

DANIELA PEREIRA DA CUNHA

**TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA: A PROBLEMATIZAÇÃO DO  
ENQUADRAMENTO SINDICAL DOS TRABALHADORES  
TERCEIRIZADOS**

FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI  
TEÓFILO OTONI- MG  
2017

DANIELA PEREIRA DA CUNHA

**TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA: A PROBLEMATIZAÇÃO DO  
ENQUADRAMENTO SINDICAL DOS TRABALHADORES  
TERCEIRIZADOS**

Monografia apresentada ao Curso de Direito das Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito. Área de Concentração: Direito do Trabalho. Orientadora: Prof. Hazel Ena do Socorro Santos

FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI  
TEÓFILO OTONI- MG  
2017



FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI  
NÚCLEO DE TCC / CURSO DE DIREITO  
*Reconhecido pela Portaria 321 de 28/12/2012 - MEC*

### FOLHA DE APROVAÇÃO

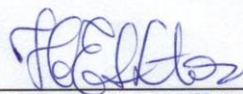
A monografia intitulada: *Terceirização: a problematização do enquadramento sindical dos trabalhadores terceirizados,*

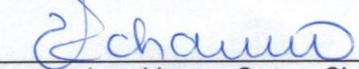
elaborada pela aluna Daniela Pereira da Cunha,

foi aprovada por todos os membros da Banca Examinadora e aceita pelo curso de Direito das Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni, como requisito parcial da obtenção do título de

**BACHAREL EM DIREITO.**

Teófilo Otoni, 26 de junho de 2017

  
\_\_\_\_\_  
Professora Orientadora: Hazel Ena do Socorro Santos

  
\_\_\_\_\_  
Professora Examinadora: Vanusa Soares Chaves

## RESUMO

O resultado decorrente da terceirização trabalhista reflete diretamente no âmbito das relações de trabalho, pois esta nova técnica de produção não só fragmenta os empregados, como também enfraquece os movimentos sindicais. Neste contexto, o presente trabalho monográfico pretende demonstrar os aspectos da Súmula 311 do Tribunal Superior do Trabalho-TST, bem como traçar os aspectos de como se dá o enquadramento sindical conforme o artigo 8º e seus incisos da Constituição Federal de 1988 –CRB88, destacando os princípios constitucionais, que asseguram uma melhor garantia a estes trabalhadores, para que minimizem os efeitos perversos trazidos pela terceirização.

**Palavra Chave:** Terceirização; Enquadramento Sindical; Princípios Constitucionais ;Representação Sindical.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	6
<b>1. TRABALHO, CAPITALISMO E SISTEMA DE PRODUÇÃO</b> .....	8
1.1 TRABALHO: CONCEITO E ASPECTOS HISTÓRICOS.....	8
1.2.1 Capitalismo e sistemas de produção.....	9
1.2.2 Modelo Taylorista e fordista de Divisão do Trabalho.....	10
<b>2. TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA: CONCEITO, CARACTERÍSTICAS E EFEITOS</b> ...	12
2.1 CARACTERÍSTICAS E EFEITO DA TERCEIRIZAÇÃO .....	13
2.2 TERCEIRIZAÇÃO LICITA E ILÍCITA.....	14
2.3 INCONSTITUCIONALIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO NA ATIVIDADE FIM DA EMPRESA .....	18
<b>3. OS PRINCÍPIOS APLICÁVEIS NO ÂMBITO CONTRATUAL</b> .....	19
3.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO .....	19
3.2 A DEVIDA VALORIZAÇÃO DO TRABALHO.....	19
3.3 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	20
<b>4. DIREITO COLETIVO DO TRABALHO</b> .....	22
4.1 DIREITO COLETIVO DO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO DE 1988. ....	22
4.2 PRINCÍPIOS DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO.....	23
4.2.1 Princípio da Liberdade Associativa e Sindical.....	23
4.2.2 Princípio da Autonomia Sindical.....	24
4.2.3 Princípio da Interveniência Sindical na Normatização Coletiva .....	25
4.2.4 Princípio da Equivalência dos Contratantes Coletivos. ....	26
4.2.5 Princípio da Lealdade e Transparência na Negociação Coletiva.....	26
4.2.6 Princípio da Criatividade Jurídica da Negociação Coletiva.....	27
4.2.7 Princípio da Adequação Setorial Negociada .....	27
<b>5. SINDICATOS</b> .....	29
5.1 EVOLUÇÃO DO DIREITO SINDICAL .....	29
5.2 ADVENTO E AVANÇOS DO SINDICALISMO.....	30
5.3 DESENVOLVIMENTO DO SINDICALISMO NO BRASIL.....	31
<b>6. UNICIDADE SINDICAL</b> .....	33
6.1 CATEGORIA E ENQUADRAMENTO SINDICAL .....	34
6.1.1 Sindicatos por Categoria Profissional e Categoria Econômica .....	34

6.1.2 <b>Categoria Diferenciada</b> .....	36
6.2 ENQUADRAMENTO SINDICAL.....	37
<b>7 ENQUADRAMENTO SINDICAL DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS</b> .....	39
7.1 O DESAFIO DO ENQUADRAMENTO SINDICAL DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS. ....	39
7.2 ENQUADRAMENTO NA CATEGORIA DOS TOMADORES DE SERVIÇOS E EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS. ....	41
<b>CONCLUSÃO</b> .....	43
<b>REFERENCIAS</b> .....	45

## INTRODUÇÃO

A Terceirização Trabalhista, fruto do capitalismo moderno e dos sistemas de produção em vanguarda, consiste na transferência de um serviço de uma empresa de maior complexidade (tomadora de serviços) para outra de menor ponderação (prestadora de serviços), porém de maior especialização, com o intuito de minimizar custos e incrementar lucros no processo produtivo.

Neste âmbito, torna-se necessária a distinção entre atividade-fim da empresa tomadora e a atividade - meio da instituição prestadora de serviços, bem como a diferenciação entre trabalhador terceirizado e obreiro não terceirizado.

Esta pesquisa pretende pautar, em linhas gerais, o conceito e a marcha evolutiva do trabalho humano, do capitalismo e dos sistemas de produção, desde os primórdios da humanidade até as últimas tendências do mundo pós-moderno.

Em seguida, procura definir a terceirização trabalhista, explicitando suas modalidades, suas principais características, seus efeitos no mundo empresarial e seus impactos na vida dos trabalhadores na dinâmica dos movimentos sindicais.

Neste contexto, não deve ser aliviado o panorama da terceirização no Brasil e, por conseqüente, seus desdobramentos no ordenamento jurídico brasileiro.

Prosseguindo, planeja analisar o direito coletivo na Constituição Federal de 1988 e os princípios do Direito Coletivo tipificando-os consoante suas particularidades.

Nestas circunstâncias, torna-se de vital importância lançar um olhar sobre os sindicatos, apropriando as principais concepções sobre suas origens, aspectos históricos, seus reverses e avanços, inclusive o desenvolvimento sindical no Brasil.

Este estudo é necessário para um melhor entendimento sobre a unidade associativa, de categoria profissional, econômica ou diferenciada, assim como do enquadramento do sindicato para que se possa apreender o desafio lançado aos

trabalhadores terceirizados e a vida sindical no tocante tanto ao mercado de trabalho como pela legislação em vigor.

No âmbito do enquadramento sindical, procura observar a fragmentação e a precarização das relações de trabalho a que fica condicionado o trabalhador e organização em face à legislação brasileira no que concerne à terceirização, notadamente no conteúdo textual da lei 13.429/17, recentemente aprovada.

O tema proposto se concentrou na seara do Direito do Trabalho de forma e a traçar os principais aspectos relacionados ao trabalhador terceirizado, a fim de investigar de maneira minuciosa as hipóteses legais e jurídicas em que se pode ocorrer o real enquadramento sindical dos trabalhadores terceirizados, adentrando, ainda, em questões relativas à proteção do trabalhador.

Oportunamente foram averiguadas as possibilidades de enquadramento dos empregados em diferentes categorias, descrevendo os posicionamentos doutrinários postulando que os mesmos devem ser sindicalizados junto aos trabalhadores da tomadora de serviços para que tenha um país humano, fraterno, justo e digno.



## 1. TRABALHO, CAPITALISMO E SISTEMA DE PRODUÇÃO.

### 1.1 TRABALHO: CONCEITO E ASPECTOS HISTÓRICOS

Trabalho é toda atividade produtiva ou criativa que exerce o ser humano, em que utiliza sua energia para satisfazer uma necessidade ou atingir um determinado objetivo, individual ou coletivo. (COTRIM; FERNANDA, 2013, p.175)

Para o filósofo Karl Marx, o trabalho não passa de uma atividade tipicamente humana, pois implica a existência de um projeto mental que modela uma conduta a ser desenvolvido para se alcançar um objetivo capaz de moldar o ser humano e modificar o ser cultural e econômico no qual ele é inserido. (MARX 188-1883 apud COTRIM; FERNANDA, 2013, p.175).

Desta forma, analisar como se deram as fases do trabalho e a maneira de como a sociedade o tem caracterizado, torna-se importante para que se tenha uma ideia plausível da diversidade de condutas e ações desenvolvidas pelo homem no decorrer dos séculos.

Analisando períodos diferentes ao longo da história, percebem-se divergentes modelos de subordinação laboral. Na Idade Média, o trabalhador não era classificado como mercadoria, como na escravatura, contudo não era totalmente livre, pois havia uma submissão em relação aos senhores feudais devido à dependência e ao uso das terras onde viviam.

Neste sentido afirma Gabriela Delgado (2003, p. 29-30):

Não gozavam de autonomia nas relações de produção, porque tinham que prestar contas de seus serviços aos senhores feudais, especialmente quando laboravam em suas terras, hipóteses que lhe obrigava a pagar taxa pela utilização de gleba.

Ainda na Idade Média surgiu outra forma de denominação laboral, que eram as corporações de ofícios, as quais tinham a finalidade de instruir os jovens

aprendizes na arte de uma profissão. Os mestres, donos das oficinas, sem remuneração, ensinavam a esses jovens as instruções de ofício.

Sobre o tema discorre Martins:

Os mestres eram proprietários das oficinas, que já tinham passado pela prova da obra-mestra. Os companheiros eram trabalhadores que recebiam salários dos mestres. Os aprendizes eram menores que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão. (MARTINS, 2015, p. 04).

Indubitavelmente a mão de obra escrava era uma das formas de exploração da força laboral mais antiga, onde o cativo era considerado “coisa”, sem direitos e apenas com obrigações, sem que houvesse nenhuma perspectiva de melhora da realidade em que vivia. Atualmente ainda existem outras forças de trabalho escravo, pois ainda há pessoas que, mesmo depois da abolição da escravatura, sofrem discriminação por aqueles que têm dinheiro e poder econômico.

Desde os primórdios da humanidade existiu uma relação de labor, todavia não uma relação jurídica de proteção do trabalhador, em que a remuneração ficava em face daqueles que disponibilizavam sua força de trabalho pelo menor valor.

### **1.2.1 Capitalismo e sistemas de produção.**

Com a Revolução Industrial e o surgimento de novos modelos de produção, viu-se a necessidade da criação de uma regulamentação de amparo para os trabalhadores, que passou de um sistema feudal agrário para a industrialização, gerando no mundo uma constante corrida pelo acúmulo do capital.

Ao inverso do que se baseia o capitalismo, em que o labor é mero coadjuvante nas relações do sistema de produção, o que se tem na realidade é que somente através dele se pode sustentar a prática de mercantilização.

Em consequência do avanço do mercado, o capitalismo teve que adotar várias táticas de produção, porém nenhuma delas dispensava a utilização do trabalho humano. Acerca deste raciocínio afirma Carvalho (2012,p.102 apud Birck 2016,p.450).

O capitalismo, para sua sobrevivência, manutenção e aprimoramento, continua depender inexoravelmente do labor humano, utilizando-se para tanto, primeiramente, de trabalho livre, assalariado e subordinado e /ou dependente.

A alta competitividade empresarial e a crescente organização de novos modelos de produção, que tinham como intuito a diminuição de gastos e aumento dos lucros, contribuíram para a diversidade dos ciclos produtivos, como também o surgimento de novas técnicas de relação de trabalho como a terceirização.

### **1.2.2 Modelo Taylorista e fordista de Divisão do Trabalho**

Criado no período do Estado liberal clássico, o Taylorismo tinha a visão da horizontabilização da produção, bem como o surgimento de novas tecnologias para a redução de gastos dos empresários nas industrializações.

Para Gabriela Delgado.

Através do “taylorismo”, o controle do tempo somente foi possível mediante a separação e fragmentação das atividades de planejamento das de execução. Cada trabalhador era fixado em determinado posto de trabalho, sendo treinado para cumprir as tarefas impostas no tempo padrão de produção, segundo sistematizado pela direção empresarial (DELGADO,2003, p.44- E-book)

Neste período, o homem não tinha tempo de pensar sobre as atividades que estava exercendo, trabalhava mecanicamente, e utilizava modelos repetitivos conforme uma máquina.

Em contrapartida, o método de produção fordista foi um aperfeiçoamento do modelo de produção do taylorismo, que se concentrou inicialmente nas indústrias automobilísticas. Neste sentido, informa Gabriela Delgado:

Ford verticalizou a empresa. Possibilitou a máxima racionalização das operações realizadas pelos trabalhadores, combatendo o desperdício na produção, reduzindo o tempo e aumentando o ritmo de trabalho, visando a intensificação das formas de exploração (DELGADO, 2003,p.44- E-book).

Contudo se estes novos modelos de produção beneficiaram os empregadores, para o empregado gerou vários problemas de saúde devido a continuidade dos mesmos gestos por um período intenso bem como explicita redução salarial.

## **2. TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA: CONCEITO, CARACTERÍSTICAS E EFEITOS**

A terceirização no Brasil surgiu em meados dos séculos XX com a crescente indústria automobilística, que necessitava de grande número de obreiros para atividades específicas, para a realização de montagens de peças em grande escala de produção. No Direito do Trabalho a terceirização é um fenômeno relativamente novo. Teve início na década de sessenta com o intuito de dar soluções econômicas e um novo formato na produção tecnológica, porém a terceirização surge também como forma de flexibilização dos princípios e normas adotadas na proteção do trabalhador, pois permite maiores facilidades para o empreendimento econômico na execução da mão de obra.

Mauricio Godinho Delgado (2015, p.473) expressa a terceirização como “neologismo oriundo da palavra terceiro, compreendido como intermediário, interveniente”. Ressalta o autor que o neologismo foi constituído pela área de Administração de Empresas, visando enfatizar a descentralização empresarial a uma terceira pessoa. Afirma ainda o autor que a terceirização é um fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente.

A terceirização passa por duas concepções; uma no sentido amplo, relacionado com a gênese que define a transferência de um segmento de uma empresa para outra de menor ponderação, todavia de maior especialização no que concerne à atividade transferida, e outra no sentido estrito ligado à súmula 331/1993 do Tribunal Superior do Trabalho-TST- que concebe a subcontratação como a função que envolve uma atividade meio e a atividade fim. (RODRIGUES PINTO; AMPLORA FILHO, 2000, p.500).

Para melhor compreensão do que seja atividade-fim, tem-se como aquela ocupação essencial para qual a empresa se estabeleceu, e seu objetivo é a exploração do ramo instituído no seu contrato social. Em contrapartida a atividade meio não está relacionada diretamente com a atividade fim empresarial.

Sergio Pinto Martins (1997, p.22), explica que a subcontratação “é a possibilidade de contratar terceiro para realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa”. Essa contratação pode envolver tanto na produção de bens como em serviços como ocorre na contratação de serviços de limpeza, vigilância ou até serviços temporários.

Deste modo, o autor entende que a terceirização é um mero complemento para a atividade econômica, onde as empresas se beneficiam de forma mútua para um objetivo comum.

Não obstante, Ricardo Resente (2015, e-book) afirma que a terceirização é um fornecimento de atividade especializada e não o fornecimento de trabalhadores.

A subcontratação é uma notável técnica do processo produtivo, haja vista pretender não somente o incremento da produção, mas, sobretudo a qualidade dos serviços.

Por conseguinte, a terceirização é uma metodologia de organização e dinâmica de uma empresa pelo qual esta transfere a outra a realização de serviços não essenciais à sua atividade específica. Deste modo, facilita a fragmentação e a descentralização do processo produtivo, com o intuito de diminuir os custos e aumentar o lucro das empresas que adotam esse sistema de produção, o que, indiretamente, facilita a precarização das condições de trabalho.

## 2.1 CARACTERÍSTICAS E EFEITO DA TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização por ser um sistema de produção novo no ordenamento jurídico brasileiro, a sua natureza pode derivar sérios danos ao mundo dos trabalhadores, tais como; a redução de benefícios aos empregados, diminuição no número de empregos, alta taxa de rotatividade da mão de obra, precarização nas relações empregatícias bem como aumento da jornada de trabalho e surgindo como consequência o aumento dos acidentes de trabalho.

Assim a transferência de atividades e de posto de trabalho de uma empresa para outra, aliada aos resultados supra referidos, dificultam normalmente a formação

de laços de solidariedade entre os trabalhadores, gerando impactos desastrosos no mundo sindical dos obreiros.

Indubitavelmente, a terceirização é um fenômeno que vem se expandindo cada vez mais, pois é uma realidade que favorece consideravelmente mundo empresarial.

A terceirização, no âmbito do Direito do Trabalho rompe com o modelo clássico de contratação, surgindo assim à relação trilateral de trabalho.

Segundo Mauricio Goldinho (2015, p. 473) no que refere a relação trilateral de trabalho,

Para o direito do trabalho terceirização é o fenômeno pelo qual se desassocia a relação econômica do trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se entenda os laços justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; e a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.

No magistério do autor Jose Orlando Schafer, esse afirma que a relação triangular se desenvolve mediante três agentes: a) com a empresa tomadora, contratante ou empresa cliente; b) a empresa chamada fornecedora de mão de obra, prestadora de serviços a terceiros ou a terceirizada; e c) o Trabalhador que no caso e empregado apenas desta última (revista LTrs p. 79-09/1103).

Assim o modelo trilateral rompe com a organização clássica da relação bilateral, trazendo para o empregado graves desajustes no âmbito da relação de trabalho, tendo em vista que não está de acordo com os princípios que o direito do trabalho defende ao longo da história. (DELGADO,2015 p.473).

## 2.2 TERCEIRIZAÇÃO LICITA E ILICITA.

O doutrinador Mauricio Delgado (2015 p. 487). classifica a terceirização de duas maneiras a lícita e ilícita. Entende se ainda, que o modelo bilateral continue sendo regra no direito brasileiro, onde a subcontratação somente pode ocorrer em casos excepcionais especializados em lei.

Para melhor facilitar o entendimento é considerado terceirização lícita toda atividade-meio, ou quando não possui subordinação direta e pessoalidade, conforme a sumula 331 do TST. Em contrapartida a ilicitude da subcontratação ocorre com a ausência dos requisitos da súmula citada, bem como o desenvolvimento de atividade fim e a subordinação direta pelo tomador de serviços.

A terceirização lícita está regulamentada na súmula 331/TST, lei nº 6.019/74, bem como lei nº 8.863/94 que mostram de maneira excepcional a subcontratação no direito do trabalho, onde pode se classificado em quatro grupos distintos, que merecem ser analisados no texto epigrafado.

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

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 tomador, desde que inexistente a pessoalidade 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<sup>1</sup>

<sup>1</sup> [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html)



Analisando o primeiro grudo da súmula 331, I /TST, logo se depara com a autorização do trabalho temporário, que, disciplinado pela lei nº 6.194/74, informa que trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física ou empresa para atender necessidades transitórias de substituição de seu pessoal regular e permanente ou acréscimos extraordinários de serviços<sup>2</sup>.

Mauricio Delgado (2014, p.499) entende que o trabalhador temporário não se confunde com a figura do trabalhador admitido a prazo por curto período pela própria empresa tomadora de serviço, onde o empregado forma o vínculo clássico da relação bilateral com o tomador real do serviço. Conforme o artigo 443 e parágrafos da Consolidação das Leis Trabalhistas. CLT:

O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º. Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. (Antigo parágrafo único renumerado pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.02.1967)

§ 2º. O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência. (Parágrafo acrescentado pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.02.1967).<sup>3</sup>

Diante do exposto vale salientar que o contrato temporário tem natureza peculiar, quando envolve a terceirização.

A terceirização de serviços de vigilância está no segundo grupo, regulada pela lei nº 7.102/83, abrangia apenas empresas de vigilância no setor bancário, contudo, como a redação da Súmula 311, III/ TST, não apenas se refere a este segmento e sim a qualquer mercado, no qual o trabalhador exerça sua força de trabalho no serviço especializado. Em consequência desta amplitude da súmula 331, III/TST, a lei 7.102/83 foi alterada, neste aspecto, pela redação constante na lei 8.863/94.

Cumprido ressaltar a diferença entre vigia e vigilante. Este empregado está regulamentado pela lei nº 8.863/94, no qual se submete a regras próprias, não

<sup>2</sup> [http:// www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6024.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6024.htm),

<sup>3</sup> <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/art443daclt.htm>

somente quanto a formação e capacidade como também a estrutura de trabalho, como membro de categoria especial diferenciada. Em outro vértice, encontra-se o vigia, vinculado ao próprio tomador de serviços, e seguindo regras estabelecidas pelo empregador.

O terceiro grupo pertinente as atividades de conservação e limpeza, foi o primeiro a desencadear o processo terceirizante no Brasil, e está expressamente regulamentado na Súmula 331/ TST.

No quarto grupo em que se pode caracterizar a licitude dessa nova prática de produção encontram-se os serviços ligados à atividade-meio do tomador de serviços. Ao admitir serviços relacionados atividade meio subentende-se a proibição da terceirização de serviços na atividade-fim, que se torna legítima com a redação da nova lei nº 13.429/2017.

Contudo boa parte da doutrina trabalhista diverge acerca dessa possibilidade. Há quem defenda a suscetibilidade de terceirização da atividade-fim e existem os que se posicionam na impossibilidade da mesma, uma vez que os serviços essenciais não podem ser terceirizados, pois seriam atividades que constituem a empresa tomadora de serviços.

Neste sentido, Amauri Mascari Nascimento (2013, p.227) assegura que a atividade-meio são aqueles serviços que não coincidem com os fins da empresa, enquanto a atividade fim está relacionada ao serviço essencial desta. Exemplo: um banco que contrata um vigilante, está contratando uma atividade meio, e quando contrata um caixa este está servindo à uma atividade-fim. Para o autor, a terceirização de atividade-meio é permitida enquanto a de atividade-fim é vedada pela doutrina trabalhista.

Entretanto, Sergio Pinto (2010, p.134) considera possível que possa existir terceirização na atividade-fim de uma empresa, ficando a cargo do administrador decidir tal questão desde que essa subcontratação seja lícita. O autor usa o exemplo da construção civil, onde se empregam trabalhadores terceirizados para o serviço de pintura e colocação de azulejos, que são atividades- fins.

Em síntese, a jurisprudência admite a terceirização apenas enquanto modalidade de contratação de prestação de serviços, desde que não haja pessoalidade e subordinação direta entre trabalhador terceirizado e tomador de serviço, afirma Delgado (2014, p.469), pois caso contrário a subcontratação torna-se ilícita.

### 2.3 INCONSTITUCIONALIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO NA ATIVIDADE FIM DA EMPRESA

O projeto de lei de terceirização irrestrita que foi recentemente sancionado pelo Presidente da República dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. Por meio da referida legislação, permeabiliza-se a terceirização não somente nas atividades meio de uma empresa, mas também seja adotada a subcontratação para os serviços relacionados à atividade-fim das empresas inclusive no serviço público.

Neste sentido o artigo 9 da lei 13.429/17 paragrafo 3º afirma que “O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços”.<sup>4</sup>

Não há previsão constitucional que permite a terceirização em atividade fim, pelo contrário, a Constituição de 1988 trás em seu texto limites para o processo de subcontratação na sociedade brasileira, admitindo apenas em modalidades específicas. Esses limites se encontram nos princípios de valorização do trabalho humano como, por exemplo: dignidade da pessoa humana (art.1º, III, em conjunto com o art.170, caput da CF/88), na relação de emprego protegida contra dispensa arbitrária (art. 7 incisos I da CRB/88, função social da propriedade (art.170, III,)), valores sociais do trabalho função sócio ambiental do trabalho, e na busca de pleno emprego (art.170, VIII) e Justiça Social.

Neste sentido Mauricio Delgado (2015,p.483) informa que os limites da terceirização situam-se no sentido de seu conjunto normativo, quer nos princípios, quer em regas assecuratórios da dignidade da pessoa humana.

A partir deste contexto, levam-se em consideração os princípios da proteção do regime empregatício, haja vista que a Carta Magna promove a reserva da função social que incumbe emprego direto, no qual o trabalhador garante o vínculo e sua integração na empresa, bem como da valorização do trabalho e especialmente do emprego.

---

<sup>4</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm)

### **3. OS PRINCÍPIOS APLICÁVEIS NO ÂMBITO CONTRATUAL**

#### **3.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO**

O ordenamento jurídico Brasileiro valoriza os princípios gerais do trabalho, que são fontes de direitos e garantias na Constituição Federal de 1988, onde trazem uma noção fundamental a ser aplicada no âmbito contratual, como valores sociais, econômicos, culturais.

Um dos importantes princípios aplicáveis no Direito do Trabalho é o Princípio da Proteção, no qual o obreiro é a parte hipossuficiente da relação laboral, por isso o ordenamento jurídico, visando dar um equilíbrio fático no contrato de trabalho, adotou essa gênese assecuratória. Sobre o tema Delgado destaca que:

Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro –, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho. (DELGADO, 2015, p.201).

Este princípio para boa parte da doutrina é o que está mais enraizado no Direito do trabalho, por influenciar todas as estruturas e características desse ramo especializado, afirma Delgado (2015, p.202).

Percebe-se que o Direito do Trabalho tem como objetivo a valorização do trabalho humano, no qual os princípios tendem a englobar todos os aspectos sociais inerentes.

#### **3.2 A DEVIDA VALORIZAÇÃO DO TRABALHO**

A Carta Magna elevou os valores sociais do trabalho, para assumir uma real efetivação do direito, no qual possa agregar um compromisso social entre todas as áreas do âmbito contratual.

O Princípio da Valorização do Trabalho tem suma importância, pois constitui condições de inclusão do homem no mercado de trabalho assevera a Constituição Federal no seu artigo 170.

Art. 170 A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios [...] <sup>5</sup>

Isso significa que a Constituição teve a intenção, de proteger o valor social que existe, devido a desigualdades, pelo qual prestigiou o trabalho, para que haja boas condições de vida laboral e menos desemprego para que cada cidadão desenvolva uma vida digna, visto que é através do emprego que se garante o sustento de uma família.

### 3.3 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Sobre o Princípio da Continuidade da Relação de emprego a Consolidação das Leis Trabalhistas- CLT prevê que o contrato de trabalho possa ser firmado por prazo determinado ou indeterminado, possui previsão legal no seu artigo 442 e 443 da CLT.

A regra para o Direito do Trabalho para que se possa garantir maior estabilidade para o empregado, e que seja firmado um contrato de prestação de serviço por tempo indeterminado, para que se possa ter uma integração plena na estrutura e dinâmica organizacional na empresa em que se encontra inserido.

O Princípio da Continuidade da Relação de Emprego gera várias seguranças favoráveis ao trabalhador, como a Súmula n<sup>o</sup> 212 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que diz:

O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio

---

<sup>5</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)

da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.<sup>6</sup>

Na Consolidação das Leis do Trabalho, estão previstos dois tipos de contratos de trabalho: um por prazo determinado e outro com prazo indeterminado. Os contratos a termo ou por prazo determinado são admitidos de forma excepcional, diferentemente do contrato por prazo indeterminado, pois esse é quem concretiza a continuidade da relação empregatícia. Sobre o tema Delgado destaca que:

Informa tal princípio que é de interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura dinâmica empresariais. Apenas mediante tal permanência e integração é que a ordem justralhista poderia cumprir satisfatoriamente o objetivo teológico do Direito do Trabalho, de assegurar melhores condições, sob a ótica obreira, de pactuação e gerenciamento da força do trabalho em determinada sociedade. (DELGADO, 2014, p.206).

Assim o princípio da continuidade da relação de emprego protege toda a classe trabalhadora, fazendo que cada trabalhador tenha seus direitos respaldados e ainda esse vem dando um suporte aos demais princípios trabalhistas para que não haja despedidas injustas e discriminatórias no âmbito trabalhista.

---

<sup>6</sup>[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-212](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-212)

## 4. DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

### 4.1 DIREITO COLETIVO DO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO DE 1988.

O Direito Coletivo do trabalho para Paulo Antônio Maia (2012,p.321) é o conjunto de normas e institutos que regulam as relações entre sindicatos de empregados e empregadores entre as empresas agindo sozinho ou por seus sindicatos.

Em síntese, o direito coletivo está unido com as regras e princípios assecuratórios do trabalho, que visa representar os trabalhadores em dissídios de forma coletiva com o apoio de determinada categoria laborativa. Os sindicatos são, portanto o sujeito do direito coletivo.

Inicialmente, a CLT trazia limites sobre sindicalização para alguns empregados no que se dizia respeito aos servidores públicos, porém com a Constituição de 1988, primeiramente no art. 5º, inciso XVII, no qual garantiu a liberdade associativa, e posteriormente, com a redação do art.37º, inciso VI da referida constituição, permitiu que os servidores também pudessem participar de sindicatos correspondentes à sua categoria, com exceção do servidor público militar.

Analisando a Carta Magna de 1988, no seu capítulo II, que diz respeito aos direitos sociais, encontra-se o artigo 8º e seus incisos que tratam sobre o direito da livre associação profissional e sindical, proibindo a intervenção dos entes estatais, apenas exigindo sua regulamentação no Ministério do Trabalho.

Ainda dissertando sobre o artigo 8º, inciso II, foi instituída a proibição de mais de um sindicato, que represente a categoria profissional equivalente em uma mesma localidade, que é o que se chama de unicidade sindical.

Os sindicatos foram formados com a intenção de trabalhar e lutar pelo coletivo de uma mesma classe de trabalhadores. O inciso III do artigo supracitado, afirma que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais de cada categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”.

Assim, o Direito Coletivo encontra-se firmado na Constituição Federal, nas leis ordinárias, especialmente na CLT, nas convenções e acordos coletivos e nos princípios assecuratórios, os quais analisaremos a seguir.

## 4.2 PRINCÍPIOS DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Ao analisar a tipologia dos princípios do Direito Coletivo do Trabalho, pode se dividir em três grupos.

O primeiro grupo visa garantir a expansão das organizações coletivas do trabalho com a finalidade de agrupar as relações jurídicas de cada categoria. Neste rol enquadra os princípios da liberdade associativa e da autonomia sindical.

No segundo grupo destacam-se as relações dos sindicatos dos trabalhadores e empregadores no âmbito das negociações coletivas. Esta relação abrange os princípios da interveniência sindical na normalização coletiva, da equivalência dos contratantes coletivos, bem como da lealdade nas negociações coletivas.

O terceiro grupo tange sobre os efeitos das normas jurídicas produzidas pelos contratantes coletivos. Os princípios que estão disciplinados nesse rol são o da criatividade da negociação coletiva e o princípio da adequação setorial negociada.

Os princípios citados serão analisados na sequência, com destaque em três princípios que possuem relevância constitucional no plano do Direito Coletivo do Trabalho, que são: princípio da liberdade associativa e sindical, princípio da autonomia sindical e princípio da intervenção sindical nas negociações coletivas.

### 4.2.1 Princípio da Liberdade Associativa e Sindical

Mauricio Delgado (2015, p.1404) desdobra esse princípio em dois: liberdade de associação, mais abrangente; e liberdade sindical. Segundo o autor o primeiro abrange as noções conexas de reunião e associação em sentido amplo; o segundo é restrito as áreas e temáticas econômicas e profissionais.

Para Alice Monteiro (2011, p.970), a liberdade sindical constitui-se como:



O alicerce sobre o qual se constrói o edifício das relações coletivas do trabalho com características próprias ela se sobrepõe aos indivíduos isolado e implica restrições à liberdade individual, quando submete esse homem isolado à deliberação do homem–massa que é a assembleia.

A liberdade sindical para Sérgio Pinto (2014.p.784) significa o direito dos trabalhadores e dos empregadores de associarem-se livremente a um sindicato, visando à promoção de seus interesses profissionais ou econômicos.

Contudo a liberdade sindical segundo Amauri Mascaro e Sônia Mascaro (2015,p.1360), “refere-se à liberdade de organização e defesa dos interesses coletivos, mas também um princípio de autonomia coletiva que deve presidir os sistemas jurídicos pluralistas”.

A liberdade sindical nos dizeres de Gustavo Filipe Gusmão (2017,p727 e-book) “ não se sustenta o modelo sindical controlado pelo Estado, impondo regras que acabam sufocando a atuação dos atores sociais nas relações do direito coletivo do trabalho”.

Em suma o princípio da liberdade associativa e sindical está previsto na CFR/88 no artigo 5 incisos XVI e XVIII, o qual permite a autonomia de um sindicato no que diz respeito a sua organização e criação e ate sua extinção conforme a sua escolha.

#### **4.2.2 Princípio da Autonomia Sindical**

O Princípio da Autonomia Sindical refere-se à prerrogativa que possuem os empregados e empregadores de se organizarem em grupos para formar um sindicato.

A construção de um sindicato pode se dar por diversas razões, a estrutura pode se dar com o propósito de articular empresas, ou categorias profissionais, contudo o ordenamento jurídico brasileiro não permite a existência de mais de um sindicato representativo de categoria econômica ou profissional inferior à área de um município.

Para o doutrinador Sérgio Pinto (2015,p.789) o enfoque da autonomia sindical atinge vários aspectos.

O primeiro seria o da Liberdade Sindical interna, de os interessados redigirem os estatutos do sindicato. Assim os estatutos não poderiam ser aprovados por autoridades Administrativas, pois tal fato violaria a autonomia sindical. O sindicato tem o direito de fundir com outro sindicato, de haver cisão no sindicato etc. O autor entende ainda que os sindicatos têm direito, também de eleger livremente seus representantes, sem a interferência de qualquer pessoa, e se filiar em outras organizações inclusive internacionais.

Este princípio surgiu com a promulgação da CFR/88, uma vez que se extinguiu o controle político administrativo do Estado, além de ter ampliado suas prerrogativas.

#### **4.2.3 Princípio da Interveniência Sindical na Normatização Coletiva**

O Princípio da Intervenção Sindical na Negociação Coletiva está disciplinado pelo artigo 8º, inciso VI da Constituição Federal de 1988, que determina “ é obrigado a participação dos sindicatos nas negociações coletivas do trabalho”, ou seja, é lícito qualquer acordo coletivo, em que um sindicato dos trabalhadores se encontre na lide.

A atuação sindical nos dissídios trabalhistas é considerada um grande avanço pelos trabalhadores ao longo do desenvolvimento do Direito do Trabalho, que possibilitou aos empregados uma relação de igualdade diante dos empregadores, uma vez que estes já possuem status de um ser coletivo por natureza.

Sobre os dissídios trabalhistas Mauricio Delgado (2015,p.1412)assevera:

Não e valido qualquer ajuste feito informalmente entre empregado e empregador terá carácter de mera cláusula contratual, sem o condão de instituir norma jurídica coletiva negociada. Afirma também que este e o verdadeiro Princípio da resistência trabalhista.

Portanto, a Constituição da República de 1988 não autoriza realização de negociação coletiva sem a presença do sindicato obreiro respectivo nada obstante o art.617§1º da CLT autorizar que, na ausência de entidades sindicais, federais ou confederativas, abrir a possibilidade de negociação direta dos trabalhadores com seus empregadores.

A ausência da atuação sindical obreira, nessa medida, somente seria possível em um eventual acordo entre empregados e empregadores no campo processual.

#### **4.2.4 Princípio da Equivalência dos Contratantes Coletivos.**

O Princípio da Equivalência dos Contratos Coletivos, está relacionado, na função do Direito do Trabalho, ao afastamento da desigualdade que existe entre o empregado e empregador, tendo em vista que em seara do direito individual ocorre diferença entre esses dois polos.

O Doutrinador Luciano Martinez (2011, p,630) afirma que:

Reconhece que este principio, baseia-se no mandamento nuclear segundo o qual os contratantes estando em plano de igualdade, são dotados dos mesmos instrumentos de ação e de resistência, passíveis de utilização no momento de construção de acordos ou convenções.

Analogicamente Mauricio Delgado, (2015,p.93) declara que no Direito Coletivo do Trabalho, “não se pode utilizar as mesmas regras do direito individual, para invalidar um dispositivo consolidado pelo acordo coletivo uma vez que as partes são equivalente”.

Deste modo, a atuação dos sindicatos dos trabalhadores nas negociações coletivas afasta a fragilidade contratual, que existe entre o empregado em relação ao empregador no momento da representação.

#### **4.2.5 Princípio da Lealdade e Transparência na Negociação Coletiva.**

Indubitavelmente este principio está diretamente ligado á boa fé nos negócios relacionados á negociação coletiva. Como em qualquer outro ramo do direito, este principio está disciplinado na lealdade entre os contratantes conforme o artigo 113 do Código Civil de 2002:

**Art. 113.** Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração.<sup>7</sup>

O Ministro Mauricio Delgado (2015, p.1415) afirma “que este principio está relacionado em duas faces: lealdade e transparência. Ambas são premissas essenciais ao desenvolvimento democrático e eficaz do próprio processo negocial coletivo.”

A boa fé é o fundamento principal nas relações coletivas, tendo em vista que esta pautada na colaboração e transparência da realização dos acordos firmados entre as partes. Desse modo, são inválidos os atos de qualquer das partes que se classifiquem como desleais ou obscuros.

#### **4.2.6 Princípio da Criatividade Jurídica da Negociação Coletiva.**

O Princípio da Criatividade Jurídica da Negociação Coletiva se relaciona ao poder em que a negociação ou acordo coletivo possui de criar novas regras e normas jurídicas, desde que estas estejam em concordância com a norma estatal.

Mauricio Delgado (2015,p.1417), ao falar deste princípio, alude sobre a importante diferença entre clausura contratual e norma jurídica.

As normas não aderem permanentemente a relação jurídica pactuada entre as partes, podendo serem revogadas, enquanto as Clausuras Contratuais sujeitam-se a um efeito adesivo permanentemente nos contratos, não podendo assim serem suprimidos pela vontade dos que a institui.

Ou seja, as negociações Coletivas do Trabalho e acordos coletivos são consideradas, no ordenamento jurídico brasileiro, fontes disciplinadoras do Direito do Trabalho.

#### **4.2.7 Princípio da Adequação Setorial Negociada**

Este princípio é relativamente novo no ramo do Direito do Trabalho, basicamente o único doutrinador que o defende é o Ministro Mauricio Delgado.

---

<sup>7</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)

O Princípio da Adequação Setorial busca estabelecer regras na negociação coletiva para que se esclareçam as causalidades e consequências, quando a norma permite a flexibilização da legislação protetiva do Direito do Trabalho.

Este princípio visa compatibilizar as normas de criação heterônomas estatais com as normas de criação autônomas, ou seja, criadas pela própria autonomia de vontade dos atores sociais pactuantes.

Mauricio Delgado (2015,p. 1419) ao analisar este principio o resume em duas partes:

A primeira e que a norma coletiva estabeleça padrão superior ao estabelecido pela norma heterônoma estatal; e a segunda que que a norma coletiva transacione apenas setorialmente parcelas justralhistas de indisponibilidade apenas relativa. No primeiro caso especificado (quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável), as normas autônomas elevam o patamar setorial de direitos trabalhistas, em comparação com o padrão geral imperativo existente. Assim o fazendo, não afrontam sequer o princípio da indisponibilidade de direitos que é inerente ao Direito Individual do Trabalho. Já no segundo caso (quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justralhistas de indisponibilidade apenas relativa - e não de indisponibilidade absoluta) o princípio da indisponibilidade de direitos é realmente afrontado, mas de modo a atingir somente parcelas de indisponibilidade relativa. Estas assim se qualificam quer pela natureza própria à parcela mesma (ilustrativamente, modalidade de pagamento salarial, tipo de jornada pactuada, fornecimento ou não de utilidades e suas repercussões no contrato, etc.), quer pela existência de expresse permissivo jurídico heterônomo a seu respeito (por exemplo, montante salarial: art. 7º, VI, CF/88; ou montante de jornada: art. 7º, XIII e XIV, CF/88).

Quando se fala do princípio da adequação negociada, deve-se ter muito cuidado uma vez que “ se estabelecer condições prejudiciais para o trabalhador e uma exceção, apenas admitida nas hipóteses do art,7º inciso VI, XIII e XI da Constituição Federal 1988” expressa Gustavo Filipe Gusmão( 2017,p727-ebook)

Em suma na perspectiva deste principio não é valido, que um sindicato renuncie a um direito do trabalhador em uma negociação coletiva, porque além de ir contra os princípio da norma mais favorável, nenhuma garantia adquirida pelo trabalhador pode ser instrumento de flexibilização para que prejudique seus direitos.

## 5. SINDICATOS

### 5.1 EVOLUÇÃO DO DIREITO SINDICAL

O sindicato é um fenômeno tipicamente relacionado ao surgimento da classe trabalhadora assalariada, que apareceu com o Capitalismo Industrial, todavia os empregadores também podem participar de uma organização sindical, mesmo que estes ajam de forma isolada.

O conceito legal de sindicato é extraído no caput do art.551 da CLT assim disposto:

Art. 511. 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<sup>8</sup>.

Para o doutrinador Mauricio Delgado (2015, p.1423):

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

As associações sindicais supõem um principio de defesa dos obreiros ante os patrões, levando em consideração que é a parte mais fraca do laço de emprego. Em síntese, constituem uma organização de pessoas que desempenham funções profissionais ou econômicas iguais, que buscam defender e promover seus interesses.

---

<sup>8</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)

## 5.2 ADVENTO E AVANÇOS DO SINDICALISMO

A organização e a implantação do sindicalismo nos países da velha industrialização foi um processo longo, marcado por intensos conflitos. Não havia nenhuma legislação de garantia à organização sindical como representação legítima dos trabalhadores.

Segundo Gustavo Filipe Garcia (2017, p.729- ebook) explica como se deu a origem do sindicato no Brasil:

Na origem do movimento sindical brasileiro, observam-se as chamadas instituições assistenciais, ou seja, “ligas operárias”, que também reivindicavam melhores condições de trabalho, com certa influência de trabalhadores estrangeiros que aqui se encontravam para prestar serviços, como: Liga Operária de Socorros Mútuos (1872), Liga de Resistência dos Trabalhadores em Madeira (1901), Liga dos Operários em Couro (1901), Liga de Resistência das Costureiras (1906).

O reconhecimento dos sindicatos por parte dos poderes públicos só ocorreu quando estes já existiam de fato. A aceitação do sindicato por parte dos empregadores decorria da capacidade das associações operárias de se imporem como interlocutor válido, representante de determinada categoria de trabalhadores.

Numa situação de força e de conflito, buscando o sindicato obrigar o empregador a reconhecê-lo, e com ele negociar, lançava mão de vários mecanismos, tais como greve, boicote, no qual buscava apelo aos trabalhadores de não consumir as mercadorias das empresas que não reconhecia os sindicatos, e da sabotagem. Sendo assim, o sindicalismo tributa sua gênese aos movimentos dos trabalhadores nos principais centros industriais do mundo, no início da Revolução Industrial.

Os operários perceberam que podiam se unir contra as precárias condições de labor a que eram condicionados, tais como: extensivas jornadas de 14 a 16 horas diárias de trabalho, tarefas executadas em pé tornando o dia insuportável, contratação de mulheres e crianças como mão de obra barata, ambiente de trabalho insalubre, falta de higienização, além de precárias condições de segurança e má remuneração.

Neste sentido afirma Gustavo Filipe Gusmão (2017, p.728- ebook):

O Direito Coletivo do Trabalho tem início nos movimentos de união de trabalhadores, com o fim de lutar contra condições de trabalho desfavoráveis, buscando melhorias, por exemplo, quanto ao salário e à jornada de trabalho, especialmente em face dos abusos cometidos durante a Revolução Industrial, no século XVIII.

No mundo contemporâneo, nos países em via de industrialização, o sindicalismo não se encontra tão solidamente implantado como nos países desenvolvidos. Obviamente, a importância do movimento sindical varia segundo o peso e a influência dos trabalhadores na indústria no conjunto da população ativa.

Entretanto, existem outras variáveis a ser observadas na análise da organização sindical, tais como o sistema político, o grau de urbanização, tecnologia, valores nacionais, origem da força de trabalho, etc.

### 5.3 DESENVOLVIMENTO DO SINDICALISMO NO BRASIL

O sindicalismo brasileiro surgiu efetivamente depois de 1900 com a vinda dos primeiros imigrantes europeus. Antes desta data, o país agrícola e recém-saído da escravidão possuía apenas pequenos e esparsos núcleos de trabalhadores, sem condições de organizar um movimento sindical.

Em meados do século XIX pode se registrar a existência de associações de artesãos com a finalidade mutualistas, tal como a imperial associação tipografia Fluminense fundada em 1853.

A difusão do movimento sindical, só ocorreu, entretanto, a partir do século XX, com a formação de uniões ligas de resistência e outras associações que começam a reivindicar benefícios em prol de uma camada de trabalhadores assalariados.

A maior parte desses movimentos, que prolongou até 1910, concentrava-se em São Paulo e englobava principalmente estrangeiros que compunham a massa de trabalhadores industriais do estado.

No período de 1910 a 1930, houve intensas lutas do operariado brasileiro, sobretudo na indústria têxtil de São Paulo, também ocorreram inúmeras greves no estado do Rio de Janeiro e Recife.



O Estado brasileiro, até 1930, manteve-se praticamente alheio á questões trabalhistas. A legislação não vedava o direito de associação, mas os sindicatos mantinham-se em precária legalidade, pois as leis permaneciam como letra morta.

Na era Vargas na década de 1930, com o surgimento do Ministério do Trabalho, começou-se a atribuir aos sindicatos funções conferidas ao poder público, no qual a associação tinha um vínculo direto com Estado que estipulava os interesses nacionais e com a exigência de cumprir algumas imposições a quem fizesse parte da corporação. Além da cobrança de contribuições, os sindicatos nasceram inicialmente ligados ao Estado.

Com a Revolução de 1930 e com a publicação do decreto instaurado nº 19770, de 19 de março 1931, no qual estipulou- se a diferença entre os sindicatos do empregado e empregador, onde estas corporações só poderiam ganhar personalidade jurídica se o Ministério do Trabalho a autorizasse. Surgiu também a criação do sindicato único para cada profissão em uma mesma localidade, além de não permitir que os sindicatos exercessem qualquer atividade relacionada á política.

Deste modo explica Gustavo Filipe Garcia ( 2017,p 729- ebook):

O Decreto 19.770, de 19 de março de 1931, conhecida como a “Lei dos Sindicatos”, aprovado pelo governo de Getúlio Vargas, seguindo a doutrina de Oliveira Viana, que se inspirava no modelo corporativista italiano, estabeleceu a distinção entre sindicato de empregados e sindicato de empregadores, exigindo o reconhecimento do Ministério do Trabalho para a aquisição de personalidade jurídica, bem como instituiu o sindicato único para cada profissão da mesma região.

Posteriormente, com a Constituição de 1934 a composição sindical foi alterada, com o surgimento da unicidade sindical, no qual garantiu a pluralidade e a autonomia dos sindicatos.

## 6. UNICIDADE SINDICAL

Unicidade Sindical segundo Mauricio Delgado (2015,p.1429), “corresponde à previsão normativa obrigatória de existência de um único sindicato representativo dos correspondentes obreiros seja por empresa, seja por profissão ou categoria profissional. ”

A Carta Magna de 1988, estipula em seu artigo 8º inciso, II a criação de sindicatos da seguinte forma:

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;<sup>9</sup>

Tal dispositivo “limita a unidade sindical o direito de liberdade sindical, sendo produto para o controle por meio do Estado para evitar que estes façam reivindicações ou greves”, afirma Sérgio Pinto (2015, p.801)

No mesmo sentido, Amauri Mascaro e Sônia Mascaro (2014, p.1330) “aponta uma divergência acerca deste dispositivo na constituição e 1988, que embora assegure o princípio da liberdade sindical, limita-o com a permissão de apenas um em cada localidade ”.

Alice Monteiro (2011, p.971) critica a adoção da unidade sindical pela CF/88 afirma que “ao prever a unicidade sindical, isso limitou a liberdade sindical. ”

Decorre que, com apenas um sindicato em cada localidade, subentende-se que é mais fácil os trabalhadores se reunirem e formarem forças do que a autorização de mais de um sindicato na mesma base territorial. O sindicato fragmentado dificulta seu próprio objetivo central: a luta pela garantia de melhores condições da classe trabalhadora.

---

<sup>9</sup> <http://www.portaltributario.com.br/legislacao/art8dacf.htm>

## 6.1 CATEGORIA E ENQUADRAMENTO SINDICAL

Segundo o ordenamento jurídico brasileiro, a organização dos trabalhadores se dar por categorias, conforme mencionado no capítulo anterior o artigo 8, inciso II, III, IV da CF/88, no qual se dar pela categoria profissional, econômica ou categoria diferenciada.

Gustavo Filipe Garcia (2017, p,737- ebook) classifica o sistema sindical por categoria como “ uma evidente forma de restringir a liberdade sindical, com origem no sistema corporativista, impossibilitando que os interessados se reúnam em formas distintas, em outros grupos, com alcance diverso.”

Vejamos a conceituação de cada uma separadamente.

### 6.1.1 Sindicatos por Categoria Profissional e Categoria Econômica

A definição de Categoria Profissional é encontrada no artigo 511§ 2 lei nº 5452/43 – Consolidação das Leis Trabalhistas CLT que diz:

Art. 511. (...)

§ 2º 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.<sup>10</sup>

O Ministro Mauricio Delgado (2015, p.1426) informa que “a categoria profissional é a similitude laborativa, e função da vinculação a empregadores, que tenham atividades econômicas idênticas similares ou conexas”.

Do mesmo modo, Sérgio Pinto (2015, p.812) adota que “a categoria compreende, portanto, a organização do grupo profissional ou econômico, segundo as determinações políticas do Estado ”.

---

<sup>10</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)

Em face disto, o que se descreve como categoria profissional, para fins de associação sindical, com a conjunção semelhante dos trabalhadores perante a atividade que eles exercem para o empregador.

Para que um Trabalhador se encaixe na categoria profissional basta que este “preste serviço ao empregador cuja atividade inserida esteja inserida em certo setor da economia, independente da função especificamente desempenhada, desde que não seja atividade profissional diferenciada” explica Gustavo Filipe Gusmão(2017,p,737-ebook).

Quando o legislador fala em atividades similares, significa dizer que todas as atividades estão ligadas ao mesmo ramo econômico, por exemplo bares, e restaurantes. Contudo atividades conexas são aquelas que os complementares entre si, porém são diferentes, a exemplo o que ocorre nas construções civis, com os eletricitas e pintores.

Desta forma, pode-se observar que o modelo de agregação de sindicatos adotados pela Constituição Federal, art.8º, II, foi o de agregação por categoria. Por isso ao se analisar muitas vezes e mais fácil identificar a categoria profissional de um obreiro pela atividade preponderante empresarial, que é a principal do empreendimento.

Deste modo adota Mauricio Delgado (2015,p.1427) o princípio da agregação.

No campo temático do enquadramento sindical, a propósito, desponta como mais consentâneo com a Constituição da República o princípio da agregação, a o invés da diretriz civilista tradicional da especialização. A diretriz da especialização pode ser útil para a análise de certos aspectos de outras relações jurídicas, sendo inadequada, porém, senão incompatível, para a investigação da estrutura sindical mais legítima e representativa, apta a melhor realizar o critério da unicidade sindical determinado pelo Texto Máximo de 1988 ( art. 8º, I e II, CF/88) e concretizar a consistência representativa que têm de possuir os sindicatos ( art. 8º, I, II e VI,CF/88).Para esta investigação sobre a legitimidade e a representatividade dos sindicatos torna-se imprescindível, por tanto, o manejo efetivo e proporcional do princípio da agregação, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho.

O princípio acima garantiria uma representação mais coerente com a unidade sindical, a qual este tem um sentido mais amplo e maior número de filiados.

Em concordância com a categoria profissional, encontra-se a ideia da categoria econômica. Considerando que o direito coletivo prevê a igualdade entre os

indivíduos coletivos no ele determina uma harmonia entre o sindicato dos trabalhadores e empregadores.

Neste sentido, informa o artigo 511. (...)

§1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.( ...)<sup>11</sup>

Portanto categoria econômica é a agregação de empregadores que atuam em atividades congêneres, similares ou conexas que desenvolverão um sindicato patronal.

### 6.1.2 Categoria Diferenciada

Conforme informado anteriormente, o preceito primordial para formação de um sindicato dos trabalhadores é por categoria profissional, que é aquela que se forma segundo a atividade principal do empregador. Entretanto, existe a possibilidade do enquadramento em categoria diferenciada no qual recebe o nome de sindicato horizontal.

A concepção deste pensamento encontra-se no artigo 511§ 3da CLT:

Art. 511(...)

§ 3º 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.

Essa ideia parte pela percepção que o sindicato se forma não pela atividade preponderante do empregador, e sim pela profissão exercida pelo trabalhador.

Segundo Sérgio Pinto (2015.p.813) informa que é “na categoria diferenciada, o que ocorre é a formação de um sindicato por profissão, que evidentemente só poderá ser de empregados e não de empregadores. ”

A legislação vigente aceita que se forme um sindicato por categoria diferenciada, contudo a jurisprudência só admite esta modalidade quando as categorias possuem um estatuto próprio ou aqueles casos que estão referenciados

<sup>11</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm)

no quadro do artigo 577 da CLT, exemplo disso são os condutores de veículos rodoviários, advogados que trabalham no setor jurídico do banco, que não são bancários e sim advogados, ou um medicam que trabalha em uma metalúrgica, é médico e não metalúrgico.

Nesse sentido afirma Gabriel Filipe Gusmão (2017, p,738-ebook):

Para a existência de categoria profissional diferenciada, faz-se necessária a existência de estatuto profissional especial por exemplo as secretarias, ou condições de vida diferenciada como no caso dos motoristas.

De acordo com esse entendimento existe Orientação Jurisprudencial- OJ nº 36 inserida no ordenamento jurídico de 07.12.1998:

Nº 36 EMPREGADOS DE EMPRESA DE PROCESSAMENTO DE DADOS. RECONHECIMENTO COMO CATEGORIA DIFERENCIADA. IMPOSSIBILIDADE.

É por lei e não por decisão judicial, que as categorias diferenciadas são reconhecidas como tais. De outra parte, no que tange aos profissionais da informática, o trabalho que desempenham sofre alterações, de acordo com a atividade econômica exercida pelo empregador.<sup>12</sup>

Somente após o enquadramento do trabalhador em uma categoria diferenciada, este terá direito de todas as garantias da norma coletiva, mesmo que este trabalhe em uma atividade que não seja preponderante.

Não obstante, apenas fará jus da norma coletiva, se no âmbito da negociação na categoria diferenciada, houve participação do sindicato patronal que representa o empregador, conforme previsto na Súmula 374 TST.

## 6.2 ENQUADRAMENTO SINDICAL

O enquadramento sindical está relacionado a que sindicato o empregado e empregador pertencerá, no qual estes somente serão representados sindicalmente se eles estiverem nas categorias correspondentes.

---

12

[http://www.tst.jus.br/home?p\\_p\\_id=15&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=maximized&p\\_p\\_mode=view&\\_15\\_struts\\_action=%2Fjournal%2Fview\\_article&\\_15\\_groupId=10157&\\_15\\_articleId=63246&\\_15\\_version=1.1](http://www.tst.jus.br/home?p_p_id=15&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_15_struts_action=%2Fjournal%2Fview_article&_15_groupId=10157&_15_articleId=63246&_15_version=1.1)

Todavia, existe muita complexidade ao se estabelecer o enquadramento sindical, pois este está limitado pela unicidade, que por sua vez está em desacordo com o Princípio da Liberdade Sindical, tendo em vista que não concebem os trabalhadores pertencer a organizações que julgam pertinentes.

Neste sentido afirma Sergio Pinto (2015, p.813)

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

Analogicamente a esta dificuldade existe ainda a situação dos trabalhadores terceirizados. Por se tratar de uma relação trilateral, ficam a mercê do enquadramento sindical, pois estes empregados não possuem uma relação diretamente ligada com a empresa para que presta serviços, dificultando o reconhecimento da categoria a que pertence.

## 7 ENQUADRAMENTO SINDICAL DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS

### 7.1 O DESAFIO DO ENQUADRAMENTO SINDICAL DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS.

Conforme já analisado no capítulo anterior, o enquadramento sindical do empregado ocorre via de regra, na atividade preponderante do seu empregador, exceto quando este pertence ao grupo da categoria profissional diferenciada.

Com base na legislação pertinente, tornam-se óbvias as objeções de associação sindical dos trabalhadores terceirizados, uma vez que não são funcionários da empresa que lhe disponibilizou o emprego.

Segundo Mauricio Delgado (2015, p.518)

A terceirização desorganiza perversamente a atuação sindical e praticamente suprime qualquer possibilidade eficaz de ação, atuação e representação coletivas dos trabalhadores terceirizados.

Neste mesmo sentido Vânia Birck (2016, p.454) expressa que “os efeitos da terceirização tem chamado a atenção da comunidade jurídica, sobretudo no seu potencial precarizante nas relações trabalhistas em diversos aspectos”.

Embora a Constituição proteja os empregados nas questões inerentes ao trabalhador terceirizado, existem lacunas que inviabilizam que este se organize sindicalmente para a luta dos seus direitos.

Conforme explica Marcio Tulio (2012.p.218):

A Terceirização conspira sempre contra o movimento sindical. Além de não reunir um coletivo estável e homogêneo, ela opõe terceirizados a trabalhadores comuns introduzindo o princípio da concorrência no interior da própria força de trabalho.



A ausência de identidade por parte dos trabalhadores terceirizados acaba com a força de trabalho fragmentando a movimentação sindical, além de dificultar a agregação dos trabalhadores. Como expõe Gabriela Delgado e Helder Amorim (2014, p.16) .

(..) a trajetória de exclusão social e de precariedade promovida pelo terceirizado, além de intensificar a privação de direitos fundamentais dos trabalhadores terceiros, também os impede de consolidarem sua identidade de classe a partir do trabalho realizado.

A categoria sindical pertinente ao trabalhador terceirizado pela legislação vigente tem gerado várias críticas por parte da doutrina e jurisprudência, uma vez que o enquadramento sindical pátrio se dar, como regra, conforme foi visto anteriormente, em razão da atividade econômica para a qual o trabalhador estar vinculado e não em razão da atividade econômica da prestadora de serviços.

A formação de um sindicato especializado para trabalhadores terceirizados não seria viável. Conforme expressa Mauricio Delgado (2015, p. 518):

A ideia de formação de um sindicato de trabalhadores terceirizados , os quais servem de dezenas de diferentes tomadores de serviços , integrantes estes de segmentos econômicos extremamente dispares, é simplesmente um contrassenso. Sindicato e unidade, é agregação de seres com intuito comuns e convergentes, unívocos.

Ressalta ainda o autor que o “terceirizado deveria pertencer a empresa tomadora de serviços uma vez que nela que integra seu cotidiano profissional, e onde encontrará sua categoria profissional e seu efetivo”. (DELGADO 2015.p.519).

Ao se permitir que os trabalhadores terceirizados se filiem aos sindicatos das empregas tomadoras de serviços, esta sendo aplicando o princípio da norma mais favorável para o trabalhador, facilitando assim um progresso nas relações juslaboral do empregado, e permitindo que o sindicato seja um órgão mais forte desta categoria, eliminando as desigualdades existentes.

A temática é controversa e por isso, suscetível de muitas discussões. Contudo as jurisprudências têm julgado as interpretações dos padrões tradicionais, assim fica proibido ao trabalhador terceirizado vincular-se á empresa tomadora de serviços.

## 7.2 ENQUADRAMENTO NA CATEGORIA DOS TOMADORES DE SERVIÇOS E EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS.

A jurisprudência trabalhista entende que quando ocorre ilicitude na contratação do empregado terceirizado, este passa a se enquadrar sindicalmente, na empresa em que presta efetivamente sua força laboral, ou seja, a entidade tomadora de serviços. Para esclarecer tal colocação vejamos a decisão da 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho TST.

TST - RECURSO DE REVISTA RR 5288000620095120034 (TST)

Ementa: RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO COM O HSBC BANK BRASIL S.A . - BANCO MÚLTIPLO. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA . ENQUADRAMENTO COMO BANCÁRIO. NORMA COLETIVA APLICÁVEL. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. 1 - O Tribunal Regional reconheceu a nulidade do contrato de trabalho firmado entre o reclamante e o segundo reclamado, HSBC Serviços e Participações Ltda., prestador de serviços, por força do art. 9º da CLT, e reconheceu o vínculo direto com o primeiro reclamado, HSBC Bank Brasil S.A., pelo fato dele trabalhar na atividade-fim deste último, tomador dos serviços. Assim, ao reconhecer o vínculo de emprego entre o reclamante e o primeiro reclamado e deferir as parcelas atinentes à condição de bancário, o Tribunal Regional decidiu em harmonia com a Súmula nº 331, I, do TST. 2 - Ao ser mantido o reconhecimento do vínculo de emprego com o tomador de serviços, são devidos os benefícios previstos nos instrumentos coletivos firmados pelo primeiro reclamado. 3 - Esta Corte tem reconhecido a responsabilidade solidária, quando a terceirização é ilícita. Precedentes. 4 - Recurso de revista de que não se conhece. HORAS EXTRAS. O TRT consignou que o reclamante faz jus à jornada prevista no art. 224 da CLT, com o seu enquadramento como bancário, e que está comprovada a possibilidade controle da jornada de trabalho no período em que trabalhou como operador comercial, não se aplicando a regra do art. 62, I, da CLT. Nesse contexto, tem-se que decisão contrária demandaria o reexame de fatos e provas, o que é vedado pela Súmula nº 126 do TST. Recurso de revista de que não se conhece. INDENIZAÇÃO POR USO DE VEÍCULO PRÓPRIO. A Corte de origem entendeu provado o fato constitutivo do direito do reclamante para o ressarcimento de despesas com depreciação do automóvel, qual seja, o não reembolso de despesas relacionadas à utilização de veículo próprio em serviço . Nesse caso, fica afastada a discussão a respeito da distribuição do ônus da prova (arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC), pois, havendo prova.<sup>13</sup>

Ocorre que na decisão transcrita acima, o empregador exercia vínculo direto com a empresa tomadora se serviço, conforme a sumula nº 331, I, do TST, assim formando vínculo jurídico entre a empresa interposta.

Contudo a 2ª Turma da 14ª Tribunal Regional do Trabalho- TRT reconheceu a possibilidade do enquadramento sindical pela empresa prestadora de serviço conforme julgado a seguir:

---

<sup>13</sup> <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/157493094/recurso-de-revista-rr-5288000620095120034>

EMPRESAS TERCEIRIZADAS. EMPREGADO. ENQUADRAMENTO SINDICAL. ATIVIDADE -MEIO x ATIVIDADE-FIM DA TOMADORA DE SERVIÇO. Se a instrução revela que o empregado de uma empresa terceirizada desenvolve uma atividade meramente instrumental/acessória às finalidades da empresa tomadora de serviço, afigura-se correto o seu enquadramento junto à entidade sindical que representa a totalidade dos trabalhadores das empresas prestadoras de serviço na base territorial em destaque, mormente quando a norma coletiva entabulada por essa agremiação sindical for-lhes mais favorável, porquanto o referido trabalhador só deve ser enquadrado pela atividade preponderante da tomadora de serviço quando ficar evidente que desenvolva labor similar aos empregados dessa última empresa. Recurso Ordinário a que se dá provimento.

(TRT-14 - RO: 43520081011400 RO 00435.2008.101.14.00, Relator: DESEMBARGADORA SOCORRO MIRANDA, Data de Julgamento: 14/05/2009, SEGUNDA TURMA, Data de Publicação: DETRT14 n.090, de 19/05/2009)<sup>14</sup>

Tal entendimento se deu porque a maioria dos trabalhadores exerciam atividade acessória predominante na empresa prestadora de serviço, no qual não se conseguia identificar quem era terceirizado ou quem tinha vínculo direto com a empresa tomadora, pois ambas exerciam atividade similar.

E para finalizar, é mister lembrar que a própria jurisprudência juslaboral reconhecendo a inobservância do princípio da isonomia no tratamento entre trabalhadores terceirizados e os trabalhadores no âmbito da Administração Pública que realizam a mesma função, publicou a orientação jurisprudencial nº 383, da SDI-1 do TST.

---

<sup>14</sup> <https://trt-14.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/4504512/recurso-ordinario-ro-43520081011400-ro-0043520081011400/inteiro-teor-14935309>

## CONCLUSÃO

A Terceirização é um sistema de produção relativamente novo no ordenamento jurídico brasileiro, que embora para a parte patronal represente uma melhora nos lucros, na comercialização e produção de produtos, para o empregado configura uma derrocada nos direitos e garantias, conquistadas ao longo da história.

O trabalhador terceirizado não participa da relação clássica bilateral, no qual o empregado tem vínculo direto com seu empregador, embora o terceirizado exerça sua atividade laboral para o tomador de serviços, seu vínculo jurídico pertence a empresa prestadora de serviços.

A subcontratação facilita a precarização do trabalhador, no qual apresenta várias consequências, tais como: baixos salários, alta rotatividade, inferiorização entre, trabalhadores terceirizados e empregados com vínculo direto com o empregador, etc.

Um grande instrumento que o trabalhador possui para reivindicar melhores condições de vida laboral e lutar pelos seus direitos, encontra-se na sua filiação sindical, porém esta é uma questão bastante complexa, quando se trata do real enquadramento sindical dos trabalhadores terceirizados, uma vez que sua inclusão sindical se dá pela atividade preponderante a empresa prestadora de serviço no qual se encontra distante da realidade laboral do empregado.

No Brasil pouco se tem feito com o intuito de solucionar os problemas inerentes a este novo modelo de produção, e mesmo com a redação da lei nº13.429/2017, não solucionou os problemas relacionados ao enquadramento sindical dos trabalhadores terceirizados, pelo contrário a referida lei conduziu novos conflitos relacionados a terceirização.

Primordialmente a subcontratação era regulamentada pela Súmula nº331 TST, que disciplinava sobre a ilicitude e licitude da terceirização no âmbito contratual bem como algumas leis esparsas do ordenamento jurídico.

A doutrina e jurisprudência tentam minimizar os efeitos perversos da terceirização, porém pouco se tem feito em relação ao enquadramento sindical.

O ideal seria que , a inclusão sindical do trabalhador subcontratado , se desse pela empresa tomadora de serviços , pois deste modo participaria de maneira integral em seu ambiente de trabalho, assim facilitando seu reconhecimento, bem como uma atuação e organização sindical.

A permissão do enquadramento sindical na empresa tomadora de serviços , não apenas atenderia ao papel social de defesa do trabalhador, como também possibilitaria um combate mais eficaz na terceirização predatória.

## REFERENCIAS

\_\_\_\_\_, Mauricio Godinho, *Curso do Direito do Trabalho*, Ltr.14º ed. São Paulo 2015.

\_\_\_\_\_. *Direito do Trabalho*. Atlas.13ª ed. São Paulo 2015

\_\_\_\_\_, 3ª ed. São Paulo .1997.

BARROS, Alice Monteiro. *Curso do Direito do Trabalho*. LTr.2ª ed. São Paulo 2011

BIRCK, Vania Dolores Bocaio. *Terceirização Trabalhista: o enquadramento sindical dos Trabalhadores Terceirizados*. Revista Ltrs, vol.80,nº4, São Paulo , abril 2016

BRASIL disponível em . <  
<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/art443daclt.htm> ≥ acesso em 14 abr 2017

BRASIL. *Código Civil*. Promulgada em 10 de janeiro de 2002. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)> acesso 20 de mai 2017

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Promulgada em 05 de Outubro de 1988. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm) > acesso em em 15 de abr 2017.

BRASIL. Disponível em <<http://www.portaltributario.com.br/legislacao/art8dacf.htm>> acesso em 17 mai 2017

BRASIL. Disponível em <[http://www.tst.jus.br/home?p\\_p\\_id=15&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=maximized&p\\_p\\_mode=view&\\_15\\_struts\\_action=%2Fjournal%2Fview\\_article&\\_15\\_groupId=10157&\\_15\\_articleId=63246&\\_15\\_version=1.1](http://www.tst.jus.br/home?p_p_id=15&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_15_struts_action=%2Fjournal%2Fview_article&_15_groupId=10157&_15_articleId=63246&_15_version=1.1)> acesso em 20 de mai.2017

BRASIL. Disponível em <<https://trt-14.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/4504512/recurso-ordinario-ro-43520081011400-ro-0043520081011400/inteiro-teor-14935309>> acesso em 28 de Mai.2017

BRASIL. Disponível em <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/157493094/recurso-de-revista-rr-5288000620095120034>> acesso em 19 de mai 2017

BRASIL. *Lei 13.429*. Promulgada em 31 de março de 2017. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm)> acesso em 14 de abr.2017

BRASIL. *Lei. 6.024*. Promulgada em 13 de março de 1974. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6024.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6024.htm)>, acesso em 30 de mar 2017

BRASIL. *Súmulas TST* disponível em <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html)>, acesso em 30 de mar 2017

BRASIL. *Súmulas TST*. Disponível em <<sup>1</sup>[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-212](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-212)> acesso em 15 de abr 2017.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Promulgada em 1º de Maio de 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)> acesso 01 mai 2017>

COTRIM, Gilberto ; MIRNA, Fernandes. *Fundamentos de Filosofia*. Saraiva 2ª ed, São Paulo 2013

DELGADO, Gabriela Neves . *Terceirização - Paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo* Revista Ltr. São Paulo 2003 (E-Book)

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa, *Curso de Direito do Trabalho*, 11ª editora Forense. 2017. Rio de Janeiro

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

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

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, NASCIMENTO, Sônia Mascaro *Curso de Direito do Trabalho* . 29ª ed. Saraiva . São Paulo 2014

RESENDE, Ricardo. *Direito do Trabalho esquematizado*. Método 6ª ed. São Paulo 2016 (e-book)

RODRIGUES PINTO, José Augusto; PAMPLONA FILHO, Rodolfo . *Repertórios de Conceitos Trabalhistas vol1 Direito Individual* . São Paulo, Ltr

SCHAFER, Jose Orlando. *O projeto de lei nº4330/2004( atual PLC nº30/2015) a terceirização das atividades pelas empresas* .Revista LTr.vol79,nº09 São Paulo 2015

SILVA, Paulo Antônio Maia. *Sinopses Jurídicas do Direito do Trabalho*. CLedijur 2º ed. São Paulo 2012.

VIANA, Marcio Tulio. *A Terceirização Revisada: Algumas Criticas e Sugestões para um novo Tratamento da Matéria* .Revista TST. Vol.78,nº 4, Brasília , out/dez 2012 disponível em