeiramente foi usado na fábrica da Toyota. Nessa modalidade de produção o trabalhador não fica limitado a uma única tarefa, o operário desenvolve diversas atividades na produção. Outra criação desse sistema é o just-in-time, produzir a partir de um tempo já estipulado com intenção de regular os estoques e a matéria-prima. FREITAS, Eduardo de. **Modalidades de produção industrial**; Brasil Escola. Disponível em: <<http://brasilecola.uol.com.br/geografia/modalidades-producao-industrial.htm>>. Acesso em: 26 nov. 2016

¹⁰⁵ MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. **A Terceirização Trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008. p. 114-116.

¹⁰⁶ MARTINS, Sergio Pinto, *Op. cit.*, p. 2.

¹⁰⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 437-438.

Pode-se apontar como uma das causas da terceirização, a flexibilização do trabalho, ou seja, a instituição de mecanismos que visam compatibilizar as alterações econômicas, tecnológicas e sociais advindas da relação capital-trabalho. A terceirização, através da contratação de terceiro para prestação de serviços se mostra como um modo de combinar eficácia econômica e novos meios de gestão de mão de obra.¹⁰⁸

Isso trouxe grandes vantagens para as empresas, aponta Sergio Pinto Martins, que, dentre outros benefícios permite que a empresa se concentre em sua área de atuação, já que atividades que não sejam finais podem ser desempenhadas pelos terceirizados.¹⁰⁹

Para o trabalhador, de outro modo, o que se tem observado, via de regra, é a eliminação de categorias profissionais definidas, a perda de referência sindical, a mitigação de direitos trabalhistas e a precarização das condições de trabalho, conforme aponta Livia Miraglia.¹¹⁰ Além disso, há prejuízos também na questão da luta do trabalhador terceirizado pelas melhorias de sua classe, já que, normalmente, a negociação coletiva de uma determinada categoria, não se aproveita aos terceirizados.

Atualmente os conflitos com origem na terceirização encontram na Súmula 331 do TST seu principal instrumento de regulamentação,¹¹¹ que conta com a seguinte redação:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE

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 nº 6.019, de 03.01.1974).

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 nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do toma-

¹⁰⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 26- 29.

¹⁰⁹ *Ibidem*, p. 31.

¹¹⁰ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A Terceirização Trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008. p. 114-115.

¹¹¹ A Súmula 331 do TST revisou a antiga súmula 256 do TST.

dor, 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 n.º 8.666, de 21.06.1993, 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.

Por fim, oportuno aludir que termo se popularizou através da divulgação de escritos de advogados gaúchos. O primeiro autor a empregar o termo foi Jerônimo Souto Leiria em 1991, a partir daí, surgiram outras obras que utilizaram o termo, fazendo com que ele se popularizasse entre doutrina e jurisprudência.¹¹² Essencial, portanto, ao prosseguimento do trabalho, apresentar alguns conceitos doutrinários sobre o termo.

3.2 Conceito

“Terceirização é a possibilidade de contratar terceiro para realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa. Essa contratação pode envolver tanto a produção de bens como serviços”.¹¹³ Diante de tal definição, cabe ainda mencionar outros autores com os respectivos conceitos dados ao termo, para que se tenha, então, uma maior compreensão do mesmo.

No entendimento de Luciano Martinez, o conceito de terceirização tem origem na reengenharia da estrutura empresarial. As empresas passaram a contratar obreiros pouco ou até mesmo desqualificados para realização de serviços temporários ou instrumentais, e diante desse histórico o autor afirma que:

¹¹² COIMBRA, Rodrigo. **Relações terceirizadas de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2006. p. 24.

¹¹³ SALES, Fernando Augusto; MENDES, Marcel Kléber. **Direito do trabalho de A a Z**. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 298.

terceirização é uma técnica de organização do processo produtivo por meio da qual uma empresa, visando concentrar esforços em sua atividade-fim¹¹⁴, contrata outra empresa, entendida como periférica, para lhe dar suporte em serviços meramente instrumentais, tais como limpeza, segurança, transporte e alimentação. Tratando-se assim, de uma reengenharia da estrutura empresarial, que passaram a contratar obreiros pouco ou sem qualificação para realização de serviços temporários ou instrumentais.¹¹⁵

Mauricio Godinho Delgado define terceirização como sendo “o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente”. O autor constata que a terceirização é responsável por introduzir o obreiro no processo de produção objeto da empresa tomadora, mantendo, ainda assim, o vínculo justralhista com a firma terceirizante.¹¹⁶

Os autores Cíntia Oliveira e Leandro Dorneles de Dorneles, conceituam o termo, explicando, primeiramente, que se trata de um atual fenômeno que ocorre nas relações de trabalho e assim esclarecem:

(...) uma determinada empresa cede a totalidade ou parte das funções que compõem sua atividade-meio (atividades permanentemente necessárias, mas não essenciais) para trabalhadores contratados por outra empresa, a prestadora dos 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.¹¹⁷

Ainda, terceirização é conceituada por Fernando Sales e Marcel Mendes como a hipótese de contratar terceiro a fim de realizar atividades não principais na empresa. Além disso, tal contratação pode, inclusive, estar relacionada a bens ou a serviços.¹¹⁸

O empregado terceirizado obedece aos poderes diretivos da empresa terceirizante, desempenhando sua função em proveito da empresa que toma os serviços terceirizados. Em outras palavras, a terceirização é um modo de organizar a empre-

¹¹⁴ O autor explica, logo em seguida, os conceitos de atividade fim e atividade meio, como sendo, respectivamente, a atividade ligada ao objeto social da empresa e a atividade instrumentalizadora que facilita o alcance dos propósitos estabelecidos nos contratos, mas neles não interferem, SALES, Fernando Augusto; MENDES, Marcel Kléber. **Direito do trabalho de A a Z**. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 205.

¹¹⁵ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 205.

¹¹⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 436.

¹¹⁷ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 62-63.

¹¹⁸ SALES, Fernando Augusto; MENDES, Marcel Kléber, *Op. cit.*, p. 298.

sa com intuito de descentralizar suas atividades secundárias. A empresa prestadora de serviços fica responsável por essas atividades acessórias e o vínculo de emprego dos obreiros se forma com a empresa prestadora, ainda que os mesmos laborem a serviço da empresa principal, tomadora.¹¹⁹

Conforme se infere, basicamente, dos entendimentos doutrinários acima expostos, terceirização é o processo através do qual uma empresa transfere à outra, serviços que não constituem sua atividade principal, e são considerados como secundários para o desenvolvimento daquela atividade empresarial. Desse modo, os terceirizados são pessoas contratadas por uma empresa e cedidas a uma segunda firma para servir como uma espécie de ferramenta apta a prestar algum tipo de suporte que não seja a atividade principal da empresa- visão da maioria doutrinária. O vínculo do obreiro terceirizado é com a empresa que o cede para tomadora, ou seja, com a firma prestadora, por isso, a relação de emprego desse trabalhador é diferente das dos demais trabalhadores.

3.3 Tipos de terceirização

3.3.1 Externa

Externa é a terceirização na qual a firma direciona para outras, etapas de sua produção, assim, essas etapas são feitas no ambiente externo da empresa.¹²⁰ A esse tipo de terceirização também se dá o nome de terceirização para fora da empresa, ou terceirização de bens ou de atividades¹²¹.

A respeito do tema, elucida Gabriela N. Delgado:

(...) nessa hipótese de terceirização, a empresa tomadora descentraliza certas atividades, e, inclusive, o vínculo empregatício para outras empresas, que irão responsabilizar-se por toda a dinâmica produtiva, se forem, de fato, empresas autônomas. Caso contrário, ou seja, havendo interdependência entre empresa tomadora de serviços e a prestadora, configura-se o grupo

¹¹⁹ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A Terceirização Trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008. p. 122.

¹²⁰ MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 13.

¹²¹ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira, *Op. cit.*, p. 38.

econômico para fins justralhistas, o que implica responsabilidade solidária das empresas pelos créditos dos empregados.¹²²

Conforme elucidado, a prestadora deve ser independente e autônoma, juridicamente, sendo a responsável integral pelos riscos dessa terceirização. Além disso, em caso de conflitos entre trabalhador e empregador, devido à ausência de lei regulamentando o tema, é necessário que se faça uso dos princípios que regem o direito do trabalho.¹²³

3.3.2 Interna

Também conhecida como terceirização para dentro ou, simplesmente, terceirização de serviços, a terceirização interna é aquela através da qual, a empresa tomadora contrata a prestadora, repassando a ela serviços não essenciais. Tais serviços serão desenvolvidos dentro das dependências da própria contratante dos serviços terceirizados. Nesses casos, o trabalhador mesmo laborando nas acomodações da tomadora, não faz parte de seu quadro organizacional, de modo que, a responsável pelas verbas trabalhistas e sua empregadora, é a firma prestadora.¹²⁴

3.4 Relação de emprego, relação de trabalho e terceirização

Relação de emprego é aquela que apresenta ao mesmo tempo¹²⁵, as seguintes características: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.¹²⁶

Doutrinadores como, Sergio Pinto Martins, Arnaldo Sussekand e Renato Saraiva, trazem em seus escritos, o que se apresenta para que fique claro tratar-se de institutos diferentes, a separação dos conceitos relação de emprego e relação de

¹²² DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização: Paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2003. p. 30.

¹²³ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A Terceirização Trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008. p. 138-139.

¹²⁴ *Ibidem*, p. 140-141.

¹²⁵ Martinez explica que é necessária a cumulação de todos os elementos sob pena de, inexistindo algum deles, caracterizar-se algum tipo de contrato completamente diferente do emprego. Em: MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 122.

¹²⁶ Comungam de tal entendimento os seguintes autores: OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 46 e BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 173.

trabalho. Nesse sentido, esclarecem que relação de trabalho é gênero do qual relação de emprego é espécie, sendo que, esta última considera, ainda, em seu conceito, o trabalho subordinado do operário perante o empregador.

3.4.1 Relação tradicional de emprego

A relação comum de emprego tem sua estrutura composta por sujeito, objeto, causa e garantia.¹²⁷ Seus elementos, originados por força do vínculo contratual, ainda que não expressamente postos¹²⁸, são: pessoalidade: o empregado deve pessoalmente prestar os serviços;¹²⁹ não eventualidade: o serviço prestado deve ser essencial para empresa de modo que sem tal prestação, não se desenvolva a atividade do empregador; onerosidade: o empregado labora com intuito remuneratório, e subordinação jurídica: dever de obediência do empregado aos comandos do empregador, que encontra limites nas obrigações para as quais o empregado foi contratado, art.456¹³⁰, parágrafo único, CLT.

A relação empregatícia com essas características é a que o direito do trabalho regula com a finalidade de tutelar os trabalhadores, permitindo, através desse vínculo, acesso as formas de proteção legal.¹³¹

Por outro lado, existem outras relações de trabalho, *lato sensu*, que se assemelham muito a relação de emprego do ponto de vista jurídico e social, mas que com ela não se confundem, por falta, por exemplo, de algum dos elementos característicos que formam a relação de emprego. Essas espécies de trabalhadores passam muito próximo da figura do empregado, cabendo ao interprete e aplicador do direito atentar no momento de situar as figuras do trabalhador e do empregado no mundo jurídico.¹³²

¹²⁷BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 172.

¹²⁸ “O contrato de trabalho é contrato- realidade, em que prima a realidade fática sobre a forma” ensina MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 175-176.

¹²⁹ BARROS, Alice Monteiro de. *Op. cit.*, p. 173.

¹³⁰ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 47-50.

¹³¹ BARROS, Alice Monteiro de. *Op. cit.*, p. 173.

¹³² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 312-313.

3.4.2 Relação terceirizada de trabalho

Para alguns autores, são três os elementos que caracterizam a relação de trabalho terceirizada, quais sejam, onerosidade, pessoa física e não eventualidade. Isso porque, diferente da relação comum de emprego, os elementos pessoalidade e subordinação não integram tal conceito. A pessoalidade é desnecessária, porque para a empresa importa que o serviço seja realizado. A subordinação também encontra peculiaridade, ficando a cargo da empresa prestadora.¹³³

Por sua vez, Rodrigo Coimbra, considera que os conceitos que caracterizam a relação trilateral de trabalho são o vínculo jurídico de natureza contratual, a relação trilateral, a coexistência de obrigações complexas, a especialização de serviços, a direção do trabalho por parte da prestadora do serviço e a boa-fé entre as partes.¹³⁴ Assim, considerando a caracterização da relação trilateral do autor como base para expor o tema, faz-se necessária a análise de cada um dos elementos que a compõe para a compreensão de como se constitui a relação terceirizada de trabalho.

3.4.2.1 Caracterização da relação terceirizada de trabalho

I) Vínculo jurídico de natureza contratual

A terceirização, no plano jurídico, se concretiza através de um contrato, considerado o instrumento que como tal deve observar os requisitos de validade estabelecidos pela lei ou pelo Código Civil e como consequência produz efeitos jurídicos. Inobservados os termos do contrato, sanções e nulidades já estabelecidas, podem ser aplicadas. No caso da terceirização, tanto o prestador quanto o tomador dos serviços terceirizados podem ser os destinatários das sanções, que, geralmente são indenizações, como modo de reparar o dano causado. Além disso, o vínculo jurídico do obreiro se dá com a prestadora, estendendo-se à tomadora as responsabilidades apenas quando não forem cumpridos os protocolos exigidos pelo ordenamento jurídico.¹³⁵

¹³³ MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. **A Terceirização Trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008. p. 154.

¹³⁴ COIMBRA, Rodrigo. **Relações terceirizadas de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2006. p. 94.

¹³⁵ *Ibidem*, p. 95-97.

II) Relação trilateral

É pressuposto para que se forme a terceirização, que exista o prestador, o tomador de serviços e o trabalhador, que formam a chamada relação trilateral de trabalho.¹³⁶

Roberta L. Ribeiro, aponta que a terceirização inseriu no ordenamento jurídico um sistema típico de intermediação de mão de obra. Nessa relação, o trabalhador é contratado pela empresa prestadora de serviços e presta seu labor para a tomadora.¹³⁷

Destarte, ocorre entre o obreiro e empresa prestadora o contrato trabalhista, e entre aquele e a firma tomadora de seus serviços vigora uma situação de fato, que só se transforma em relação jurídica em casos de ilicitude. Tal entendimento está posto na Súmula que trata da terceirização, nº 331 do TST, mais precisamente no inc. III.¹³⁸

III) Coexistência de obrigações complexas

A terceirização abrange relações civis, trabalhistas e de outros institutos, por isso, o autor considera que ela é formada por uma série de direitos subjetivos inter-relacionados. Tais direitos subjetivos são constituídos pelos direitos do trabalhador, das duas empresas da relação trilateral que se transformam em um conjunto de direitos, obrigações e situações jurídicas. Em suma, com isso se quer dizer que a relação terceirizada é um complexo de vínculos obrigacionais.¹³⁹

IV) Especialização de serviços

Para que se configure a relação terceirizada é necessário que a empresa terceirizada seja especializada e eficiente nos serviços que presta. Essa especialização corresponde à atividade meio da empresa tomadora.¹⁴⁰ Considerando que a especialização é uma das maiores vantagens de terceirizar serviços, importa mencionar

¹³⁶ COIMBRA, Rodrigo. **Relações terceirizadas de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2006. p. 97.

¹³⁷ RIBEIRO, Roberta Ludwig. Terceirização. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso (Org.). **Trabalho e igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. p. 347-356. p. 347.

¹³⁸ COIMBRA, Rodrigo, *Op. cit.*, p. 98.

¹³⁹ *Ibidem*, p. 100-102.

¹⁴⁰ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A Terceirização Trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008. p. 158-159.

que sua ausência leva a indícios de ilegalidades e tráfico de mão de obra barata.¹⁴¹ Por isso, a especialização de serviços é característica fundamental da relação terceirizada de trabalho.

V) Direção do trabalho pela empresa prestadora

Na relação terceirizada, quem tem o poder diretivo¹⁴² é a empresa prestadora. A empresa tomadora não pode dirigir diretamente o terceirizado, devendo se dirigir a empresa prestadora para qualquer tipo de combinações e comandos que devam ser passados aos terceirizados, pois é aquela a real empregadora, responsável pela contratação, salário e direção do obreiro terceirizado.¹⁴³ Do contrário, se estaria diante de terceirização ilícita e o vínculo se formaria direto com a firma tomadora.¹⁴⁴

VI) Boa fé entre as partes

Sendo a boa-fé um princípio que rege todas as relações jurídicas, essencial sua observância no que tange a relação terceirizada, já que se trata de uma relação complexa de vínculos obrigacionais. Tal princípio deve estar presente para o trabalhador, para a empresa tomadora e para a empresa prestadora, desde a formação do contrato, na sua execução e no fim do contrato. Por isso, assevera o autor, que o agir de boa-fé é fundamental entre as partes, para que desse modo não ocorram tantas reclamatórias trabalhistas.¹⁴⁵

As relações terceirizadas de trabalho são de competência da Justiça do Trabalho. Questão esclarecida por Mauricio Godinho Delgado:

Com a EC n. 45 de 2004, confirmou-se a já sedimentada competência judicial trabalhista para reconhecer e julgar lides inerentes à terceirização: é que a competência constitucional abrange não só as relações de emprego, como ainda qualquer relação de trabalho conexa à terceirização (art. 114, I, CF/88, conforme EC n. 45).¹⁴⁶

¹⁴¹ COIMBRA, Rodrigo. **Relações terceirizadas de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2006.p. 103.

¹⁴² Poder que permite ao empregador dar ordens ao empregado.

¹⁴³ *Ibidem*, p. 104-106.

¹⁴⁴ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 62.

¹⁴⁵ COIMBRA, Rodrigo, *Op. cit.*, p. 106-109.

¹⁴⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 473.

Em suma, na relação clássica de emprego, o obreiro presta serviços diretamente ao empregador, e com ele possui vínculo empregatício, conforme regula o art. 2º, *caput*, da CLT. Na terceirização, em contrapartida, a relação é formada por empregado, tomador e prestador, ou seja, é trilateral. Desse modo, o trabalhador presta serviços ao tomador, ainda que seu real empregador seja a empresa prestadora. A relação de trabalho, conseqüentemente, se forma com a presença da empresa tomadora, conforme regula a súmula nº 331 do TST, súmula que traz, ainda, a questão da ilicitude da terceirização.

3.5 Terceirização lícita e ilícita

Analisando a redação da Súmula nº 331 do TST, conclui-se da leitura do item I¹⁴⁷, que o sistema jurídico trabalhista veda a contratação entre empresas a fim de que uma delas obtenha força de trabalho de qualquer trabalhador único. A terceirização é a exceção do dito anteriormente, de acordo com os termos item I da retro mencionada súmula.

Nesse seguimento, os autores Francisco Rossal de Araújo e Rodrigo Coimbra mencionam as hipóteses de terceirização lícitas mais comumente aceitas pela doutrina e jurisprudência: trabalho temporário, serviço de vigilância, transporte de valores e segurança, serviços de conservação e limpeza, serviços especializados referentes à atividade-meio da empresa tomadora, serviços públicos e cooperativas de trabalho. Referem que a terceirização lícita, ao contrário da ilícita, é a que segue os preceitos instituídos pelo direito do trabalho.¹⁴⁸

3.5.1 Terceirização lícita e suas hipóteses

a) Trabalho temporário

¹⁴⁷ Item 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 (BRASIL. Lei n. 6.019, de 3 jan. 1974. **Planalto**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm>. Acesso em: 28 ago. 2016.)

¹⁴⁸ ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. **Direito do Trabalho 1**. São Paulo: LTr, 2013. p. 413.

As situações que autorizam a terceirização de trabalho temporário estão especificadas na Lei nº 6.019/74¹⁴⁹, referida no item I da Súmula 331 do TST, não formando, no entanto, um rol taxativo, de modo que o trabalhador temporário tem garantido para si a extensão dos direitos trabalhistas dos empregados regulares. Trata-se de situações em que há necessidade transitória de substituição de trabalhadores regulares e permanentes da empresa tomadora ou há a necessidade de contratação advinda do crescimento de serviços dessa empresa. Sendo assim, ressalta Mauricio Delgado que essa é a única situação de terceirização lícita em que se admite a pessoalidade e a subordinação do terceirizado perante a empresa tomadora de serviços.¹⁵⁰

Ainda, cabe expor que o obreiro temporário, devido aos motivos de sua contratação, presta serviços relacionados à atividade-fim da empresa cliente, e justamente por essa exceção, seu tempo de prestar serviços é de três meses, com a possibilidade de uma única prorrogação.¹⁵¹

b) Serviços de vigilância, transporte de valores e segurança

¹⁴⁹ Cabe referir que o artigo 12 da citada lei, estabelece uma série de direitos aos trabalhadores temporários: **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 5107, 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 (art. 5º, item III, letra c do Decreto nº 72.771, de 6 de setembro 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. BRASIL. Lei n. 6.019, de 3 jan. 1974.

Planalto. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm>. Acesso em: 28 ago. 2016.

¹⁵⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 451- 453

¹⁵¹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 207.

De acordo com lei 7.102/83, art. 15, vigilante¹⁵² é aquele obreiro contratado para vigilância do patrimônio das instituições financeiras, estabelecimentos públicos ou privados, para fazer segurança de pessoas físicas, realizar transporte de valores e outros tipos de cargas.

A necessidade desse tipo de serviços surgiu do problema dos bancos com assaltos. Mesmo que a vigilância não seja a atividade do banco, sua prestação de serviços, sem os vigilantes, ficaria impossibilitada, uma vez que a Lei nº 7.102, passou a determinar obrigatoriedade dos vigilantes nas instituições financeiras. Os vigilantes podem, ainda, ser contratados por outros estabelecimentos não financeiros¹⁵³, de modo facultativo.¹⁵⁴

A contratação desse tipo de serviço não encontra limites temporais máximos, não tem como pressuposto a necessidade ou substituição de trabalhadores regulares e permanentes ou o crescimento da demanda de serviços. Ademais, em decorrência da proibição do porte de armas (Lei nº 10.826/2003), é necessário que as empresas de vigilância, transporte de valores e segurança tenham autorização do Ministério da Justiça.¹⁵⁵

d) Serviços de conservação e limpeza

A possibilidade de terceirizar serviços de conservação e limpeza está expressa no item III da Súmula 331 do TST, foi motivada por denúncias feitas ao MPT a respeito de pessoas trabalhando em bancos públicos, sem terem prestado concurso público admissional. Após uma série de inquéritos e ações civis públicas para apurar tal ilicitude, se possibilitou que esses serviços fossem terceirizados.¹⁵⁶

Os serviços de conservação caracterizam-se e se diferenciam das demais atividades de apoio pelos seguintes elementos: “conjunto de medidas e práticas, periódicas e permanentes, que visam à proteção e à manutenção em bem-estado de bens, monumentos e objetos pertencentes a instituições públicas ou privadas”. As atividades de limpeza, por sua vez, implicam “exclusão de substâncias indesejáveis,

¹⁵² Sergio Pinto Martins salienta que vigia e vigilante, são profissões diferentes. Os vigias apenas guardam bens e não têm lei que os regule, já os vigilantes exercem função regulada por lei que prevê uma série de requisitos para tal exercício. Em MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 99.

¹⁵³ *Ibidem*, p. 99.

¹⁵⁴ COIMBRA, Rodrigo. **Relações terceirizadas de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2006. p. 126.

¹⁵⁵ *Ibidem*, p. 126.

¹⁵⁶ *Ibidem*, p. 130.

purificação, depuração” tanto de lugares e de bens, quanto de monumentos e objetos.¹⁵⁷

e) Serviços especializados ligados à atividade-meio da empresa terceirizante

A CLT, em seu artigo 581, § 2º expõe que atividade fim é a que caracteriza a “unidade do produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção todas as demais atividades converjam exclusivamente em regime de conexão funcional.” Nas palavras de Sergio Pinto Martins, atividade-fim é a que expressa *o objeto social da empresa*. Já atividade-meio, é complementar, serve de apoio aos setores principais da empresa,¹⁵⁸ e sua possibilidade de contratação está assegurada no inc. III da súmula nº 331 do TST.

Nesse sentido, podem-se mencionar os seguintes serviços, atividades-meio de empresas, passíveis de terceirização: serviços de alimentação, engenharia, manutenção de máquinas e equipamentos, serviços mecânicos para veículos, de assistência médica, de digitação, serviços jurídicos, etc.¹⁵⁹

No que tange a possibilidade de terceirizar a atividade-fim da empresa, Sergio Pinto Martins aponta que isso fica a critério do administrador da empresa, hipótese que decorre do princípio da livre iniciativa previsto no art. 170 da CF. Porém, mesmo em se tratando de atividade-fim, assevera que a terceirização deve ser lícita.¹⁶⁰

Por outro lado, há autores contra a terceirização da atividade-fim, como é o caso de Jorge Souto Maior:

Veja-se que no aspecto específico da terceirização, quando se defende a terceirização da atividade-fim o que se está fazendo é contrariar a própria essência do preconizado empreendedorismo, baseado na ideia de que se deve atuar em ramos nos quais se detenha o conhecimento e se possa agir com maior competência. Ora, se uma empresa terceiriza a sua finalidade ela deixa de ser uma empreendedora, não sendo mais que mera compradora dos serviços de outra empresa, perdendo a dita especialidade e transferindo para a prestadora dos serviços os próprios atributos meritórios.¹⁶¹

¹⁵⁷ DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização: Paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2003. p. 145.

¹⁵⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 130.

¹⁵⁹ COIMBRA, Rodrigo. **Relações terceirizadas de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2006. p. 133.

¹⁶⁰ MARTINS, Sergio Pinto, *Op. cit.*, p. 132.

¹⁶¹ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Terceirização e a sociedade dos “ilustres desconhecidos”**. Disponível em: <<http://cartamaior.com.br/?/Editoria/Principios-Fundamentais/Terceirizacao-e-a-sociedade-dos-ilustres-desconhecidos-/40/33646>>. Acesso em: 28 ago. 2016.

No mesmo sentido a opinião de Gabriela Neves Delgado e Helder Santos Amorim:

Daí que, exercendo a terceirização forte efeito desagregador da presença do trabalhador na vida da empresa e fragmentador da continuidade do vínculo de emprego, promovendo alta rotatividade contratual, acaba por reduzir a eficácia desses elementos constitucionais, de proteção espacial e temporal, inerentes à relação de emprego. E por impor essas restrições protetivas, a terceirização é mecanismo que a Constituição reserva, de forma excepcional, ao espaço da atividade-meio da empresa, como um mecanismo gerencial voltado a viabilizar que o empreendimento possa se dedicar à sua atividade finalística, para nela promover o emprego direto e maximamente protegido. Nesse contexto, a terceirização na atividade-fim da empresa, sendo prática inconstitucional, também acaba por afastar a legitimidade da terceirização em sua atividade-meio, já que desta a empresa não se utiliza para se dedicar à sua vocação essencial, ao final, também terceirizada¹⁶²

A par das divergências doutrinárias, se pode concluir que, toda terceirização que se dá por meio de trabalho temporário, serviços de vigilância, transporte de valores e segurança, de conservação e limpeza, bem como os serviços especializados que constituem a atividade meio da empresa, é lícita.¹⁶³ Além disso, como requisito de licitude, não pode haver subordinação do empregado perante a tomadora e o trabalho do terceirizado não pode ser pessoal, pois conforme já explicado, essas duas características não integram o conceito de terceirização.

Considera-se, também, para fins de constatação da licitude, a idoneidade da firma tomadora; os riscos assumidos pela tomadora; a especialização dos serviços que serão prestados; o direcionamento na prestação de serviços por parte da prestadora; serem os serviços prestados integrantes da atividade meio da empresa tomadora, e a necessidade delimitada no tempo e excepcional desse serviço.¹⁶⁴ Cabe referir, por fim, a existência de outras atividades que constituem hipóteses lícitas de terceirização se respeitadas às leis/ súmulas que as regulam: cooperativas de trabalho, serviços de empreitada, subempreitada, processamento de dados,

¹⁶² DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. A inconstitucionalidade da terceirização na atividade-fim das empresas. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, DF, v. 80, n. 3, p. 75-89, jul./set. 2014. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/1295387/13796176/2014_revista_tst_v80_n3.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2016. p. 77.

¹⁶³ MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. **A Terceirização Trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008. p. 158.

¹⁶⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 163.

franquia, trabalhador avulso, serviços médicos prestados por empresas conveniadas, bem como serviços de marcenaria, confeitaria, costura, etc.¹⁶⁵

3.5.2 Terceirização ilícita

Terceirização ilícita¹⁶⁶ é aquela que apresenta os elementos personalidade e subordinação na caracterização do vínculo de emprego. Conforme já apontado, não pode haver subordinação do obreiro quanto à empresa tomadora. Pode-se dizer, ainda, que a ilicitude da terceirização também está relacionada, pelo desvirtuamento da relação de emprego, à redução de salários e parceria/ contratação com empresas fraudulentas¹⁶⁷ e à realização de atividade-fim da empresa por parte do terceirizado (atividade ligada diretamente à essência da firma).¹⁶⁸

Ademais, independente do modo lícito como a empresa terceirizante se constituiu, e mesmo que, tenha patrimônio idôneo, a questão da ilicitude está ligada ao vínculo de emprego, explica Maurício Godinho Delgado. Isso significa que afora as situações de terceirização lícita, não há nenhuma outra hipótese de terceirização na lei brasileira, independente da licitude da terceirizante.¹⁶⁹

No que tange a licitude da terceirização, cabe, por fim, expor ensinamento doutrinário distinto. Vólia Bomfim Cassar não utiliza os termos “lícita e ilícita”, mas sim, refere-se à terceirização regular e irregular, enquanto gêneros, sendo a terceirização legal, apenas uma espécie de terceirização regular. Aqueles termos são refutados porque, para autora, algo que não é proibido pela lei não pode ser considerado ilícito, do mesmo modo, nem todas as hipóteses de terceirização lícita estão expostas na súmula 331 do TST.¹⁷⁰

¹⁶⁵ MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 160-161.

¹⁶⁶ Martins aponta a resumidamente a diferenciação entre terceirização lícita e legal e ilícita e ilegal. A primeira “observa os preceitos legais relativos aos direitos dos trabalhadores, não pretendendo fraudá-los, distanciando-se da existência da relação de emprego. A terceirização ilegal ou ilícita é a que se refere a locação permanente de mão de obra, que pode dar ensejo a prejuízos aos trabalhadores.” Em *Ibidem*, p. 160.

¹⁶⁷ *Ibidem*, p. 166.

¹⁶⁸ MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. **A Terceirização Trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008. p.161.

¹⁶⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 453.

¹⁷⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011. p. 517.

Em continuidade, outro assunto a ser apresentado em virtude de sua extrema importância, diz respeito à contrapartida do obreiro que presta seus serviços como terceirizado, ou seja, suas verbas trabalhistas, bem como a determinação da lei quanto ao responsável pelo pagamento das mesmas.

3.6 Responsabilidade pelas verbas dos terceirizados

De um modo geral, surge a responsabilidade em decorrência de uma obrigação originária não cumprida.¹⁷¹ Do mesmo modo ocorre na terceirização de serviços, situação em que os contratantes¹⁷² devem assumir o pagamento das obrigações contraídas com os obreiros.

3.6.1 Responsabilidade Subsidiária

Nos termos do inc. IV da sumula 331 TST, “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.”.

Tal responsabilidade é que atua em reforço ou substituição de outra. Sergio Pinto Martins explica que a subsidiariedade é um tipo de benefício de ordem, no qual, observada a ausência de pagamento do devedor principal, ou seja, da empresa prestadora, quem fica responsável pela obrigação é a tomadora. Por isso, de acordo com os termos do artigo 455, da CLT, o subsidiário tem direito de regresso contra o principal responsável pelas verbas não pagas.¹⁷³

Isso ocorre porque, sendo a empresa cliente a que se beneficia dos serviços, é a quem cabe a responsabilidade subsidiária, de acordo com o que prega o inciso IV da Súmula 331, do TST.

¹⁷¹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 214.

¹⁷² Cabe expor entendimento já bastante utilizado pelo TST antes da edição da Súmula 331. Seguia tal entendimento, no sentido de responsabilizar total e diretamente o tomador de serviços, essa linha jurisprudencial entende que sendo as possibilidades de contratação para fins terceirização lícitas limitadas, as demais seriam consideradas ilegais, em: COIMBRA, Rodrigo. **Relações terceirizadas de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2006. p.157.

¹⁷³ MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 137

Nesse sentido:

O não pagamento das verbas trabalhistas devidas ao empregado mostra a inidoneidade financeira da empresa prestadora de serviços. Isso indica que a tomadora dos serviços tem culpa *in eligendo* e *in vigilando*, pela escolha inadequada de empresa inidônea financeiramente e por não a fiscalizar pelo cumprimento das obrigações trabalhistas.¹⁷⁴

Por fim, menciona-se que de acordo com os termos do inc. VI da referida súmula, não há distinção entre as verbas de natureza trabalhista. Assim sendo, a empresa tomadora, responsável subsidiariamente, deve adimplir todas as obrigações que não cumprir o empregador.

3.6.2 Responsabilidade Solidária

Essa espécie de responsabilidade é caracterizada pela concorrência de duas ou mais pessoas pelo pagamento de uma dívida, um terceiro e o próprio devedor.¹⁷⁵ Pode haver solidariedade ativa, ligada ao credor da obrigação, e passiva, situação em que há mais de um credor, sendo cada um deles obrigado a toda dívida, de acordo com os termos do art. 264 do Código Civil.

Para o TST, nos seguintes casos: prestação de serviços dos terceirizados à atividades-fim da empresa, bem como a presença de pessoalidade e subordinação direta do trabalhador ao tomador, a responsabilidade, ainda que não conste expressamente na súmula que versa sobre a matéria, será solidária. Por conseguinte, será reconhecido o vínculo de emprego com o tomador e considerada responsabilizada solidariamente a firma prestadora.¹⁷⁶

No entendimento de Livia Miraglia, quando ocorrer terceirização ilícita, a tomadora dos serviços terceirizados deve ser responsabilizada de modo solidário. Segundo a autora, para que a tomadora seja de fato responsabilizada, deve figurar também o pólo passivo em sendo o caso de reclamatória trabalhista.¹⁷⁷

¹⁷⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 137-138.

¹⁷⁵ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 216.

¹⁷⁶ COIMBRA, Rodrigo. **Relações terceirizadas de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2006. p.161-163.

¹⁷⁷ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A Terceirização Trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008. p. 195-196.

Menciona-se que a responsabilidade solidária tem sido comumente lembrada nas situações envolvendo grupo econômico, contrato de empreitada e serviços temporários. Porém, a tendência do TST e, pelo que se infere da súmula 331, IV tem sido no sentido de classificar como responsabilidade subsidiária as duas últimas citadas e não mais solidária, como era antigamente.¹⁷⁸

3.6.3 Serviço público

O inc. V da Súmula 331 do TST dispõe que,

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 n.º 8.666, de 21.06.1993, 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.

O STF, desde o julgamento da ADC 16, em 2010 considera que haverá responsabilidade subsidiária do Estado, se comprovado, que incorreu em culpa *in vigilando*, pelo cumprimento dos contratos de trabalho que celebra com as empresas terceirizantes. A corte superior assentou entendimento no sentido de responsabilizar o ente estatal em decorrência de sua omissão na fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas por parte da firma que presta serviços.¹⁷⁹

Vólia Bomfim Cassar, sobre a ADC 16 e a responsabilidade da Administração Pública, entende que a corte Suprema decidiu que não seriam transferidas as responsabilidades dos contratados pelo poder público à Administração Pública. Havendo possibilidade de uma ressalva, quando farta a prova de que houve culpa *in vigilando* da administração pública. Assim, a autora expõe que não há aplicabilidade da parte final da súmula 331 do TST, inc. IV, ainda que o mesmo não tenha sido cancelado ou modificado.¹⁸⁰

¹⁷⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 856.

¹⁷⁹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Acórdão nº 2583-1. Requerente: Governador do Distrito Federal. Relator: Min. Cezar Peluso. Brasília, DF, 24 nov. 2010. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=627165>>. Acesso em: 12 ago. 2016.

¹⁸⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011. p. 542.

3.7 A realidade dos terceirizados

Há autores que entendem que a terceirização não traz vantagens a ninguém, a não ser às empresas. Partindo desse pressuposto cabe expor o outro lado do referido fenômeno. Quem são seus atores, em qual contexto social vivem, em que condições, enfim, retratar a realidade dos terceirizados é o que se busca, razoavelmente fazer, com base em dados coletados por uma pesquisa da CUT sob a coordenação da Secretaria Nacional de Relações de Trabalho (SRT/CUT), e com a participação do DIEESE, chamada *Terceirização e Desenvolvimento: uma conta que não fecha*. Utilizando também os apontamentos doutrinários de autores que comungam da mencionada opinião, bem como dos que dessa opinião não compartilham e através de jurisprudência.

O Dossiê Terceirização e Desenvolvimento¹⁸¹: uma conta que não fecha, informa que os sujeitos terceirizados são, de um modo geral, aqueles que estão à margem da sociedade, mulheres, negros, jovens, migrantes e imigrantes. Justamente pela situação de vulnerabilidade, a opção pelo trabalho terceirizado é o que os leva exercerem as funções meio das empresas.¹⁸² O grau de escolaridade da maioria desses obreiros é ensino médio completo, por isso há quem argumente que seus salários são menores, devido a sua formação.¹⁸³

Nesse sentido, os ensinamentos de Gabriela Neves Delgado:

Mas a terceirização, como vimos, é também uma estratégia de poder. Viabilizada pela nova relação de forças entre capital e trabalho, ela aprofunda a desigualdade entre os atores sociais, minando a força do grupo e abalando os alicerces do próprio Direito.

(...)

é hora de se garantir expressamente a *todos* os terceirizados os mesmos salários (em sentido amplo) dos empregados comuns. Trata-se de simples questão de isonomia. Afinal, o que importa ao Direito do Trabalho é a realidade, e eles trabalham, efetivamente, *na mesma empresa*.¹⁸⁴

¹⁸¹ As referências retiradas do documento são bastante recentes- 2014, haja vista que o mesmo é uma atualização dos dados já pesquisados em 2010 sobre terceirização e desenvolvimento.

¹⁸² SECRETARIA NACIONAL DE RELAÇÕES DE TRABALHO E DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha**. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em: 12 ago. 2016. p. 9.

¹⁸³ *Ibidem*, p. 18-19.

¹⁸⁴ VIANA, Márcio Túlio; DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. Terceirização - aspectos gerais - a última decisão do STF e a súmula n. 331 do TST - novos enfoques. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 75, n. 3, p. 282-295, mar. 2011. p. 60; 62.

Quanto ao tempo de trabalho, os terceirizados trabalham, semanalmente, 3 horas a mais do que os contratados regularmente, sem considerar as horas extras, e o banco de horas. A duração máxima de um terceirizado na empresa é de 2,7 anos, o que faz com que ele enfrente períodos de desemprego e a consequente opção por subempregos, haja vista sua necessidade.¹⁸⁵

Um dos problemas comumente enfrentados por esse grupo de trabalhadores é o não recebimento de suas verbas trabalhistas, principalmente quando do fim do contrato. Cabe esclarecer que, não apenas o setor privado descumpra com as obrigações trabalhistas, mas também o setor público. Nessas situações ocorre a inadimplência porque comumente as empresas contratadas por empresas públicas dependem da verba advinda do contrato de prestação de serviços para pagar os terceirizados, assim se o Estado não paga às empresas, essas, por sua vez, não pagam os trabalhadores.¹⁸⁶

Com o julgamento da ADC 16, o STF, conforme já apontado no presente trabalho, declarou constitucional o art.71 da Lei nº 8.666/93. Por conseguinte, haverá responsabilização do Estado nos casos em que restar provado que o ente público incorreu em culpa *in vigilando* em relação a empresa terceirizante, deixando de fiscalizar sua idoneidade financeira e, desse modo, desconhecendo sua real condição de adimplemento quanto as verbas salariais dos trabalhadores. Essa responsabilidade é subsidiária entre Administração Pública e a empresa terceirizante.

Os acidentes e a temática da segurança no trabalho também são uma vertente delicada e precária enfrentada pelos terceirizados. As empresas não costumam investir em equipamentos ou outros tipos de proteção, ainda que a atividade desempenhada pelo obreiro careça dos mesmos. Especialistas do MPT¹⁸⁷ apontam que os terceirizados são imperceptíveis socialmente, e, por isso, não recebem o mesmo

¹⁸⁵SECRETARIA NACIONAL DE RELAÇÕES DE TRABALHO E DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em: 12 ago. 2016. p. 15.

¹⁸⁶*Ibidem*, p. 21- 22.

¹⁸⁷Aprofundamento do procurador José de Lima, coordenador nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho do MPT.

treinamento que um trabalhador tradicional e também não costumam ser instruídos ou até mesmo pressionados a usar equipamentos de proteção.¹⁸⁸

Ainda, há que se considerar os seguintes apontamentos constantes no documento:

Ao terceirizar, as empresas contratantes transferem para empresas menores a responsabilidade pelos riscos de seu processo de trabalho, isto é, terceiriza-se ou mesmo quarteriza-se os riscos impostos por sua atividade de trabalho para empresas, que nem sempre têm condições tecnológicas e econômicas para gerenciá-los.

No setor de saúde, por exemplo, limpeza e lavanderia são áreas extensamente terceirizadas e onde os acidentes perfurocortantes são uma rotina, expondo os trabalhadores a graves riscos como HIV-AIDS e hepatites.¹⁸⁹

Por fim, no que tange à saúde e segurança do terceirizado, o MTE acrescenta que de acordo com a frequência de acontecimentos quando das fiscalizações, e ao que parece, são nas empresas terceirizadas as maiores incidências de acidentes. Apontam também, que as causas que levam a maior incidência de morbidade na terceirização são atribuídas ao tipo de atividade de risco desempenhada por esses obreiros, somadas à ausência de rigor na segurança dos mesmos.¹⁹⁰

Por conseguinte, os dizeres de Livia Miraglia sobre o assunto:

As doenças profissionais não deixam de existir, pelo contrário, propagam-se. As empresas terceirizam cada vez mais, todavia, não se consideram responsáveis pelo cumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho em relação aos trabalhadores terceirizados, exatamente por entenderem que esses não integram sua composição organizacional.¹⁹¹

Dentre as facetas da terceirização, o documento menciona, ainda, o importante debate sobre as discriminações que tais obreiros sofrem no ambiente de trabalho. O relatório expõe que no setor de conservação e limpeza e vigilância é onde mais se

¹⁸⁸ SECRETARIA NACIONAL DE RELAÇÕES DE TRABALHO E DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em: 12 ago. 2016. p. 23- 24.

¹⁸⁹ *Ibidem*, p. 25.

¹⁹⁰ *Ibidem*, p. 26.

¹⁹¹ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A Terceirização Trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008. p. 207.

observam as mencionadas agressões. As diferenciações¹⁹² ocorrem entre os empregados diretos e os terceirizados, que são identificados como os responsáveis por tarefas consideradas inferiores. Isso se evidencia, por exemplo, através dos uniformes, refeitórios e banheiros separados dos demais para uso exclusivo dos terceirizados.¹⁹³

Nesse sentido, autores como Livia Miraglia, Gabriela Neves Delgado, Mauricio Godinho Delgado e Roberta L. Ribeiro, apontam que a não isonomia salarial é outro modo de discriminação entre trabalhadores terceirizados permanentes e trabalhadores efetivos da tomadora, que se configura como uma afronta aos preceitos do direito do trabalho e ao direito constitucional, da não discriminação e da garantia de salário. Segundo os mesmos, tal diferença remuneratória acaba sendo mais um modo de rebaixar os terceirizados.

Registra-se que a lei do trabalho temporário, nº 6.019/74, art. 12, estipula isonomia entre os obreiros temporariamente terceirizados e os efetivos da empresa contratante.¹⁹⁴ Em decorrência disso, defendem os autores supracitados, que se os terceirizados que exerçam a mesma função, com a mesma capacidade dos demais, não devem ser discriminados. Nesse seguimento entendem que qualquer trabalhador, não apenas o temporário deveria receber salário equivalente ao dos funcionários efetivos da firma tomadora.

Vólia Bomfim Cassar se posiciona contrariamente à igualdade do terceirizado ao trabalhador regular da empresa tomadora. Para a magistrada, afora a questão do enquadramento sindical, o obreiro terceirizado por não possuir o mesmo empregador aparente do trabalhador regular, terá seu salário ajustado com a empresa prestadora. Aponta que, mesmo os trabalhadores temporários não deveriam ser igualmente tratados em relação aos obreiros regularmente contratados pela tomadora.

¹⁹² Transcreve-se o exemplo citado no Dossiê: “Outro caso que podemos citar ocorreu na UnB (Universidade de Brasília). Em meados de 2014, os trabalhadores terceirizados (representados pelo SINDSERVIÇOS-DF), por decisão unilateral da reitoria da Universidade, deixaram de pagar R\$ 2,50 pela alimentação no restaurante universitário - como todos os trabalhadores e estudantes da universidade - e passaram a desembolsar R\$ 10,00 por refeição.” SECRETARIA NACIONAL DE RELAÇÕES DE TRABALHO E DEPARTAMENTO INTÉRSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em: 12 ago. 2016. p. 28

¹⁹³ *Ibidem*, p. 28-29.

¹⁹⁴ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A Terceirização Trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008. p.184.

ra, porquanto deve se considerar o valor do piso da categoria do empregado da terceirizante, bem como, em sendo o caso, observar as incorporações já percebidas pelos empregados da tomadora (em se tratando de substituição de obreiros).¹⁹⁵

De extrema relevância citar os desrespeitos aos direitos dos trabalhadores e os riscos causados pela subcontratação à organização sindical e à negociação coletiva. É bastante comum que empresas terceirizem sua atividade fim e suprimam os direitos que as acompanham. Os terceirizados não recebem os salários e não observam as mesmas condições de trabalho dos obreiros contratados diretamente. Ligado a isso, está a falta de amparo sindical do empregado terceirizado, uma vez que a segregação a que são expostos influencia também na representação sindical, e, como uma reação em cadeia, inibe a negociação coletiva. Em vista disso, os terceirizados têm dificuldades para solucionar de modo político os problemas acima mencionados, pois perdem sua referência de representatividade.¹⁹⁶

Mauricio Delgado se posiciona sobre a questão sindical dos terceirizados:

A terceirização desorganiza perversamente a atuação sindical e praticamente suprime qualquer possibilidade eficaz de ação, atuação sindical e representação dos trabalhadores terceirizados. A noção de ser coletivo obreiro, basilar ao Direito Coletivo do Trabalho e a seu segmento juscoletivo, é inviável no contexto de pulverização de força de trabalho, provocada pelo processo terceirizante.¹⁹⁷

Colaciona-se ementa ilustrativa da desorganização sindical enfrentada pelos terceirizados:

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 conexidade das atividades desenvolvidas pelo empregador, enquanto a categoria profissional é determinada em razão

¹⁹⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011. p. 527; 545.

¹⁹⁶ SECRETARIA NACIONAL DE RELAÇÕES DE TRABALHO E DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em: 12 ago. 2016. p. 28-29.

¹⁹⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 480.

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. 5. Recurso ordinário a que se dá provimento. (RO - 42600-28.2009.5.17.0000 , Relator Ministro: Fernando Eizo Ono, Data de Julgamento: 09/09/2013, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 27/09/2013)¹⁹⁸

Sobre a organização sindical, assim expõe o documento:

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) determina como parâmetros para a organização sindical a categoria profissional e a unicidade sindical. Ou seja, a representação por categoria impossibilita a existência de um mesmo sindicato para representar diferentes segmentos da classe trabalhadora, além de permitir apenas um único sindicato da categoria profissional em uma mesma base territorial (unicidade sindical). Estes dois aspectos da organização sindical formam uma estrutura pulverizada e fragmentada, com

¹⁹⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão 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: Fernando Eizo Ono. Brasília, DF, 9 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=>>>. Acesso em: 20 ago. 2016.

sindicatos divididos em inúmeras categorias profissionais e com unidades que chegam ao nível municipal.

Com a terceirização, passamos a ter diferentes sindicatos presentes em um mesmo local de trabalho ou empresa. Quando se terceiriza a atividade de limpeza ou vigilância, já temos a possibilidade de diferentes representações. Ao terceirizar o transporte de mercadorias, nova possibilidade. A terceirização de serviços de manutenção, outra representação. E as possibilidades não se esgotam.

Por fim, a divisão entre empresas contratantes e diferentes sindicatos que as representam produz duros efeitos no cotidiano dos trabalhadores. Esta condição desestimula a ação conjunta e a solidariedade entre aqueles que dividem os mesmos problemas no local de trabalho. Este efeito perverso, às vezes imperceptível de imediato, rende resultados importantes e pode ser estratégico para os patrões.¹⁹⁹

Conforme divulgado no documento e de acordo com o que se pretende estudar na monografia, é bastante delicada a questão atinente aos terceirizados e sua sindicalização. De um lado temos a possibilidade do terceirizado ser representado sindicalmente pela empresa que o terceirizou, de outro, a hipótese de ele pertencer ao sindicato que representa os trabalhadores da firma em que presta efetivamente seus serviços. Diante de tais dúvidas, essencial abordar sobre a titularidade da representação sindical dos terceirizados.

¹⁹⁹SECRETARIA NACIONAL DE RELAÇÕES DE TRABALHO E DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em: 12 ago. 2016. p. 30.

4 SINDICALIZAÇÃO DOS EMPREGADOS TERCEIRIZADOS

4.1 Enquadramento do terceirizado: questão controvertida na doutrina

Afora todas as questões enfrentadas no capítulo anterior envolvendo a temática da terceirização, como as características, hipóteses legais, efeitos jurídicos de terceirização, responsabilidade pelas verbas dos terceirizados bem como a realidade laboral a qual são submetidos, se chega ao cerne da dissertação, com a finalidade de problematizar, ainda, o assunto referente ao enquadramento sindical desses trabalhadores. Isso se faz necessário porque sendo o sindicato o responsável, dentre outras atribuições, por defender os anseios de uma categoria, acaba sendo a válvula de escape de muitos trabalhadores que visam lutar por seus direitos. Daí surge necessidade de estudar, a qual sindicato, o trabalhador terceirizado que participa de uma relação triangular de trabalho, "deve" se filiar.

Sendo a terceirização o processo através do qual uma empresa transfere à outra, serviços que não constituem sua atividade principal, e são considerados como secundários para o desenvolvimento daquela atividade empresarial, ela pode ser vista como uma das formas de flexibilização e precarização de normas e condições de trabalho. Em diversas situações a terceirização leva ao trabalho precário, a perda de direitos trabalhistas, e automaticamente ao enfraquecimento dos trabalhadores enquanto categoria, pelos motivos explicados por Gustavo Domingues e Maria Cecília Teodoro:

(...) a multiplicidade de tomadores de serviço, componentes de distintas categorias econômicas, bem como a sucessão temporal dos contratos de trabalho firmados pelos trabalhadores terceirizados, inviabiliza a agregação dos obreiros com nítidos interesses econômicos e de condições de trabalho comuns.²⁰⁰

Nesse contexto, devido à dificuldade de compor uma unidade de grupo e formar uma categoria, o terceirizado que é vítima da desintegração com os trabalhadores permanentes, acaba sendo prejudicado ainda no que diz respeito às

²⁰⁰ TEODORO, Maria Cecília Máximo; DOMINGUES, Gustavo Magalhães de Paula Gonçalves. **Alternativas para o sindicalismo:** enquadramento sindical pela atividade do trabalhador ou do tomador de serviços. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, v. 76, n. 2, p. 72-83, abr./jun. 2010. p. 80.

garantias da atuação sindical. Isso porque, os terceirizados não têm os componentes fáticos, que definem o conceito de categoria.²⁰¹ O enquadramento sindical desse empregado se torna uma questão com duas visões a respeito de qual sindicato, da relação trilateral de trabalho seria o mais indicado para lhe representar.

Alguns autores defendem que o sindicato mais indicado e que melhor representaria os anseios dos terceirizados é o sindicato que representa os trabalhadores regulares da empresa tomadora de seus serviços. Outra corrente defende entendimento antagônico, porquanto lecionam que para o terceirizado o melhor sindicato representativo seria o mesmo que representa os obreiros da empresa prestadora de serviços. Seguindo essa perspectiva, procede-se ao estudo de algumas visões doutrinárias a respeito do tema.

Ao considerarmos os conceitos de categoria e os critérios de enquadramento, temos que a regra para enquadramento sindical em vigor no país é a que considera a categoria profissional do trabalhador, a qual, por sua vez, decorre da categoria econômica do empregador. Nesse viés, para o enquadramento do terceirizado deve ser considerando a atividade de seu empregador, o prestador de serviços.²⁰² Os terceirizados, em interpretação aos termos da CLT pertencem ao sindicato que representa a atividade preponderante de seu empregador, assim, a entidade representativa dos mesmos é o sindicato que representa a categoria profissional preponderante do prestador de serviços.

Nesse seguimento defende 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 normalmente é mais favorável.²⁰³

²⁰¹ TEODORO, Maria Cecília Máximo; DOMINGUES, Gustavo Magalhães de Paula Gonçalves.

Alternativas para o sindicalismo: enquadramento sindical pela atividade do trabalhador ou do tomador de serviços. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, v. 76, n. 2, p. 72-83, abr./jun. 2010. p. 80-81.

²⁰² MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A Terceirização Trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008. p. 199.

²⁰³ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011. p. 544.

Diversamente, a maioria doutrinária aqui estudada²⁰⁴ defende como mais adequado o enquadramento dos trabalhadores terceirizados de acordo com o sindicato representante majoritariamente dos trabalhadores da empresa tomadora de serviços. Isso porque, efetivamente, apenas pode ser organização sindical representante da categoria profissional do trabalhador terceirizado aquela entidade que também represente os trabalhadores da empresa tomadora do terceirizado.²⁰⁵

A questão principal gira em torno da desagregação que a constituição de um sindicato formado por trabalhadores terceirizados ou formado de acordo com a atividade preponderante da prestadora de serviços causaria, visto que esses obreiros acabam servindo a vários empregadores e têm diferentes formações e interesses profissionais. Sindicato é sinônimo de agregação, de união de interesses. Sendo assim, quando formado sindicato por profissionais tão diversificados e com diferentes vinculações a tomadores de serviço, perderia sua essência.²⁰⁶ Quando da contração dos terceirizados por empresa prestadora de serviços, os obreiros podem nem se conhecer, uma vez que laboram cada um em uma empresa tomadora, por isso, nem sempre mantêm contato ou convivência. Daí surge a dificuldade de formação uma identidade de classe e do mesmo modo, uma representação sindical eficiente.²⁰⁷

Segundo essa corrente, os terceirizados encontram na empresa tomadora de serviços, a qual possui todo vínculo laborativo essencial do obreiro, a similitude de condição de vida oriunda da condição profissional ou do trabalho comum, instituída como pressuposto para formação de uma categoria. Desse modo, seria no universo da tomadora que o terceirizado encontraria sua categoria profissional, e, como consequência, seu sindicato representativo. Tal adequação jurídica da terceirização proporcionaria eficácia social ao princípio do ser coletivo terceirizado, acabaria com a crise do sindicalismo para os mesmos e diminuiria alguns malefícios do processo

²⁰⁴ Aqui representados por Mauricio G. Delgado, Gabriela Neves Delgado e Marcio T. Viana, Lívia Miraglia, Gustavo Domingues e Maria Cecília Teodoro.

²⁰⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 480-481.

²⁰⁶ *Ibidem*, p. 480.

²⁰⁷ MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. A viabilização da terceirização trabalhista no Brasil. In: CONSELHO NACIONAL DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO, 16., 2008, Belo Horizonte. **Anais...** Florianópolis: Fundação Boiteux, 2008. p. 3117-3136. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/bh/livia_mendes_moreira_miraglia.pdf> Acesso em: 15 set. 2016.

terceirizante. Em vista disso, os sindicatos ficariam mais fortes e as interpretações exclusivamente formais da lei seriam rompidas.²⁰⁸

No mesmo sentido, para Gustavo Domingues e Maria Cecília Teodoro o enquadramento do terceirizado na categoria da empresa tomadora seria a melhor saída e traria boas consequências a esses obreiros:

Urge, assim, uma nova interpretação do Direito Coletivo do Trabalho, notadamente no que se refere ao enquadramento sindical. Dessa maneira estaremos propiciando condições de fortalecimento do sindicalismo, da organização dos trabalhadores e conseqüentemente estaremos dando mais um importante passo rumo à efetivação dos direitos sociais trabalhistas, reconhecidamente direitos humanos fundamentais.²⁰⁹

Como se pode inferir, o enquadramento sindical dos terceirizados, em decorrência da relação diferenciada de emprego que os mesmos possuem, apresenta divergências doutrinárias, ainda que a maior parte da doutrina aqui estudada defenda o enquadramento do obreiro terceirizado de acordo com o sindicato representativo dos trabalhadores da empresa tomadora de seus serviços. Essa temática aparece também no entendimento dos tribunais em suas decisões, e, por isso, passa a ser objeto de apreciação e estudo.

4.2 Enquadramento sindical dos terceirizados no entendimento jurisprudencial do TST e TRT4º

Apresentadas as diferentes opiniões doutrinárias, cabe o estudo da questão sob o viés de entendimento dos tribunais. Para tanto, considerar-se-ão alguns dos *decisions* do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho e do Tribunal Regional do Trabalho da 4º Região, para ilustrar como, jurisprudencialmente, tem se solucionado a questão do enquadramento sindical dos terceirizados.

4.2.1 Posicionamento do TRT 4º

²⁰⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 481-282.

²⁰⁹ TEODORO, Maria Cecília Máximo; DOMINGUES, Gustavo Magalhães de Paula Gonçalves. **Alternativas para o sindicalismo**: enquadramento sindical pela atividade do trabalhador ou do tomador de serviços. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, v. 76, n. 2, p. 72-83, abr./jun. 2010. p. 83.

DIFERENÇAS SALARIAIS. ISONOMIA. ENQUADRAMENTO SINDICAL

Demonstrada a identidade de funções entre o autor e os empregados da CGTEE, faz ele jus ao pagamento de idênticos salários, bem como das vantagens previstas para a categoria dos eletricitários. Aplicação, por analogia, da Lei nº 6.019/1974. Incidência da OJ nº 383 da SDI-I do TST. Recurso do reclamante provido quanto ao tópico. (...)

Com efeito, é possível considerar essencial para o fim econômico da empresa que objetiva a distribuição de energia elétrica, o trabalho de mecânico lubrificador exercido pelo autor. Ademais, é indicativo que a CGTEE admite diretamente empregados para o desempenho de atribuições como as do reclamante. Assim, resta demonstrada a contratação do reclamante por meio de pessoa jurídica interposta, em notória fraude à legislação trabalhista, atraindo a aplicação do art. 9º da CLT. Inclusive, tais circunstâncias seriam suficientes para o reconhecimento do vínculo de emprego diretamente com a segunda demandada, conforme entendimento consubstanciado no item I da SJ 331 do TST. Não obstante, o reclamante não postulou o reconhecimento da relação de emprego.²¹⁰

TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. ATIVIDADE-FIM. ENQUADRAMENTO SINDICAL. ELETRICITÁRIO.

É ilícita a terceirização de atividades-fim, essenciais para a consecução dos objetivos econômicos da empresa. Nessa hipótese, o trabalhador terceirizado tem direito à isonomia de benefícios concedidos por normas coletivas, em relação aos empregados da tomadora de serviços. **ISONOMIA SALARIAL. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 383 DA SDI-1/TST.** Comprovado que o postulante desempenhava as mesmas atividades dos empregados da tomadora de serviços, na função de eletricitista, é devido o pedido de isonomia salarial.²¹¹

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.²¹²

²¹⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4º Região. Recurso Ordinário 0001244-29.2014.5.04.0812. Recorrente: Luís Carlos Vieira Delabari. Recorrido: EMS eletromecânica Silvestrini LTDA. Recorrido: Companhia de geração térmica de energia elétrica. Relatora: Des. Laís Helena Jaeger Nicotti. Porto Alegre, 15 jun. 2016. Disponível em:

<http://gsa6.trt4.jus.br/search?q=cache:QZZWxtVj3YAJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.juris_p_sdcpsp.baixar%3Fc%3D56418860+enquadramento+sindical.+terceirizados+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2015-09-11..2016-09-11++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em: 15 set. 2016.

²¹¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4º Região. Recurso Ordinário 0243400-63.2005.5.04.0812. Recorrente: Companhia Estadual de Geração e Transmissão de energia elétrica et al. Recorrido: MS INSTALADORA ELÉTRICA LTDA; SCA Instalações Elétricas LTDA; COORECE - Cooperativa Rio-grandense de Eletricidade LTDA. Relator: Des. Francisco Rossal de Araujo. Porto Alegre, 18 ago. 2016. Disponível em: <<https://goo.gl/Y1AeUz>>. Acesso em: 15 set. 2016.

²¹² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4º Região. Acórdão 0000223-71.2011.5.04.0020. Recorrente: Maria Madalena dos Santos Lima; BANCO FIBRA S.A. Relator: Des. Wilson Carvalho Dias. Porto Alegre, 18 set. 2014. Disponível em: <http://gsa6.trt4.jus.br/search?q=cache:pDXODtJ30XUJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D51173273+enquadramento+sindical.+terceirizados.+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2014-01-11..2016-09-11>

TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. VÍNCULO DE EMPREGO DIRETO COM A TOMADORA DE SERVIÇOS. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. Comprovada a terceirização de serviços essenciais ligados à atividade-fim da segunda reclamada, revelando a intermediação de mão de obra fraudulenta, resta configurada a ilegalidade do contrato firmado entre as empresas demandadas, impondo-se manter o vínculo de emprego diretamente com a tomadora de serviços e a responsabilização solidária reconhecida pela origem.²¹³

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. 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 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.²¹⁴

De acordo com o que se pode observar, o regional em questão enquadra os terceirizados na categoria profissional dos trabalhadores da empresa tomadora nos casos em que há ilicitude na terceirização. Em outras palavras, o procedimento do tribunal é enquadrar o empregado na categoria da empresa na qual trabalha de fato, quando há irregularidade na terceirização. Nos casos expostos, a irregularidade é a prática de atividade-fim na empresa, haja vista que terceirizados apenas podem laborar em atividades-meio da empresa. Desta feita, uma vez caracterizada a prestação de serviços de modo ilícito, o obreiro terá os mesmos direitos dos empregados

11++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em: 15 set. 2016.

²¹³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Acórdão 0000282-86.2015.5.04.0871.

Recorrentes: VIVANTE S.A.; UTE IGUAÇU BORJA ENERGÉTICA LTDA. Relator: Des. Cláudio Antônio Cassou Barbosa. Porto Alegre, 6 set. 2016. Disponível em:

<

11++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em: 20 set. 2016.

²¹⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Acórdão 0001245-17.2014.5.04.0811.

Recorrente: Marizam Lucas de Souza. Recorrido: EMS eletromecânica Silvestrini LTDA.; Companhia de Geração Térmica de Energia Elétrica. Relator: Des. Raul Zoratto Sanvicente. Porto Alegre, 6 jul. 2016. Disponível em:

<

11++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em: 20 set. 2016.

da firma tomadora e seu vínculo empregatício também será formado com a tomadora.

Não tem o mesmo posicionamento quanto ao enquadramento sindical, o TRT 4º em se tratando de terceirização lícita de mão de obra.

ENQUADRAMENTO SINDICAL. NORMAS COLETIVAS. ATIVIDADE PREPONDERANTE. TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA.

O enquadramento dos trabalhadores de uma empresa é determinado pela atividade econômica preponderante do empregador, na forma dos artigos 570 e 577 da CLT. Sendo lícita a terceirização e não indicado que o tomador dos serviços possua empregado que desempenhe a mesma atividade realizada pelo autor, não se cogita em enquadramento sindical pela categoria profissional do tomador. O conjunto probatório indica a regular prestação de serviço pelo empregado, vinculado à empresa contratada pela tomadora, sendo que as atividades preponderantes das empresas são diversas entre si.²¹⁵

VÍNCULO DE EMPREGO. ENQUADRAMENTO SINDICAL. BANCÁRIO. INDEVIDO. Não demonstrado o desempenho de atividades típicas de bancário, tampouco o preenchimento dos requisitos previstos nos arts. 2º e 3º, ambos da CLT, não há falar em declaração de vínculo de emprego diretamente com a instituição bancária e, conseqüentemente, em enquadramento sindical do empregado na categoria profissional dos bancários.[...]²¹⁶

APLICAÇÃO DAS NORMAS COLETIVAS DA TOMADORA DE SERVIÇOS POR ISONOMIA. TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA. IMPOSSIBILIDADE. Inadmissível a aplicação analógica das normas coletivas da tomadora de serviços quando houver terceirização lícita das atividades. Recurso ordinário do autor a que se nega provimento.[...] Assim, firmo convicção no sentido de que a atividade da reclamada se trata de atividade-meio e, assim, não há irregularidade na contratação, sendo lícita a terceirização. Neste contexto, não tem lugar a aplicação da OJ 383 da SDI -1 do TST, que trata de situações em que há contratação irregular de trabalhador. [...] assim, o enquadramento sindical do reclamante,

²¹⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4º Região. Acórdão 0000671-88.2014.5.04.0812. Recorrente: Reginaldo Madruga dos Santos. Recorrido: EMS eletromecânica Silvestrini LTDA.; Companhia de Geração Térmica de Energia Elétrica. Relator: Des. Emílio Papaléo Zin. Porto Alegre, 30 set. 2015. Disponível em:

<http://gsa6.trt4.jus.br/search?q=cache:zD1VLm2bOxMJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D54524299+enquadramento+sindical.+terceirizados+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2015-09-11..2016-09-11++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 15 set. 2016.

²¹⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4º Região. Acórdão 0020845-32.2015.5.04.0021. Recorrente: Carlos Fernando Rodrigues Sauri. Recorrido: HSBC BANK BRASIL S.A.; HOEPERS RECUPERADORA DE CREDITO S/A. Relator: Des. João Paulo Lucena. Porto Alegre, 5 ago. 2016. Disponível em: <http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:RmtNLKDz2nkJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D5641027%26v%3D11282054+enquadramento+sindical+do+terceirizado+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2014-01-15..2016-09-15++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 15 set. 2016.

como muito bem fixado pelo Juízo singular, está relacionado à atividade preponderante de sua empregadora, nos moldes do art. 511 da CLT.²¹⁷

VÍNCULO DE EMPREGO. ENQUADRAMENTO SINDICAL. BANCÁRIO. INDEVIDO. Não demonstrado o desempenho de atividades típicas de bancário, tampouco o preenchimento dos requisitos previstos nos arts. 2º e 3º, ambos da CLT, não há falar em declaração de vínculo de emprego diretamente com a instituição bancária e, conseqüentemente, em **enquadramento sindical** do empregado na categoria profissional dos bancários.[...]

De acordo com o que estabelecem combinadamente o art. 8º da CF, que trata da liberdade de associação **sindical** e da não intervenção do poder público no sistema coletivo, mais os arts. 570 e 581, §§ 1º e 2º, da CLT, o **enquadramento sindical** é determinado pela atividade-fim da empresa, a ele vinculando-se também o **enquadramento** dos seus empregados.[...]

Isso considerado e tendo em conta o pedido sucessivo de **enquadramento sindical** na categoria dos financeiros, é imperativa a reforma da sentença quanto a esse aspecto.²¹⁸

Da análise das decisões colacionadas, se extrai que quando regular a prestação de serviço do terceirizado vinculado à empresa contratada pela tomadora, o enquadramento segue a regra aplicável a todos os trabalhadores. Por isso, será enquadrado de acordo com a atividade preponderante da empresa prestadora, sua real empregadora.

4.2.2 Posicionamento do TST

De suma importância apresentar a posição do Tribunal Superior do Trabalho quanto ao enquadramento sindical dos terceirizados. No mesmo seguimento visto das decisões aqui apresentadas do TRT4º, a Corte pondera, também, o exame da licitude ou não da prestação de serviços para indicar qual o sindicato deve representar o terceirizado. Nesse sentido, as seguintes decisões:

²¹⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Acórdão 0000898-15.2013.5.04.0812. Recorrente: Robson Crosoé Conceição Pinto. Recorrido: EMS eletromecânica Silvestrini LTDA; Companhia de Geração Térmica de Energia Elétrica. Relator: Desa. Flávia Lorena Pacheco. Porto Alegre, 7 maio 2015. Disponível em: <http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:yFGjbu2x1hMJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D53286898+enquadramento+sindical.+terceiriza%C3%A7%C3%A3o+LICITA+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2014-01-15..2016-09-15++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em: 15 set. 2016.

²¹⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. RO:0020845-32.2015.5.04.0021 Recorrente: Carlos Fernando Rodrigues Sauri. Recorrido: HSBC BANK BRASIL S.A. - BANCO MULTIPLO, HOEPERS RECUPERADORA DE CREDITO S/A. Relator: João Paulo Lucena. Porto Alegre, 5 ago. 2016. Disponível em: <<https://goo.gl/UObkqn>>. Acesso em: 20 set. 2016.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - ENQUADRAMENTO SINDICAL - NORMA COLETIVA APLICÁVEL - TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA - INEXISTÊNCIA DE TESE ACERCA DA IDENTIDADE DE FUNÇÕES - INAPLICABILIDADE DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 383 DA SBDI-1 DO TST. Nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 383 da SBDI-1 do TST, a situação que permite o reconhecimento da isonomia entre os empregados da empresa prestadora de serviços e os empregados da empresa tomadora, em contratos de terceirização, é a irregular, que, de regra, dá-se pela contratação de serviços ligados à atividade fim da tomadora, figurando a prestadora como empresa interposta. Contudo, este não é o caso dos autos. A hipótese vertente, consoante delimitação regional, retrata terceirização lícita, em conformidade com a Súmula nº 331, III, do TST. Nesse contexto, não se cogita de violação aos dispositivos indicados, pois a tese regional é de que a terceirização de serviços de portaria foi lícita, já que ligada à atividade meio da tomadora. Arestos inespecíficos ao caso dos autos (Súmula nº 296 do TST). Agravo de instrumento desprovido." (AIRR - 73-48.2012.5.15.0053, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 21/05/2014, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/05/2014)²¹⁹

RECURSO DE REVISTA - TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA. ISONOMIA COM EMPREGADOS DA TOMADORA DE SERVIÇOS. DESLOCAMENTO DO ENQUADRAMENTO SINDICAL. IMPOSSIBILIDADE. Nos termos da jurisprudência desta Corte, é inviável a aplicação da pretendida isonomia com os empregados da empresa tomadora dos serviços quando lícita a terceirização. Nesse caso, o empregado permanece submetido às normas coletivas firmadas com sua real empregadora, não havendo falar em aplicação dos instrumentos coletivos da categoria dos empregados do tomador de serviços. Recurso de Revista não conhecido. (TST - RR: 117120125150032, Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 23/09/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/11/2015)²²⁰

A) AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. JORNADA DE TRABALHO 4x2. PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA. ELASTECIMENTO DE JORNADA PARA ALÉM DO LIMITE DIÁRIO E SEMANAL PREVISTO NO ART. 7º, XIII, DA CF/88. NULIDADE DA NORMA COLETIVA. Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento, para melhor análise da arguição de violação do art. 7º, XIII, da CF/88. Agravo de instrumento provido. B) RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. 1. TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA. ENQUADRAMENTO SINDICAL. ATIVIDADE

²¹⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão TST-AIRR-73-48.2012.5.15.0053. Agravante: Rogério Alves de Melo. Agravados: Condomínio Residencial Colline Suisse; FMCR terceirizações LTDA. Relator: Ministro Vieira de Mello Filho. Brasília, DF, 21 maio 2014. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIIRR%20-%2073-48.2012.5.15.0053&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAMW3AAN&dataPublicacao=23/05/2014&localPublicacao=DEJT&query>>. Acesso em: 20 set. 2016.

²²⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão TST-RR-11-71.2012.5.15.0032. Recorrente: Nicolau Alves Ferreira. Recorridos: FMCR terceirizações LTDA; Condomínio edifício Nina. Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro. Brasília, DF, 23 set. 2015. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2011-71.2012.5.15.0032&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAOMaAAD&dataPublicacao=03/11/2015&localPublicacao=DEJT&query=enquadramento%20and%20sindical%20and%20atividade%20and%20meio>>. Acesso em: 21 set. 2016.

PREPONDERANTE DA PRESTADORA DE SERVIÇO. ISONOMIA. Esta Corte tem entendido que, nos casos em que se verificar a licitude da terceirização, nos termos da Súmula 331/TST, o enquadramento sindical se dará de acordo com a atividade preponderante do empregador (art. 581, § 2º, da CLT). Na hipótese, extrai-se do acórdão recorrido que o "reclamante foi contratado pela 1ª reclamada (F. M. C. R. Terceirizações Ltda.) em 01/01/2007, na função de porteiro, tendo sempre prestado serviços para o 2º reclamado (Condomínio Edifício Laurita)". Trata-se de terceirização lícita, sendo que a empregadora do Autor é empresa de prestação de serviços a terceiros, estando suas atividades inseridas na área de portaria e zeladoria. Assim, não há falar em enquadramento sindical do Autor na categoria do setor de compra, venda, locação e administração de imóveis, conforme requer o Reclamante. Recurso de revista não conhecido no tópico. 2. JORNADA DE TRABALHO 4x2. PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA. ELASTECIMENTO DE JORNADA PARA ALÉM DO LIMITE DIÁRIO E SEMANAL PREVISTO NO ART. 7º, XIII, DA CF/88. NULIDADE DA NORMA COLETIVA. A jurisprudência do TST tem admitido como válidas certas jornadas de plantão, quer por permissão legal (petroleiros e aeronautas, por exemplo), quer por fixação em norma coletiva (como costuma ocorrer no regime 12x36, por exemplo). Contudo, deverão, em ambas as hipóteses, por expresse comando constitucional, respeitar a carga semanal de 44 horas (ou, pelo menos, a duração mensal de 220 horas, com o descanso semanal remunerado). Isso porque a jornada de trabalho superior a 8 horas diárias é, obviamente, mais desgastante para o trabalhador, sob o ponto de vista biológico, familiar e até mesmo social, por supor o máximo de dedicação de suas forças físicas e mentais. Assim, esta Corte tem entendimento no sentido de que o regime de jornada 4x2 é inválido, ainda que previsto em norma coletiva, pois sempre será extrapolado o limite de 44 horas semanais, previsto no art. 7º, XIII, da Constituição Federal, sem haver qualquer compensação. Recurso de revista conhecido e provido no aspecto. (RR - 1828-89.2010.5.15.0114 , Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 14/09/2016, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/09/2016)²²¹(grifo nosso).

A) AGRADO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. JORNADA DE TRABALHO 4x2. PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA. ELASTECIMENTO DE JORNADA PARA ALÉM DO LIMITE DIÁRIO E SEMANAL PREVISTO NO ART. 7º, XIII, DA CF/88. NULIDADE DA NORMA COLETIVA. Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento, para melhor análise da arguição de violação do art. 7º, XIII, da CF/88. Agravo de instrumento provido. B) RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. 1. **TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA. ENQUADRAMENTO SINDICAL. ATIVIDADE PREPONDERANTE DA PRESTADORA DE SERVIÇO. ISONOMIA.** Esta Corte tem entendido que, nos casos em que se verificar a licitude da terceirização, nos termos da Súmula 331/TST, o enquadramento sindical se dará de acordo com a atividade preponderante do empregador (art. 581, § 2º, da CLT). Na hipótese, extrai-se do acórdão

²²¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão TST-RR-1828-89.2010.5.15.0114. Recorrente: Emanuel Egídio Bispo. Recorridos: FMCR Terceirizações LTDA. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Brasília, DF, 14 set. 2016. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%201828-89.2010.5.15.0114&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAPkzAAN&dataPublicacao=16/09/2016&localPublicacao=DEJT&query=enquadramento%20and%20sindical%20and%20atividade%20and%20meio>>. Acesso em: 21 set. 2016.

recorrido que o "reclamante foi contratado pela 1ª reclamada (F. M. C. R. Terceirizações Ltda.) em 01/01/2007, na função de porteiro, tendo sempre prestado serviços para o 2º reclamado (Condomínio Edifício Laurita)". Trata-se de terceirização lícita, sendo que a empregadora do Autor é empresa de prestação de serviços a terceiros, estando suas atividades inseridas na área de portaria e zeladoria. Assim, não há falar em enquadramento sindical do Autor na categoria do setor de compra, venda, locação e administração de imóveis, conforme requer o Reclamante. Recurso de revista não conhecido no tópico. 2. JORNADA DE TRABALHO 4x2. PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA. ELASTECIMENTO DE JORNADA PARA ALÉM DO LIMITE DIÁRIO E SEMANAL PREVISTO NO ART. 7º, XIII, DA CF/88. NULIDADE DA NORMA COLETIVA. A jurisprudência do TST tem admitido como válidas certas jornadas de plantão, quer por permissão legal (petroleiros e aeronautas, por exemplo), quer por fixação em norma coletiva (como costuma ocorrer no regime 12x36, por exemplo). Contudo, deverão, em ambas as hipóteses, por expresso comando constitucional, respeitar a carga semanal de 44 horas (ou, pelo menos, a duração mensal de 220 horas, com o descanso semanal remunerado). Isso porque a jornada de trabalho superior a 8 horas diárias é, obviamente, mais desgastante para o trabalhador, sob o ponto de vista biológico, familiar e até mesmo social, por supor o máximo de dedicação de suas forças físicas e mentais. Assim, esta Corte tem entendimento no sentido de que o regime de jornada 4x2 é inválido, ainda que previsto em norma coletiva, pois sempre será extrapolado o limite de 44 horas semanais, previsto no art. 7º, XIII, da Constituição Federal, sem haver qualquer compensação. Recurso de revista conhecido e provido no aspecto. (RR - 1828-89.2010.5.15.0114 , Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 14/09/2016, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/09/2016)²²²

O Tribunal Superior do Trabalho considera que sendo lícita a terceirização, ela deve ocorrer, por óbvio, nos termos da Súmula 331/TST. O enquadramento sindical, desse modo, levará em consideração a atividade preponderante do empregador, e não haverá falar em "isonomia" entre os empregados da tomadora e da prestadora de serviços sendo lícita a terceirização. Assim, os terceirizados não serão enquadrados e tampouco representados pela categoria sindical a qual pertencem os empregados da tomadora. É essa a regra na Corte Superior, a filiação do terceirizado deve ser no sindicato que representa os obreiros da empresa prestadora. De outro modo ocorre quando constatada a ilicitude da terceirização.

²²² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão TST-RR-1828-89.2010.5.15.0114. Recorrente: Emanuel Egídio Bispo. Recorridos: FMCR Terceirizações LTDA. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 14 set. 2016. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%201828-89.2010.5.15.0114&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAPkzAAN&dataPublicacao=16/09/2016&localPublicacao=DEJT&query=terceiriza%E7%E3o%20and%20enquadramento%20and%20sindical%20%20ou%20%20terceiriza%E7%E3o%20and%20enquadramento%20and%20sindical>>. Acesso em: 20 set. 2016.

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO DA ATENTO BRASIL S.A. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. 1. LEGITIMIDADE RECURSAL. PREQUESTIONAMENTO. Traduz-se o requisito do prequestionamento, para fins de admissibilidade do recurso de revista, pela emissão de tese expressa, por parte do órgão julgador, em torno dos temas destacados pela parte, em suas razões de insurreição. 2. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. ATUAÇÃO NA ATIVIDADE-FIM. VÍNCULO EMPREGATÍCIO RECONHECIDO DIRETAMENTE COM A TOMADORA DOS SERVIÇOS. A decisão manifesta perfeita harmonia com a Súmula 331, I, do TST, esbarando a revista no óbice do § 7º do art. 896 da CLT. 3. ENQUADRAMENTO COMO FINCENCIÁRIA. APLICAÇÃO DOS BENEFÍCIOS PREVISTOS NAS NORMAS COLETIVAS. A declaração de irregularidade da terceirização e o respectivo reconhecimento do vínculo de emprego entre trabalhador e tomadora de serviços implica o reconhecimento da condição de financeira da reclamante e, por conseguinte, a incidência das normas coletivas pactuadas pelas categorias. 4. INTERVALO INTRAJORNADA. JORNADA CONTRATUAL DE SEIS HORAS. PRORROGAÇÃO HABITUAL. APLICAÇÃO DO ART. 71, "CAPUT" E § 4º, DA CLT. (...) (AIRR - 55600-53.2009.5.01.0061, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 26/08/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/09/2015)²²³

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA TELEMAR. DESERÇÃO. LEI Nº 12.275/2010. AUSÊNCIA DE DEPÓSITO RECURSAL. NÃO CONHECIMENTO.(...) TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS LIGADOS À ATIVIDADE-FIM. INSTALADOR E REPARADOR DE LINHA TELEFÔNICA. ILICITUDE. CONCESSIONÁRIA DE SERVIÇOS DE TELECOMUNICAÇÕES. 1 - Não se discute nos autos a terceirização da atividade de call center (suspensão de processos determinada pelo STF no ARE 791932 RG/DF). 2 - Segundo a jurisprudência deste Tribunal, o art. 25 da Lei nº 8.897/95 não autoriza a terceirização da atividade-fim das empresas concessionárias de serviço público. 3 - Tem sido reconhecida por esta Corte Superior a responsabilidade solidária, quando há terceirização ilícita, em observância ao art. 942 do Código Civil, como no caso, em que há intermediação de mão de obra na atividade-fim da tomadora de serviços. Julgados. 4 - Recurso de revista de que não se conhece. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM A EMPRESA TOMADORA DOS SERVIÇOS. **ENQUADRAMENTO SINDICAL. Tendo sido mantida a premissa de que o vínculo empregatício foi estabelecido entre o reclamante e a reclamada Telemar, as normas coletivas a serem observadas são aquelas aplicáveis aos empregados dessa empresa.** Nesse sentido, não há como reconhecer violação dos dispositivos de lei mencionados pela recorrente Telemont, nem contrariedade à Súmula n.º 374 do TST, pois o caso dos autos não se refere à categoria diferenciada. Recurso de revista de que não se conhece. (...) ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA DE QUE O PERCENTUAL SERIA INFERIOR AO LEGAL. De acordo com o entendimento desta Corte, preconizado no item II da Súmula nº 364 do TST, "não é válida a cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho fixando o adicional de periculosidade em percentual inferior ao estabelecido em lei e proporcional ao tempo de exposição ao risco, pois tal parcela constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida por norma de

²²³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão TST-ARR-55600-53.2009.5.01.0061. Agravante e recorrida: Atento Brasil S.A. Agravados e recorrentes: HSBC bank Brasil S.A. Agravada e recorrida: Raquel Silva de Oliveira. Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Brasília, DF, 26 ago. 2015. Disponível em: <<https://goo.gl/1Du9j8>>. Acesso em: 20 set. 2016.

ordem pública". Recurso de revista de que não se conhece. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. BASE DE CÁLCULO. A decisão recorrida está em consonância com a Súmula nº 191 do TST. Recurso de revista de que não se conhece. HONORÁRIOS PERICIAIS. Não demonstrada a divergência jurisprudencial (Súmula nº 296 do TST). De igual modo, não há contrariedade à OJ nº 406 da SBDI-1 do TST, convertida na Súmula nº 453 desta Corte, pois não trata de honorários periciais. Recurso de revista de que não se conhece. (ARR - 650-72.2012.5.03.0081 , Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 14/09/2016, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/09/2016)²²⁴ (grifo nosso).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE RECURSAL. AUSÊNCIA DE FUNDAMENTAÇÃO. NÃO CONFIGURADA. A decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho ao denegar seguimento ao Recurso de Revista encontra-se devidamente fundamentada, cumprindo, portanto, a exigência contida nos artigos 93, IX, da CF/88. Eventual descompasso da decisão com as pretensões recursais não revela ausência de fundamentação, mas sim mero inconformismo, atacável pelos instrumentos processuais adequados, como no caso, em que o então recorrente se utilizou do Agravo de Instrumento para levar a conhecimento desta Corte Superior as razões pelas quais entende ser devido o conhecimento do Recurso de Revista. 2. **TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. ATIVIDADE-FIM E SUBORDINAÇÃO AO TOMADOR DOS SERVIÇOS. VÍNCULO DE EMPREGO DIRETAMENTE COM O BENEFICIÁRIO DOS SERVIÇOS.** Doutrina e jurisprudência pontuam quatro situações-tipo em que se desenvolvem licitamente a terceirização. A primeira situação-tipo diz respeito ao Trabalho Temporário, com regulamentação na Lei n.º 6.019/1974 e Súmula 331, I, última parte, do TST. Outra situação-tipo legalmente prevista é aquela em que se desenvolvem atividades de vigilância, regulamentada pela Lei n.º 7.102/1983 e Súmula 331, primeira parte do item III, do C. TST. A terceira situação-tipo é aquela que envolve atividades de conservação e limpeza da tomadora de serviços (Súmula 331, segunda parte do item III, do C. TST). Por fim, a última situação-tipo em que se permite a terceirização é relacionada aos serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador. O caso dos autos, porém, não se enquadra em nenhuma das quatro situações-tipo, pois, do mesmo modo que concluiu o Tribunal Regional, entende-se que as atividades desempenhadas pela reclamante, ligadas ao relacionamento com clientes do tomador dos serviços (relacionamento com clientes), consiste em atividade-fim do 2º Reclamado. Portanto, mostra-se ilícita a terceirização, ocasionando efeitos jurídicos diversos, com destaque à formação do vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços (Súmula 331, I, do TST). 3. BANCÁRIO. HORAS EXTRAS. NORMA COLETIVA PREVENDO A REPERCUSSÃO DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS NOS SÁBADOS. SÁBADO COMO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO. DIVISOR 150. No caso dos autos, o Tribunal Regional do Trabalho registrou que a norma coletiva expressa que o sábado do bancário atrai a repercussão das horas extraordinárias habitualmente prestadas, concluindo que o sábado dessa categoria é dia de repouso remunerado e não dia útil não trabalhado. Dito isso, tem-se que esta Colenda Corte firmou o entendimento de que os sábados não serão considerados dias úteis não trabalhados quando sobre eles incidirem os reflexos das horas extras, por expressa determinação coletiva, ainda que não haja comando explícito, como no caso dos autos, considerando os sábados como dia de descanso semanal remunerado. Precedentes. Com efeito, em

²²⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão TST-ARR-650-72.2012.5.03.0081. Agravante e recorrido: Telemar Norte Leste S.A. Agravado e recorrente: Telemont Engenharia de Telecomunicações S.A. Agravado e recorrido: Paulo César da Rocha. Relatora: Kátia Magalhães Arruda. Brasília, DF, 14 set. 2016. Disponível em: <<https://goo.gl/tKx6Fo>>. Acesso em 20 set. 2016.

casos como este em discussão, aplica-se o divisor 150, nos termos da Súmula 124, I, "a", do TST. Agravo de Instrumento não provido. (AIRR - 1218-84.2012.5.06.0411, Relator Desembargador Convocado: Américo Bedê Freire, Data de Julgamento: 28/10/2015, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/11/2015)²²⁵ (grifo nosso).

Sendo a terceirização desvirtuada, por alguma das situações previstas como causa de ilicitude, ao obreiro devem ser assegurados todos os direitos inerentes à categoria de empregados contratados da empresa tomadora. Assim dizendo, o obreiro terceirizado é enquadrado e representado pelo sindicato da categoria profissional dos empregados da empresa tomadora, que por sua vez, são enquadrados de acordo com a atividade preponderante da empresa pela qual foram contratados, salvo os casos de categoria diferenciada, formando, ainda, vínculo com a tomadora.

Há ainda a questão da terceirização no serviço público. Nos casos de ilicitude na prestação de serviços, devido a prática de atividades fim pelos terceirizados em empresa pública, a Corte entende que em decorrência da necessidade de concurso público para ingressar no quadro de funcionários, não há como criar vínculo dos terceirizados com a tomadora. Contudo, considera o princípio da isonomia, o que faz com que os obreiros terceirizados tenham os mesmos salários dos empregados contratados pelo tomador dos serviços desde que desempenhem as mesmas funções. Por fim, se impõe a responsabilidade subsidiária entre prestadora e tomadora no que tange aos créditos trabalhistas devidos pela empresa contratada, nos termos da Súmula 331, I, do TST. A exemplo, agravo de instrumento em recurso de revista:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1 - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ENTE PÚBLICO. CEF. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS RELACIONADOS À ATIVIDADE-FIM DA TOMADORA DE SERVIÇOS. 1.1. A gravidade do ilícito - fraude na terceirização de serviços ligados à atividade-fim da empresa - embora não motive o reconhecimento do vínculo empregatício, por se tratar de entidade pertencente à administração pública indireta, sujeita à contratação por concurso público - enseja sua responsabilização solidária pelos créditos devidos pela empresa contratada. 1.2. Não se tratando de mera omissão na fiscalização do contrato, mas de verdadeira

²²⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão TST-AIRR-1218-84.2012.5.06.0411. Agravante: Hipercard Banco Múltiplo S.A. Agravado: Luciene Luiza da Cruz Marçal; Provider Soluções Tecnológicas LTDA. Relator: Américo Bedê Freire. Brasília, DF, 28 out. 2015. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%201218-84.2012.5.06.0411&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAM6BAAR&dataPublicacao=03/11/2015&localPublicacao=DEJT&query=>>>. Acesso em 20 set. 2016.

contratação por interposta pessoa, em circunstâncias que mais se aproximam da hipótese descrita na Súmula 331, I, do TST, justifica-se a condenação solidária ao invés da simples responsabilização subsidiária, com fundamento nos arts. 170, caput, III, VIII, da Constituição Federal, 186, 927 e 942 do Código Civil. 1.3. Todavia, no caso, a existência de condenação subsidiária pelo Tribunal Regional e a não insurgência do reclamante neste aspecto, impõe a manutenção da decisão recorrida, em observância ao princípio da non reformatio in pejus. Agravo de instrumento não provido. 2 - CEF. ISONOMIA SALARIAL ENTRE EMPREGADO DE EMPRESA TERCEIRIZADA E OS EMPREGADOS DO TOMADOR DOS SERVIÇOS. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL 383 DA SBDI-1 DO TST. Na esteira da Orientação Jurisprudencial 383 da SDI-I do TST, -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 6.019, de 3.1.1974-. Agravo de instrumento não provido. (AIRR - 46400-03.2009.5.15.0103 , Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 19/11/2014, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/11/2014)²²⁶

As decisões expostas estão em conformidade com o posicionamento jurisprudencial majoritário do TST. Ocorre que tal posicionamento não é unânime. Ao que foi encontrado, há, pelo menos, uma decisão em que, a par da licitude da terceirização, o enquadramento sindical do terceirizado ocorreu levando em consideração a atividade que o obreiro de fato desenvolve na empresa tomadora de seus serviços:

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. (RR - 54900-80.2004.5.04.0122 Data de Julgamento: /04/2010, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, 6ª Turma, Data de Divulgação: DEJT /05/2010)²²⁷ (grifo nosso).

²²⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão TST-AIRR-46400-03.2009.5.15.0103. Agravante: Caixa Econômica Federal. Agravado: Jorge Corrêa Leite Junior; BSI do Brasil LTDA. Relator: Delaíde Miranda Arantes. Brasília, DF, 19 nov. 2014. Disponível em: <<https://goo.gl/2OhXA4>>. Acesso em: 20 set. 2016.

²²⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão TST-RR-54900-80.2004.5.04.0122. Recorrentes: Sérgio Augusto dos Santos; Construtora Mineira de Obras LTDA. Relator: Augusto Cesar Leite de Carvalho. Brasília, DF, 28 abr. 2010. Disponível em: <<https://goo.gl/VUWoiD>>. Acesso em: 20 set. 2016.

Para melhor aclarar o entendimento da decisão atípica, segue o voto do relator Augusto Cesar Leite de Carvalho:

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.

Na decisão referida, o TST reformou o entendimento da vara e do regional, quanto ao enquadramento sindical do obreiro, porquanto considerou a realidade na qual estava inserido. O obreiro era representado pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Pesada do RS, mas trabalhava na fábrica de adubo da empresa Bunge Fertilizantes, por isso a Corte entendeu que o Sindicato dos Empregados e Trabalhadores das Indústrias de Fertilizantes e Adubos era o mais adequado ao seu enquadramento e sua conseqüente representação. Como razões

de decidir pelo enquadramento do terceirizado de acordo com a atividade preponderante da empresa tomadora, foi considerado o fato de que ambos os trabalhadores, terceirizados e regulares, laboravam lado a lado, tinham as mesmas reivindicações e, por isso, os terceirizados deviam ter reservado para si os mesmos direitos advindos das normas coletivas firmadas pelo sindicato da empresa tomadora.

No mesmo sentido da decisão acima, prevendo o enquadramento do terceirizado na categoria de trabalhadores da empresa tomadora de seus serviços, encontra-se o PL 4330/04, sobre o qual se passa a explanar.

4.3 Projeto de lei da câmara nº 30/2015: tentativa de regulamentar a terceirização

O Projeto de Lei n. 4.330 de 2004, aprovado em abril de 2015 pela Câmara dos Deputados, passou a tramitar e aguardar aprovação no Senado Federal como sendo o Projeto de Lei da Câmara n. 30 de 2015. O intuito é regulamentar a temática da terceirização, já que, atualmente, para solucionar questões atinentes a terceirização de serviços, conta-se, predominantemente, com a súmula 331 do TST. O PLC 30/15 tem como uma das propostas, a permissão de subcontratação de todos os serviços das empresas, isso significa que as atividades-fim das firmas também seriam terceirizadas.

O artigo 8º do projeto de lei traz a seguinte redação:

Art. 8º Quando o contrato de prestação de serviços especializados a terceiros se der entre empresas que pertençam à mesma categoria econômica, os empregados da contratada envolvidos no contrato serão representados pelo mesmo sindicato que representa os empregados da contratante, na forma do art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.²²⁸

Como se vê o que se busca, além da possibilidade ampla de terceirização, é a equivalência dos empregados da contratada, com os da contratante, haja vista que serão representados pelo mesmo sindicato que representa as pretensões dos em-

²²⁸ CONGRESSO NACIONAL Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. Disponível em: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:GGvFxr6eFgJ:www.senado.leg.br/atividade/rotinas/materia/getTexto.asp%3Ft%3D164641%26c%3DPDF%26tp%3D1+%cd=3&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em: 22 set. 2016.

pregados da tomadora de serviços, quando a relação empregatícia ocorrer entre empresas que pertençam à mesma categoria econômica. De outro modo, haverá equivalência quando um banco, por exemplo, terceirizar suas atividades para outro.

Ainda que a proposta apresentada preveja equivalência aos obreiros terceirizados de modo que sejam enquadrados na categoria profissional da contratante, não há previsão de como ficaria a situação e os direitos dos terceirizados quando a relação se der entre empresas não pertencerem a mesma categoria econômica. Desse modo os direitos da massa terceirizada não estão todos assegurados no projeto.

Há um duplo problema que paira como questionamento sobre essa nova tentativa de regulamentar a terceirização, muito bem exposto nas palavras de Jorge Luiz Souto Maior:

A situação nos coloca, a todos, diante de um sério dilema: ou agimos em conformidade com as falas que estão sendo expressas contra a terceirização, sendo que todos os fatos e dados se referem ao padrão de análise jurídica da terceirização, baseado na Súmula 331 do TST, resultando no fim da terceirização; ou, na lógica do mal menor, concebendo que a Súmula 331 TST é o garante necessário para que a terceirização não se amplie, nos contentamos em barrar o PL 30 e assim deixamos tudo como está, mas com isso legitimamos os atentados, que foram tornados públicos, aos direitos fundamentais dos 12 milhões de terceirizados. Mas nesta última hipótese, perderemos, por consequência, todo moral para expressar argumentos futuros em defesa de uma ordem jurídica pautada pela proteção da dignidade humana.²²⁹

4.4 Conclusões acerca da sindicalização dos terceirizados

De modo geral, tanto no TRT4 quanto no TST, há um posicionamento fixo para cada situação no que tange a sindicalização e à representação adequada dos interesses dos obreiros terceirizados. Como se viu das decisões colacionadas, os tribunais acabam enquadrando o trabalhador terceirizado de acordo com a atividade preponderante do seu real contratante quando não há ilicitude na terceirização. Assim, o obreiro terceirizado tem como representante o mesmo sindicato que atua em prol de todos os terceirizados daquela empresa prestadora de serviços.

²²⁹ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Juridicamente, a terceirização já era:** acabou! Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2015/10/01/juridicamente-a-terceirizacao-ja-era-acabou/>>. Acesso em: 22 set. 2016

De outro modo, em casos de irregularidades na terceirização (terceirização regular é aquela: ligada a atividade meio da empresa, sem pessoalidade e subordinação direta do obreiro ao tomador, trabalho temporário, ou os que envolvam as atividades de vigilância, ou de conservação e limpeza) os tribunais de modo geral enquadram os terceirizados de acordo com a categoria econômica da empresa contratante. Nesse enquadramento, os terceirizados acabam tendo quase os mesmos direitos dos empregados contratados regularmente pela tomadora de serviços. Esse é o entendimento majoritário tanto do TRT4^o, quanto do TST.

Cabe expor, também, julgado acima colacionado, no qual o TST, mais especificamente a 6^o turma decidiu de modo contrário ao entendimento pacífico da Corte. O caso em tela tratava de terceirização lícita, e, apesar disso, fugindo à regra, a turma decidiu pelo enquadramento do terceirizado na mesma categoria profissional dos empregados da empresa tomadora, pois outro enquadramento acabaria por submeter o trabalhador à categoria estranha a sua realidade.

Outro julgado aqui exposto menciona a questão dos trabalhadores terceirizados que prestam seus serviços em empresa pública, mais especificamente na Caixa Econômica Federal. Nessas situações, em se tratando de terceirização ilícita em decorrência da necessidade de concurso para ingresso nessas empresas, bem como da participação de todos os que querem se valer dos termos das normas coletivas no momento de seu firmamento, o terceirizado não é enquadrado de acordo com a categoria preponderante da empresa. Até porque no caso da CEF trata-se de bancários, categoria diferenciada. Portanto, o terceirizado segue enquadrado de acordo com atividade preponderante da empresa prestadora de serviços, obtendo, no entanto, isonomia salarial com empregados regularmente contratados pela CEF através de concurso.

Na doutrina, naturalmente, há divergências. Há corrente doutrinária ligada ao entendimento de que uma vez configurada a relação de trabalho com a empresa prestadora de serviços, haverá o enquadramento sindical de acordo com a atividade preponderante do empregador, a empresa prestadora de serviços. Há parcela de estudiosas que leciona no sentido de que, ainda que a empresa tomadora de serviços não seja a real empregadora do terceirizado, é a partir dela que, de fato, se daria mais adequadamente o enquadramento sindical do empregado terceirizado, considerando para isso sua atividade preponderante. Isso porque melhor representaria efetivamente a categoria de terceirizados, o mesmo sindicato que representa as

aspirações dos trabalhadores da empresa tomadora de serviços, haja vista o obreiro terceirizado estar inserido no contexto e na realidade dessa empresa.

No que diz respeito ao projeto de lei que visa regulamentar a terceirização e, por conseguinte, trata do enquadramento sindical desses trabalhadores, não se pode negar que houve em decorrência das discussões e votações na câmara, grande visibilidade ao tema. Ao que parece, os obreiros terceirizados não permanecerão na situação de negligência que se encontravam nos últimos anos, nos quais contavam, basicamente, com a regulamentação da Súmula 331 do TST. Duvidoso, porém, o conteúdo da mudança que do projeto de lei advirá.

Diante de toda explanação cerne da construção dos capítulos acima escritos, necessário, ainda, unir-se a um posicionamento no que diz respeito ao enquadramento sindical. De início cabe mencionar que terceirização tem o propósito claro de beneficiar o empresário através da subcontratação de mão de obra mais barata do que mão de obra “clássica (relação tradicional de emprego). Assim sendo, como fundamento para tomada de posição acerca do tema, considera-se dois dos princípios norteadores do direito do trabalho, proteção e melhoria da condição social do trabalhador, bem como a lei brasileira que prevê a unicidade sindical e os critérios de enquadramento, art. 511 da CLT. Partindo desses conceitos já explorados, o sindicato mais adequado à representação dos obreiros terceirizados é o mesmo sindicato que representa os anseios da categoria profissional dos trabalhadores da empresa tomadora de serviços. É nessa empresa que o terceirizado encontra a semelhança de condição de vida oriunda do trabalho, intermediando melhor a relação entre empregador e empregado e dando força aos pleitos e direitos dos trabalhadores, para que não percam “a noção de ser coletivo obreiro”²³⁰. É o sindicato representativo da categoria profissional da empresa tomadora o que vai, com mais eficácia, obter sucesso na promoção de melhores condições de emprego e consequentemente, de vida, a esses trabalhadores. Necessário considerar, nesse contexto, ainda, questões remuneratórias e discriminatórias enfrentadas pelos terceirizados, que com uma representação de base mais própria para sua categoria teriam maiores chances de abrandar esses problemas. Conforme apontado por Mauricio Delgado:

²³⁰ Termo cunhado por Mauricio Godinho Delgado.

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 disparees é simplesmente um contrassenso. Sindicato é unidade, é agregação de seres com interesses comuns, convergentes, unívocos.

(...)

A real categoria profissional desse obreiro é aquela em que efetivamente se integra em seu cotidiano de labor.²³¹

Apenas o sindicato que lida com os trabalhadores que estão no mesmo contexto dos terceirizados e que sabe das reais necessidades desses, pode desempenhar com sucesso suas funções. Por isso, me filio à posição doutrinária de Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado, Livia Miraglia, a qual aponta como mais apropriado, o enquadramento sindical do terceirizado de acordo com a atividade preponderante da empresa tomadora de serviços.

²³¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 480- 481.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O surgimento da terceirização como uma das formas de propiciar ao empregador uma maior otimização de seus negócios, haja vista que ao delegar funções não principais da empresa para firmas terceirizadas consegue eximir-se do vínculo de emprego e de consequentes obrigações por verbas trabalhistas e focar sua produção na atividade-fim de seu empreendimento, se tornou uma realidade no país.

A relação de trabalho terceirizada apresenta uma nova forma de contratar, na qual nos deparamos uma relação triangular de trabalho, formada por empregador-prestador de serviços, empresa tomadora de serviços e o trabalhador terceirizado. Sobre esse tipo de relação de trabalho, temos uma lacuna da legislação trabalhista, de modo que se pode contar atualmente com a redação da Súmula 331 do TST como orientação para regular o tema, através das citadas hipóteses de licitude e ilicitude da terceirização. Porém não se pode achar que a súmula vai prever todos os casos de terceirização. Cumpre salientar que o assunto tende a ter seu campo de aplicação ampliado, já que está em tramitação o Projeto de Lei da Câmara nº. 30 de 2015.

A referida súmula prevê, também, a responsabilidade sobre as verbas trabalhistas dos terceirizados. O inadimplemento de todas as obrigações trabalhistas (sem distinção), por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços se este último participou da relação processual e integrou título executivo judicial; será solidária a responsabilidade entre a firma prestadora e a tomadora, segundo o TST, nos casos de terceirização ilícita e, além disso, será reconhecido o vínculo de emprego do terceirizado com o tomador. Ainda, será subsidiária a responsabilidade das empresas que participam da relação trilateral de trabalho, nos casos em que a tomadora preste serviço público, isso acontece quando a empresa estatal incorre em culpa *in vigilando*, deixando de fiscalizar a empresa terceirizante no que tange o cumprimento de suas obrigações trabalhistas.

Ao prestar seus serviços em outro ambiente, em diversas situações o terceirizado enfrenta uma realidade complicada. Existe discriminação por serem a mão de obra sucateada que não recebe o mesmo salário dos empregados contratados regularmente pela empresa tomadora. São comumente relacionados ao cumprimento de tarefas inferiores, têm grau de escolaridade menor e trabalham mais horas que os trabalhadores regulares. Além disso, estão muito expostos a doenças e acidentes de

trabalho, haja vista que a empresa onde laboram não se considera responsável pelo cumprimento de normas de saúde e segurança de trabalho dos terceirizados porque os mesmos não integram seu quadro de efetivos.

No mesmo seguimento, a divisão entre empresas contratantes e os diferentes sindicatos que as representam acaba por causar certa desorientação a este trabalhador que, naturalmente “perde a noção de ser coletivo”. Estando o obreiro representado por um sindicato de trabalhadores terceirizados, estará ele diante de uma entidade que atende aos interesses de trabalhadores ligados a muitos tomadores de serviços diferentes, e que, além disso, integram atividades econômicas distintas. Daí decorre a perda de noção de ser coletivo, já que Sindicato é a união de “trabalhadores” com interesses comuns.

Os sindicatos têm algumas funções e prerrogativas, em especial a função negocial, que resta prejudicada, já que em algumas situações os trabalhadores sequer sabem a qual sindicato estão atrelados, ou, até mesmo, estão ligados a um sindicato que não representa com afinco seus interesses. Isto porque, conforme já exposto, o enquadramento sindical dos trabalhadores terceirizados, em situações lícitas de exercício de atividade-meio é feito de acordo com a atividade econômica preponderante do prestador, ao passo que apenas em casos de ilicitude na terceirização, no entendimento da maioria jurisprudencial, haverá enquadramento de acordo com a categoria da empresa tomadora.

Ante o dito, reafirma-se que é no sindicato representativo dos profissionais da empresa tomadora que o terceirizado encontra a entidade sindical que melhor o representa, em decorrência da semelhança de condição de vida oriunda do trabalho na mesma empresa e sob praticamente as mesmas condições de serviço. Esse sindicato intermediaria melhor a relação entre empregador e empregado e daria força aos pleitos e direitos dos trabalhadores, já que é o sindicato que lida com os trabalhadores que estão no mesmo contexto dos terceirizados e que sabe das reais necessidades desses para poderem desempenhar com sucesso suas funções laborais.

Conforme referido, apenas com a súmula que versa sobre o assunto, não se encontram contempladas todas as hipóteses de terceirização, de modo que doutrina e jurisprudência sobre o tema ganham grande importância. Parece que mecanismos retificadores da terceirização trabalhista como isonomia salarial entre terceirizados e trabalhadores da tomadora que pertençam à mesma categoria, vínculo sindical dos

terceirizados com a empresa tomadora de serviços e melhores condições de trabalho, seriam mecanismos que tornariam a terceirização mais viável para o trabalhador. Ademais, valorizaria a força de trabalho terceirizada, de modo que proporcionaria maior desenvolvimento do capital das empresas como um todo, já que ao investir em força de trabalho através de normas protetivas que valorizem o trabalhador e relevem sua condição de pessoa humana estariam investindo no seu próprio desenvolvimento empresarial.

Em suma, o trabalho de conclusão de curso permitiu compreender que o enquadramento sindical correto, no caso, o vínculo do terceirizado com o sindicato representativo da categoria da tomadora, pode diminuir as desigualdades entre empregados contratados diretamente pela tomadora de serviços e os terceirizados.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. **Direito do Trabalho 1**. São Paulo: LTr, 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 16 mar. 2011.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Planalto**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 18 maio 2016.

BRASIL. Lei n. 6.019, de 3 jan. 1974. **Planalto**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm>. Acesso em: 28 ago. 2016.

BRASIL. Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008. Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica, altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e dá outras providências. **Planalto**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11648.htm>. Acesso em: 18 maio 2016.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Acórdão nº 2583-1. Requerente: Governador do Distrito Federal. Relator: Min. Cezar Peluso. Brasília, DF, 24 nov. 2010. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=627165>>. Acesso em: 12 ago. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Acórdão 0000671-88.2014.5.04.0812. Recorrente: Reginaldo Madruga dos Santos. Recorrido: EMS eletromecânica Silvestrini LTDA.; Companhia de Geração Térmica de Energia Elétrica. Relator: Des. Emílio Papaléo Zin. Porto Alegre, 30 set. 2015. Disponível em: <http://gsa6.trt4.jus.br/search?q=cache:zD1VLm2bOxMJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D54524299+enquadramento+sindical.+terceirizados+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2015-09-11..2016-09-11++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 15 set. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Acórdão 0020845-32.2015.5.04.0021. Recorrente: Carlos Fernando Rodrigues Sauri. Recorrido: HSBC BANK BRASIL S.A.; HOEPERS RECUPERADORA DE CREDITO S/A. Relator: Des. João Paulo Lucena. [S.I.], 5 ago. 2016. Disponível em: <http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:RmtNLKDz2nkJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D5641027%26v%3D11282054+enquadramento>

+sindical+do+terceirizado+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2014-01-15..2016-09-15++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 15 set. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4^o Região. Acórdão 0000223-71.2011.5.04.0020. Recorrente: Maria Madalena dos Santos Lima; BANCO FIBRA S.A. Relator: Des. Wilson Carvalho Dias. Porto Alegre, 18 set. 2014. Disponível em: <http://gsa6.trt4.jus.br/search?q=cache:pDXODtJ30XUJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D51173273+enquadramento+sindical.+terceirizados.+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2014-01-11..2016-09-11++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em: 15 set. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4^o Região. Acórdão 0000282-86.2015.5.04.0871. Recorrentes: VIVANTE S.A; UTE IGUAÇU BORJA ENERGÉTICA LTDA. Relator: Des. Cláudio Antônio Cassou Barbosa. Porto Alegre, 6 set. 2016. Disponível em: <http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:J_8sVXmxAnwJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D57028055+enquadramento+sindical.+terceiriza%C3%A7%C3%A3o+LICITA+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2014-10-09..2016-10-09++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em: 20 set. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4^o Região. Acórdão 0000898-15.2013.5.04.0812. Recorrente: Robson Crosoé Conceição Pinto. Recorrido: EMS eletromecânica Silvestrini LTDA; Companhia de Geração Térmica de Energia Elétrica. Relator: Desa. Flávia Lorena Pacheco. Porto Alegre, 7 maio 2015. Disponível em: <http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:yFGjbu2x1hMJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D53286898+enquadramento+sindical.+terceiriza%C3%A7%C3%A3o+LICITA+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2014-01-15..2016-09-15++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em: 15 set. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4^o Região. Acórdão 0001245-17.2014.5.04.0811. Recorrente: Marizam Lucas de Souza. Recorrido: EMS eletromecânica Silvestrini LTDA.; Companhia de Geração Térmica de Energia Elétrica. Relator: Des. Raul Zoratto Sanvicente. Porto Alegre, 6 jul. 2016. Disponível em: <http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:7CRZLcbwalUJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D56582627+enquadramento+sindical+terceirizados+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2014-01-11..2016-10-11++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em: 20 set. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4^o Região. Recurso Ordinário 0001244-29.2014.5.04.0812. Recorrente: Luís Carlos Vieira Delabari. Recorrido: EMS eletromecânica Silvestrini LTDA. Recorrido: Companhia de geração térmica de energia elétrica. Relatora: Des. Laís Helena Jaeger Nicotti. Porto Alegre, 15 jun. 2016. Disponível

em: <http://gsa6.trt4.jus.br/search?q=cache:QZZWxtVj3YAJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpspp.baixar%3Fc%3D56418860+enquadramento+sindical.+terceirizados+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2015-09-11..2016-09-11++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em: 15 set. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4^o Região. Recurso Ordinário 0243400-63.2005.5.04.0812. Recorrente: Companhia Estadual de Geração e Transmissão de energia elétrica et al. Recorrido: MS INSTALADORA ELÉTRICA LTDA; SCA Instalações Elétricas LTDA; COORECE - Cooperativa Riograndense de Eletricidade LTDA. Relator: Des. Francisco Rossal de Araujo. Porto Alegre, 18 ago. 2016. Disponível em: <<https://goo.gl/Y1AeUz>>. Acesso em: 15 set. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão TST-AIRR-1218-84.2012.5.06.0411. Agravante: Hipercard Banco Múltiplo S.A. Agravado: Luciene Luiza da Cruz Marçal; Provider Soluções Tecnológicas LTDA. Relator: Américo Bedê Freire. Brasília, DF, 28 out. 2015. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIIR%20-%201218-84.2012.5.06.0411&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAM6BAAR&dataPublicacao=03/11/2015&localPublicacao=DEJT&query=>>>. Acesso em 20 set. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão TST-AIRR-46400-03.2009.5.15.0103. Agravante: Caixa Econômica Federal. Agravado: Jorge Corrêa Leite Junior; BSI do Brasil LTDA. Relator: Delaíde Miranda Arantes. Brasília, DF, 19 nov. 2014. Disponível em: <<https://goo.gl/2OhXA4>>. Acesso em: 20 set. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão TST-AIRR-73-48.2012.5.15.0053. Agravante: Rogério Alves de Melo. Agravados: Condomínio Residencial Colline Suisse; FMCR terceirizações LTDA. Relator: Ministro Vieira de Mello Filho. Brasília, DF, 21 maio 2014. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIIR%20-%2073-48.2012.5.15.0053&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAMW3AAN&dataPublicacao=23/05/2014&localPublicacao=DEJT&query=>>>. Acesso em: 20 set. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão TST-ARR-55600-53.2009.5.01.0061. Agravante e recorrida: Atento Brasil S.A. Agravados e recorrentes: HSBC bank Brasil S.A. Agravada e recorrida: Raquel Silva de Oliveira. Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Brasília, DF, 26 ago. 2015. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=ARR%20-%2055600-53.2009.5.01.0061&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAM/yAAB&dataPublicacao=04/09/2015&localPublicacao=DEJT&query=>>>. Acesso em: 20 set. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão TST-ARR-650-72.2012.5.03.0081. Agravante e recorrido: Telemar Norte Leste S.A. Agravado e recorrente: Telemont Engenharia de Telecomunicações S.A. Agravado e recorrido: Paulo César da Rocha. Relatora: Kátia Magalhães Arruda. Brasília, DF, 14 set. 2016. Disponível em: <<https://goo.gl/tKx6Fo>>. Acesso em 20 set. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão 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: Fernando Eizo Ono. Brasília, DF, 9 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=>>>. Acesso em: 20 ago. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão TST-RR-11-71.2012.5.15.0032. Recorrente: Nicolau Alves Ferreira. Recorridos: FMCR terceirizações LTDA; Condomínio edifício Nina. Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro. Brasília, DF, 23 set. 2015. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2011-71.2012.5.15.0032&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAOMaAAD&dataPublicacao=03/11/2015&localPublicacao=DEJT&query=enquadramento%20and%20sindical%20and%20atividade%20and%20meio>>>. Acesso em: 21 set. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão TST-RR-1828-89.2010.5.15.0114. Recorrente: Emanuel Egídio Bispo. Recorridos: FMCR Terceirizações LTDA. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Brasília, DF, 14 set. 2016. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%201828-89.2010.5.15.0114&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAPkzAAN&dataPublicacao=16/09/2016&localPublicacao=DEJT&query=enquadramento%20and%20sindical%20and%20atividade%20and%20meio>>>. Acesso em: 21 set. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão TST-RR-54900-80.2004.5.04.0122. Recorrentes: Sérgio Augusto dos Santos; Construtora Mineira de Obras LTDA. Relator: Augusto Cesar Leite de Carvalho. Brasília, DF, 28 abr. 2010. Disponível em: <<https://goo.gl/VUWoiD>>. Acesso em: 20 set. 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011.

CATHARINO, José Martins. **Tratado elementar de direito sindical**. São Paulo: LTr, 1977.

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

CONGRESSO NACIONAL Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. Disponível em: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:GGvFxri6eFgJ:www.senado.leg.br/atividade/rotinas/materia/getTexto.asp%3Ft%3D164641%26c%3DPDF%26tp%3D1+%&cd=3&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>>. Acesso em: 22 set. 2016.

DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização: Paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. A inconstitucionalidade da terceirização na atividade-fim das empresas. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, DF, v. 80, n. 3, p. 75-89, jul./set. 2014. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/1295387/13796176/2014_revista_tst_v80_n3.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ACESSORIA PARLAMENTAR. **Convenção da OIT: fundamentais**. Disponível em: <<http://www.diap.org.br/index.php/component/content/article/51-servicos/servicos-eleicoes-2010/11477-convencoes-da-oit-fundamentais>>. Acesso em: 21 maio 2016.

FREITAS, Eduardo de. **Modalidades de produção industrial**; Brasil Escola. Disponível em: <<http://brasilecola.uol.com.br/geografia/modalidades-producao-industrial.htm>>. Acesso em: 26 nov. 2016

GARCIA, Eugenio. **Atividade preponderante e a contribuição sindical**. [S.l.]: CNC, 2009. Disponível em: <<http://www.cnc.org.br/sites/default/files/arquivos/ds1out09.pdf>>. Acesso em: 20 ago. 2016.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1990.

GUARNIERI, Bruno Marcos. **Iniciação ao direito sindical: necessidade de reforma constitucional como imperativo de uma organização sindical democrática**. São Paulo: LTr, 2004.

MANFIO, Fernanda. **O enquadramento sindical dos empregados terceirizados**. 2014. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação)-Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2014. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10183/111942>>. Acesso em: 18 maio 2016.

MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1974.

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

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Dialética, 2001.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A Terceirização Trabalhista no Brasil**. São Paulo: QuartierLatin, 2008.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. A viabilização da terceirização trabalhista no Brasil. In: CONSELHO NACIONAL DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO, 16., 2008, Belo Horizonte. **Anais...** Florianópolis: Fundação Boiteux, 2008. p. 3117-3136. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/bh/livia_mendes_moreira_miraglia.pdf> Acesso em: 15 set. 2016.

MORAES FILHO, Evaristo de. **O problema do sindicato único no Brasil: seus fundamentos sociológicos**. 2. ed. São Paulo: Alfa – Ômega, 1978.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

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

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015.

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

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 87, de 1948**. Convenção sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical. Disponível em: <<http://www.tie-brasil.org/Documentos/convencao87-2.pdf>>. Acesso em: 18 maio 2016.

PROFISSÕES Regulamentadas e Categorias Diferenciadas: Normas Gerais. Disponível em: <https://www.webcontabil.com.br/ver_noticia_publica.php?v1=93116&v2=www.sevilha.com.br>. Acesso em: 15 jul. 2016.

RIBEIRO, Roberta Ludwig. Terceirização. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso (Org.). **Trabalho e igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. p. 347-356.

RUSSOMANO, Victor Mozart. **Princípios Gerais do Direito Sindical**. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

SALES, Fernando Augusto; MENDES, Marcel Kléber. **Direito do trabalho de A a Z**. São Paulo: Saraiva, 2013.

SARCEDO, Cristina Lapa Wanderley. **Representatividade sindical e negociação coletiva**: diretrizes da OIT, experiências dos modelos francês e norte- americano e contribuições ao sistema brasileiro. São Paulo: LTr, 2011.

SECRETARIA NACIONAL DE RELAÇÕES DE TRABALHO E DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em: 12 ago. 2016.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Juridicamente, a terceirização já era**: acabou! Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2015/10/01/juridicamente-a-terceirizacao-ja-era-acabou/>>. Acesso em: 22 set. 2016.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Terceirização e a sociedade dos “ilustres desconhecidos”**. Disponível em: <<http://cartamaior.com.br/?/Editoria/Principios-Fundamentais/Terceirizacao-e-a-sociedade-dos-ilustres-desconhecidos-/40/33646>>. Acesso em: 28 ago. 2016. Não paginado.

SOUZA, Zoraide Amaral de. Unidade sindical ou pluralidade sindical no Estado Democrático:Falso dilema?.**Revista Genesis**, Curitiba, v. 7,n. 38, p. 221-227, fev. 1996.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; DOMINGUES, Gustavo Magalhães de Paula Gonçalves. **Alternativas para o sindicalismo**: enquadramento sindical pela atividade do trabalhador ou do tomador de serviços. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, v. 76, n. 2, p. 72-83, abr./jun. 2010.

UNITED FOR HUMAN RIGHTS. **Universal declaration of human rights**: official document. Disponível em: <<http://www.humanrights.com/pt/what-are-human-rights/universal-declaration-of-human-rights/articles-21-30.html>>. Acesso em: 18 jun. 2016.

VIANA, Márcio Túlio; DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. Terceirização - aspectos gerais - a última decisão do STF e a súmula n. 331 do TST - novos enfoques. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 75, n. 3, p. 282-295, mar. 2011.