

ALTERNATIVAS PARA O SINDICALISMO: O ENQUADRAMENTO SINDICAL PELA ATIVIDADE DO TRABALHADOR OU DO TOMADOR DOS SERVIÇOS

Maria Cecília Máximo Teodoro*
Gustavo Magalhães de Paula Gonçalves Domingues**

O tradicional Direito do Trabalho surgido da sociedade industrial vem passando por intensas transformações. Tais mudanças acompanham o processo geral de mudança da economia e da organização produtiva. É a tão alardeada crise do Direito do Trabalho.

A crise tem como cerne o abalo do paradigma da figura do empregado, que foi o modelo de contratação dominante do mercado do trabalho por décadas. Porém, os fundamentos jurídicos da referida crise parecem estar acorrentados a interpretações ultrapassadas.

Em razão das mudanças sofridas mundialmente nas esferas econômica, política e social, o sistema produtivo também sofreu metamorfoses e desarticulou a estrutura sindical. A produção torna-se descentralizada, exigindo, assim, propostas novas acerca do sindicalismo e da negociação coletiva.

Na atualidade, sob o aspecto econômico, o que se pode perceber é a transição de uma sociedade do quase pleno emprego para outra de elevado número de trabalhadores informais. Vem ocorrendo uma tentativa de se institucionalizar a informalização do emprego, deixando diversos trabalhadores à margem da proteção do Estado.

Na política, o perfil do novo Estado que se delineia tem tons do liberalismo. Seu processo teve início na década de 1970, com as vitórias eleitorais da nova direita, como Thatcher na Inglaterra, Kohl na Alemanha e Reagan nos

* Doutora em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela USP; mestr e em Direito do Trabalho pela PUC/MG; professora do mestrado e da graduação da PUC/MG.

** Advogado; mestrando em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP).

EUA. O conteúdo dessas políticas ficou conhecido pela denominação Consenso de Washington.

O Consenso foi assim batizado pelo economista John Williamson, visando especificar uma série de reformas econômicas de cunho fortemente neoliberal e que eram recomendadas para os países da América Latina.

Assim como as políticas da nova direita – Thatcher, Reagan e Kohl – tentaram hegemonizar uma ideologia ultraliberal, o Consenso de Washington foi o principal instrumento para que essa ideologia se espalhasse e fosse aplicada diretamente nos países da América Latina.

Em pouco tempo o Consenso conseguiu difundir a subordinação do Estado ao mercado e consistia em dez medidas a serem implementadas por seus destinatários latino-americanos, enquanto promissores mercados consumidores.

O Brasil é levado a adotar as medidas ultraliberais quando precisa recorrer ao crédito do Fundo Monetário Internacional (FMI), que passa a condicionar a concessão de empréstimos à adoção pelos países das medidas do referido Consenso.

A adoção de medidas ultraliberais por parte do Governo brasileiro atua como causa primordial do desenvolvimento dos fenômenos da terceirização e da informalização do trabalho, cujo principal efeito devastador é a precarização do trabalho.

Há a redução maciça do volume de trabalhadores regularmente empregados, antes gozando direta e plenamente dos direitos trabalhistas, assegurados em lei. Os trabalhadores agora se encontram pulverizados em diversas empresas satélites ou estão na informalidade, sob a forma de “autônomos”. Por certo, tais fenômenos têm um efeito desmoralizante sobre os sindicatos, cuja representatividade é mitigada, pois há quase nenhuma solidariedade entre os empregados e os precarizados¹.

Ademais, há que se falar da Terceira Revolução Tecnológica e da Globalização. Uma sociedade globalizada apresenta multiplicação de direitos, de conflitos, relações de massa; a Internet representa um fator de mudança incrível, pois encurta as distâncias, aproxima as culturas, socializa os problemas, cria pensamento de massa e imprime um ritmo rápido às coisas.

1 SINGER, Paul. *Globalização e desemprego: diagnóstico e alternativas*. 7. ed. São Paulo: Contexto, 2008. p. 49-50.

Em uma sociedade de massas, altamente permeada por inovações tecnológicas, que levam a reestruturações produtivas, o Direito do Trabalho não perde a sua importância. Mas o seu eixo central se desloca para as relações coletivas. Nesse aspecto, ganha ainda mais vulto a necessidade de se fortalecer os sindicatos, em defesa dos direitos da coletividade dos trabalhadores.

De fato, a multiplicação de direitos faz surgir direitos típicos de terceira geração, caracterizados pela transindividualidade, ou seja, seus destinatários não são passíveis de identificação, são difusos e não se restringem às relações individuais.

Porém, a renovação tecnológica e a globalização apresentam uma face extremamente negativa. A inovação tecnológica, levada a cabo pela globalização, retira postos de trabalho formal, causando o desemprego tecnológico². E são justamente aqueles trabalhadores que outrora se sindicalizavam, que pressionavam coletivamente e tinham segurança no trabalho, que perdem seus postos de trabalho. Isso enfraquece ainda mais o sindicalismo.

No final do ano de 2008 e no início do ano de 2009, tem início no mundo uma crise dita global. Tal crise foi iniciada nos Estados Unidos da América, principal potência econômica mundial. O sistema imobiliário dos EUA entra em colapso. Nesse sentido, os órgãos midiáticos noticiam reações das empresas à referida crise através de dispensas em massa, corte de custos, fechamento de estabelecimentos, dentre outras medidas.

De fato, os empresários brasileiros rapidamente se aproveitaram do argumento de crise para tentar mais um golpe rumo à desregulamentação do trabalho. Mas o que é discutível é o porquê da eclosão da referida crise. Tudo leva a crer que a crise foi a principal evidência do colapso das políticas neoliberais. O liberalismo precisa de uma contrapartida humanista, de um marco regulatório, sem o qual não sobrevive.

E é nesse contexto que a proposta pela busca de novos caminhos interpretativos que fortaleçam os sindicatos e a negociação coletiva ganham especial relevância.

O Direito do Trabalho tem na contraposição entre o capital e o trabalho seus fundamentos mais remotos até os dias atuais. As condições materiais para o surgimento do Direito do Trabalho são encontradas na Revolução Industrial, através da grande indústria. Esse modelo de organização da produção inaugura

2 Torna-se cada vez mais relevante o direito fundamental social à “proteção em face da automação”, previsto no inciso XXVII do art. 7º da Constituição Federal.

o capitalismo e, conseqüentemente, seu conflito com o trabalho. Assim, torna-se imprescindível, para o desenvolvimento do modelo capitalista de produção, a adoção de medidas com o condão de equilibrar e harmonizar uma relação naturalmente desigual.

Inicialmente o Direito do Trabalho surge como mecanismo de contenção da superexploração do trabalho pelo capital³. Viveu seu auge no Estado de bem-estar social, mas na década de 70 começa a sofrer duros golpes, bastante propiciados pela difusão do toyotismo como modelo de produção e pelas vitórias eleitorais da direita ultraliberal, como visto. Porém, na contemporaneidade, o liberalismo vem sofrendo os efeitos deletérios de sua própria política. O sistema capitalista precisa do Direito do Trabalho com marco humanístico e regulatório.

Karl Marx, ao estudar a relação entre o capital e o trabalho, partiu do estudo da força de trabalho e afirmou que ela é a mercadoria específica apta a possibilitar a formação do capital.

O modelo de produção capitalista ao se desenvolver vai transformando o trabalho concreto em abstrato, o valor de uso em valor de troca, separando da mercadoria a força de trabalho empenhada em produzi-la, gerando o que Marx, na contemporaneidade estudado por Ricardo Antunes, chamou de *alienação ou estranhamento*.

István Mészáros, a propósito, alerta para a necessidade de limitar o capital. O autor afirma que o capital sem uma orientação humanamente significativa tem uma lógica destrutiva, subordinando totalmente o valor de uso das coisas ao seu valor de troca.

O toyotismo é o sistema de produção da contemporaneidade e desenvolve o que já vinha sendo introduzido pelo taylorismo e posteriormente pelo fordismo. Ou seja, busca-se aumentar o trabalho morto, destituindo o trabalhador do seu saber técnico. O trabalhador vira uma mera peça na engrenagem da produção, através de um trabalho maquinal e alienante.

3 Vale aqui lembrar o difícil contexto das relações de trabalho na origem e desenvolvimento da Era Industrial: “A imposição de condições de trabalho pelo empregadora exigência de excessivas jornadas de trabalho, a exploração de mulheres e menores, que constituíam mão de obra mais barata, os acidentes ocorridos com os trabalhadores no desempenho das suas atividades e a insegurança quanto ao futuro e aos momentos nos quais fisicamente não tivessem condições de trabalhar foram as constantes da nova era no meio proletário, às quais se podem acrescentar também os baixos salários” (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 15).

As modificações foram tão intensas que se pode afirmar, parafraseando Ricardo Antunes, que a *classe-que-vive-do-trabalho* sofreu a mais aguda crise deste século, que atinge não só sua materialidade, mas repercutindo na sua subjetividade.

O ohnismo ou toyotismo propicia mudanças tecnológicas, desenvolve a microeletrônica e a automação e usufrui da Internet de tal maneira que o trabalho torna-se multifuncional em uma empresa enxuta, horizontalizada e globalizada.

O trabalho passa a ser em equipe e surge a figura dos colaboradores. O colaborador é tomado, também, em sua subjetividade, aumentando o processo de estranhamento do trabalho, na medida em que o importante passa a ser o trabalho intelectual ou imaterial, que leva o trabalhador a se envolver emocionalmente com a ideologia empresarial. Dessa maneira, o capital tenta se apropriar da subjetividade do trabalhador, através do trabalho imaterial, fazendo o colaborador se sentir parceiro do próprio capital, a ele se aliando.

Mas, paralelamente a esse processo, há uma resistência por parte dos trabalhadores, que se veem cada vez mais tragados pela estrutura empresarial, trabalhando em casa, no trânsito, nas férias, pelo celular, pelo *notebook*, etc. Por isso aumenta o número de doenças ocupacionais, profissionais, além do número de acidentes do trabalho e equiparados. Também aumenta o número de ações por assédio moral e danos morais.

Não há dúvida de que o novo modelo de produção, baseado na *lean production*, ou seja, a produção sem gorduras de pessoal, gera flexibilização, descentraliza a grande empresa, desregulamenta o trabalho, aprimora a terceirização, gera trabalho temporário e em tempo parcial.

De fato, há um incremento nos níveis de desemprego formal. Mas o que nos parece falacioso é dizer que o trabalho perdeu seu lugar ou que o trabalho está em vias de se extinguir. Pelo contrário, o trabalho mudou e, como nunca dantes, hoje toma grande importância, pois se apresenta informalizado.

Assim, as necessidades do Direito do Trabalho e do capitalismo no mundo atual são no sentido de compreender o que Ricardo Antunes chama de “a nova morfologia do trabalho”. A premissa básica da qual se deve partir é que o fim do trabalho não se aproxima, basta observar que nunca se trabalhou tanto.

No Brasil, especialmente, essa premissa deve ser observada com maior acuidade. Isso por se tratar o Brasil de um país em desenvolvimento, cuja estabilidade na relação de emprego foi afastada com o advento da obrigatoriedade do regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e em razão da

omissão legislativa no que se refere à regulamentação do art. 7º, inciso I, da Constituição Federal⁴.

Ademais, o Brasil sofre, ainda que tardiamente, as consequências das crises mundiais e da mudança no sistema produtivo na década de 1990.

Como dito, nesse contexto, o Direito do Trabalho começa a vivenciar também sua crise, mediante flexibilização da sua rede protetiva, desregulamentação do trabalho pela autorização do banco de horas anual, introdução no sistema legal do trabalho temporário, terceirização, dentre outras medidas.

Todavia, as reestruturações pelas quais passa o modelo produtivo não podem ocorrer à margem do marco normativo que garante ao cidadão trabalhador direitos fundamentais e que tem o condão de propiciar a “melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica”, finalidade axiológica primordial do Direito do Trabalho, segundo as lições de Mauricio Godinho Delgado⁵.

A crise do Direito do Trabalho apresenta duas consequências principais, que são também as suas principais necessidades atuais: a precarização e a dificuldade de sindicalização.

A precarização do trabalho, através da sua flexibilização, desregulamentação e terceirização, é um fenômeno que faz surgir novas modalidades de trabalhadores, pois incrementa o *trabalho informal*. Além disso, dificulta a *sindicalização*, pois pulveriza os trabalhadores.

4 Tal mora do legislador conduziu à interpretação majoritária no sentido de ausência de eficácia plena a tal preceito constitucional, embora tal visão não seja isenta de percutientes questionamentos. Tem entendimento diverso sobre o tema Jorge Luiz Souto Maior, segundo o qual a “indenização prevista no inciso I do art. 10 do ADCT, diz respeito, portanto, à dispensa sem justa causa, que não se considere arbitrária, visto que esta última está proibida, dando margem não à indenização em questão, mas à restituição das coisas ao estado anterior; quer dizer, à reintegração do trabalhador ao emprego, ou, não sendo isto possível ou recomendável, a uma indenização compensatória” (Proteção contra a dispensa arbitrária e aplicação da Convenção nº 158 da OIT. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*. Campinas, n. 25, 2004. Disponível em: <http://trt15.gov.br/escola_da_magistratura/Rev25Art3.pdf>. Acesso em: 26 mar. 2010). Nesse diapasão, veja-se também a conclusão alcançada na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho de 2007, promovida pela Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas, cujo inciso I do Enunciado nº 2 preceitua:

“ART. 7º, INCISO I, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. EFICÁCIA PLENA. FORÇA NORMATIVA DA CONSTITUIÇÃO. DIMENSÃO OBJETIVA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E DEVER DE PROTEÇÃO.

A omissão legislativa impõe a atuação do Poder Judiciário na efetivação da norma constitucional, garantindo aos trabalhadores a efetiva proteção contra a dispensa arbitrária.” (Disponível em: <http://www.anamatra.org.br/jornada/enunciados/enunciados_aprovados.cfm>. Acesso em: 26 mar. 2010)

5 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 55.

O trabalho não diminui na contemporaneidade, mas o emprego sim. Outras modalidades de trabalho surgem e novas maneiras de burlar a legislação trabalhista também. Quando uma empresa terceiriza sua linha produtiva, ela não diminui o trabalho que é necessário para a confecção do produto final. A empresa simplesmente satelitiza as atividades-meio e coloca os trabalhadores dessas funções na informalidade.

Ademais, uma constatação é primordial: no Brasil, o enquadramento sindical é definido pela atividade do empregador. Assim, a terceirização, além de todos os efeitos maléficos que produz, gera ainda a pulverização dos trabalhadores.

Na medida em que a empresa vertical dos modelos tayloristas e fordistas propiciava a união dos trabalhadores no ambiente de trabalho, permitia maior organização da categoria de trabalhadores e possibilidades mais amplas de reivindicação e pressão.

Na empresa toyotista, por seu turno, a produção é verticalizada e terceirizada. O trabalhador da atividade-meio pode até exercer suas atividades na planta da empresa, porém seu empregador é outro e seu sindicato não é o mesmo dos colegas de trabalho. Tal situação desarticula a união dos trabalhadores, o sentimento de classe, a possibilidade de organização política e de reivindicação.

As constatações descritas demonstram que o trabalho apresenta-se multifacetado, indo muito além da relação de emprego, objeto do Direito do Trabalho. Ademais, demonstram o problema estrutural dos sindicatos e a consequente falta de representatividade e ação reivindicatória.

Nesse contexto, o enquadramento sindical de trabalhadores por segmento de atividade do empregador aprofunda as dificuldades de coesão dos trabalhadores e pulveriza ainda mais a sua integração, tornando o estudo da atuação e representação sindicais dos trabalhadores terceirizados uma imprescindível questão para o pesquisador do Direito do Trabalho.

Tal discussão se insere ainda no contexto maior do denominado “controle civilizatório da terceirização”, segundo o qual doutrina e jurisprudência trabalhistas procuram enquadrar juridicamente o fenômeno social do trabalho terceirizado no sentido de sua “harmonização possível (...) aos fins e valores essenciais do Direito do Trabalho”⁶.

6 DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit., p. 437.

Desse modo, para a adequação deste tipo de contratação à ordem jurídica brasileira, inofensíveis são os princípios que despontam com força normativa constitucional, entre os quais destacamos a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, fundamentos da República, a teor do art. 1º, III e IV, *ab initio*, da Constituição Federal.

Há de se ressaltar, ainda, os objetivos fundamentais da República brasileira de “construir uma sociedade livre, justa e solidária”, de “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais” e de “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (art. 3º, I, III e IV, CF).

Além disso, a “valorização do trabalho humano” e “a livre iniciativa” são fundamentos da ordem econômica brasileira, que “tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”, a teor do art. 170, *caput*, bem como o “primado do trabalho” é base da ordem social pátria, cujos escopos são “o bem-estar e a justiça sociais” (art. 193 da CF).

Entre os instrumentos encontrados para a inclusão dos trabalhadores terceirizados na ordem jurídica trabalhista podemos identificar o conceito de salário equitativo e o de responsabilidade trabalhista do tomador dos serviços terceirizados e *o novo enquadramento sindical que englobe os trabalhadores terceirizados*.

O salário equitativo busca a isonomia remuneratória entre os trabalhadores terceirizados e os empregados da empresa tomadora de serviços⁷ – não obstante sua aceitação jurisprudencial ainda seja modesta.

A responsabilidade trabalhista do tomador pode ser visualizada pelo desenvolvimento jurisprudencial da Súmula nº 331, IV, do Tribunal Superior do Trabalho⁸, levando a tomadora de serviços terceirizados a arcar com as verbas inadimplidas pela empresa de terceirizadora⁹.

7 No que tange ao trabalho temporário, a Lei nº 6.019/1974 estabelece expressamente o direito do trabalhador temporário à “remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária (...)”, em seu art. 12, *a*.

8 Súmula nº 331. Contrato de prestação de serviços. Legalidade (mantida) – Resolução nº 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. (...)

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregado implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993).

9 Ressalte-se que Jorge Luiz Souto Maior defende o cancelamento da Súmula nº 331 do TST, a fim de se resgatar a dignidade humana do trabalhador, por entender que a Súmula nº 331 do TST legitima a prática da intermediação com relação a certas atividades, além de fixar que a responsabilidade da empresa tomadora é apenas subsidiária.

Finalmente, falemos do importante instrumento de inclusão dos trabalhadores terceirizados, através da sua atuação e representação sindical, questão ainda incipiente na doutrina e jurisprudência trabalhistas brasileiras, que ora nos propomos a debater e defender.

O correto enquadramento sindical dos trabalhadores terceirizados mostra-se fundamental, sob pena de esvaziarem-se para este específico grupo de trabalhadores as garantias de atuação sindical expressamente consignadas como direitos sociais no art. 8º da CF.

Analisando o concreto fenômeno social da terceirização, percebemos que este traz ínsito ao seu desenvolvimento o grande incremento da “pulverização de força de trabalho”¹⁰.

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

Logo, a solução atual da criação de um sindicato de trabalhadores terceirizados mostra-se “simplesmente um contrassenso”¹¹.

O texto original da Consolidação das Leis do Trabalho traz conceituação de categoria profissional no § 2º de seu art. 511, *in verbis*:

“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.”

Doutrinariamente, na contemporânea literatura jurídica portuguesa, Luís Manuel Teles de Menezes Leitão expõe:

“Efectivamente, o que está na base do sindicato é a existência de uma comunhão de interesses e solidariedade entre os membros de determinada categoria de trabalhadores, que o sindicato pretende e visa defender através da sua actuação.”¹²

Ora, onde são encontrados os componentes fáticos e socioeconômicos definidores do conceito de “categoria profissional” para os trabalhadores

10 Ibidem, p. 443.

11 Ibidem, p. 443.

12 LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina. p. 521.

terceirizados? Certamente no mesmo substrato em que o conjunto dos trabalhadores da empresa tomadora de seu serviço encontra sua categoria profissional.

No contexto da empresa tomadora de serviços, onde os trabalhadores atuam juntos e vivem sob as mesmas condições de trabalho, portanto, é que estarão presentes os critérios de similitude de condições existenciais, profissionais e econômicas que caracterizam a categoria dos empregados próprios da empresa e dos trabalhadores terceirizados.

Por seu turno, Alexandre Agra Belmonte propõe a aplicação analógica do art. 12, *a*, da Lei nº 6.019/1974, nos termos do art. 8º da CLT, a fim de estender aos trabalhadores terceirizados as normas coletivas dos trabalhadores da empresa tomadora dos serviços, “quer para evitar -se a precarização e discriminação do trabalho, quer pela submissão dos trabalhadores terceirizados às mesmas condições de trabalho decorrentes da atividade econômica principal da empresa tomadora”¹³.

Interpretação em sentido contrário equivale a negar eficácia ao direito social fundamental do trabalhador a compor uma organização sindical representativa de sua categoria profissional, previsto no art. 8º, II, da CF.

Nesse diapasão, uma boa proposta de enquadramento seria aquela realizada pela atividade do trabalhador. Assim, o que se propõe é que o enquadramento sindical dos trabalhadores se dê pela atividade por eles realizada ou pela atividade da tomadora de serviços e não pela atividade da empregadora, abarcando todos aqueles que exercessem a mesma atividade, ainda que sem vínculo de emprego direto.

No sentido do enquadramento sindical do trabalhador pela natureza da atividade desenvolvida, veja-se o seguinte julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região:

“CORRESPONDENTE BANCÁRIO. EMPREGADO DE CAIXA DE CASA LOTÉRICA QUE EXERÇA ATIVIDADES BANCÁRIAS. ENQUADRAMENTO COMO BANCÁRIO. DEFERIMENTO DE DIFERENÇAS SALARIAIS, HORAS EXTRAS E DEMAIS CON-
SECTÁRIOS.

A personalidade jurídica de empresas que explorem a venda de loterias e serviços bancários disponibilizados pela CEF (casas lotéricas,

13 BELMONTE, Alexandre Agra. Aspectos jurídicos atuais da terceirização trabalhista. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 74, n. 4, out./dez. 2008, p. 33.

correspondentes bancários) mediante contrato de adesão, constitui obstáculo meramente formal para o enquadramento dos seus empregados exercentes da função de caixas, quando há demonstração inequívoca do desempenho de atividades típicas das instituições financeiras. Não obstante legais e aparentemente distintas as empresas envolvidas no ajuste da terceirização de serviços, a contratação nesse contexto não transpõe o salutar preceito contido no art. 9º da CLT, visto colidir frontalmente com os princípios da proteção e da primazia da realidade.” (TRT da 12ª R., Acórdão – 1ª T., RO 01425-2007-010-12-00-2, Relª Águeda Maria Lavorato Pereira, j. 22.09.2009)

Além disso, em mais de uma oportunidade, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região definiu o enquadramento sindical dos trabalhadores terceirizados na mesma categoria dos empregados da empresa tomadora dos serviços, consoante os seguintes julgados:

“Enquadramento sindical. Empregado de empresa de prestação de serviços. Lícito o enquadramento segundo a atividade preponderante na empresa tomadora de serviços. Diante da possibilidade da ‘terceirização’, da colocação de empregado 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 deste prestador de serviços na mesma categoria profissional daquele, haja vista as peculiaridades do trabalho que desenvolvem, das necessidades que possuem, das reivindicações que lhes são comuns. Dissociado se encontra esse trabalhador da categoria que lhe confere a atividade preponderante da empresa que o contratou como empregado, mera administradora desses contratos, devendo nela ser enquadrados apenas os seus empregados ligados a essas atividades.” (TRT da 2ª R., Recurso Ordinário, Processo nº 02990312239, Acórdão nº 20000345819, 6ª T., j. 04.07.2000, Relª Sônia Aparecida Gindro)¹⁴

É o fim do enquadramento por atividade econômica.

Esse novo enquadramento faria com que as empresas terceirizadoras, que consistem em empresas interpostas numa outrora relação direta de emprego, tivessem que cumprir a mesma convenção ou o mesmo acordo coletivo que a empresa tomadora de serviços.

Tal mecanismo garantiria direitos e condições de trabalho idênticos aos trabalhadores terceirizados e aos empregados diretos das empresas tomadoras de serviço, coibindo a terceirização ilícita e permitindo maior força integrativa às categorias de trabalhadores.

DOUTRINA

Enfim, o Direito é dialético e exige de seus operadores uma atividade voltada para o futuro e afinada à realidade, livre do formalismo da dogmática jurídica.

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.