

# O CONTROLE CIVILIZATÓRIO DA TERCEIRIZAÇÃO À LUZ DO DIREITO FUNDAMENTAL À NORMA COLETIVA DE TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE O ENQUADRAMENTO SINDICAL DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS

Vivianne Oliveira de Andrade\*

## 1 – INTRODUÇÃO

A terceirização trabalhista constitui técnica de organização produtiva que se difundiu de forma significativa na economia brasileira. Dados indicados em estudo realizado pelo DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) revelam que, em 2014, havia 12,5 milhões de vínculos ativos nas atividades tipicamente terceirizadas e 35,6 milhões nas tipicamente contratantes<sup>1</sup>.

Ademais, a referida pesquisa demonstra que, nas atividades tipicamente terceirizadas, as condições de trabalho e a remuneração são inferiores às verificadas nas atividades tipicamente contratantes. No ano de 2014, constataram-se maior taxa de rotatividade, maiores jornadas contratadas, maior percentual de afastamento por acidentes de trabalho e menores salários nas atividades tipicamente terceirizadas<sup>2</sup>.

---

\* *Servidora do Tribunal Superior do Trabalho; bacharel em Direito pela Universidade de Brasília – UnB; especialista em Direito e Processo Civil pela Universidade Cândido Mendes – UCAM; especialista em Direito Constitucional do Trabalho pela Universidade de Brasília – UnB.*

1 Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>>. Acesso em: 18 maio 2017.

2 Dados divulgados na Nota Técnica 172 do DIEESE com base nas informações relativas ao ano de 2014: 1) A taxa de rotatividade descontada é duas vezes maior nas atividades tipicamente terceirizadas (57,7%, contra 28,8% nas atividades tipicamente contratantes); 2) Nas atividades tipicamente terceirizadas, 44,1% dos vínculos de trabalho foram contratados no mesmo ano, enquanto nas tipicamente contratantes o percentual foi de 29,3%; 3) 85,9% dos vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas tinham jornada contratada entre 41 e 44 horas semanais. Já nos setores tipicamente contratantes, a proporção era de 61,6%; 4) Os salários pagos nas atividades tipicamente terceirizadas fora da região Sudeste eram menores, o que reforça as desigualdades regionais; 5) O percentual de afastamentos por

## DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Um dos fatores que geram a precarização nas condições de trabalho associada à terceirização e à discriminação entre o trabalhador terceirizado e o diretamente contratado é a aplicação literal do art. 511, § 2º, da CLT, para se definir o enquadramento sindical do empregado terceirizado com base na atividade da empresa prestadora de serviços.

Nesse contexto, trabalhadores que laboram em um mesmo ambiente e com as mesmas funções se submetem a condições diferenciadas, na medida em que estão representados por entidades sindicais diferentes e se submetem a instrumentos normativos diversos.

A negociação coletiva integra o núcleo essencial do direito de liberdade sindical, o qual, por sua vez, constitui direito mínimo do trabalhador, conforme se extrai de diversas normas internacionais e da Constituição Federal de 1988.

Por essa razão, a análise do enquadramento sindical e das normas coletivas aplicáveis aos trabalhadores terceirizados não pode prescindir do exame do tema relativo à liberdade sindical, à luz do ordenamento jurídico brasileiro e das normas internacionais.

No presente trabalho, proceder-se-á a análise do fenômeno da terceirização, considerando o seu surgimento e a difusão na economia brasileira, assim como a produção legislativa e jurisprudencial sobre o tema. Posteriormente, serão analisados os principais aspectos do direito fundamental à liberdade sindical, por meio do exame das normas internacionais e nacionais sobre a matéria. Por fim, realizar-se-á um estudo específico sobre o enquadramento sindical dos trabalhadores terceirizados, à luz de elementos doutrinários e jurisprudenciais.

## 2 – A TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA

Os métodos de organização produtiva foram reconstruídos, a partir do final do Século XX, com a incorporação de procedimentos típicos do toyotismo<sup>3</sup>,

---

acidentes de trabalho típicos nas atividades tipicamente terceirizadas é maior do que nas atividades tipicamente contratantes – 9,6% contra 6,1%; 6) Os salários nas atividades tipicamente terceirizadas eram, em média, 23,4% menor do que nas atividades tipicamente contratantes (R\$ 2.011 contra R\$ 2.639). Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>>. Acesso em: 18 maio 2017.

- 3 “A crise do petróleo dos anos 70 e a conseqüente necessidade de redução dos custos empresariais importaram na adoção de novas estratégias, como a incorporação dos princípios toyotistas de gestão e de organização do trabalho e da produção, bem como na utilização das novas tecnologias e forma globalizada de produção e prestação de serviços”. In: BELMONTE, Alexandre Agra. Aspectos jurídicos materiais e processuais da terceirização trabalhista. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, v. 79, n. 3, p. 263-276, mar. 2015, p. 264. Cite-se, ainda: “Esse modelo [toyotismo] envolve a horizontalização da produção, bem como a adoção de novas tecnologias, com o fim de reduzir custos e aumentar a competitividade, exigências de um mercado globalizado e uma sociedade de consumo, e traz como

## DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

os quais compreendem mecanismos de controle externo e interno da produção – os primeiros correspondem, em suma, a estratégias de demissões maciças e de criação de empregos precários e flexíveis e os últimos se relacionam ao processo produtivo enxuto e de pronto atendimento (*just in time*), a partir da lógica da abolição de estoques<sup>4</sup>.

Como ferramenta de gestão e organização empresarial que incorpora os principais fundamentos constitutivos do modelo toyotista de produção, a terceirização trabalhista<sup>5</sup> se difundiu na economia brasileira, em especial nas últimas três décadas<sup>6</sup>. Nesse sentido, Sayonara Silva explica:

“No Brasil, a terceirização se expandiu a partir da abertura comercial, dos processos de desregulamentação do direito e dos mercados de trabalho nos anos 1990, se concentrando na base da pirâmide social, com ocupações que absorvem mão de obra com baixa remuneração, expandindo-se majoritariamente no setor de serviços.”<sup>7</sup>

A terceirização, segundo Mauricio Godinho Delgado, “é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente”<sup>8</sup>, de forma que o trabalhador se insere no processo produtivo do tomador de serviços, mas mantém o vínculo laboral com a empresa terceirizada<sup>9</sup>.

Paula Marcelino define terceirização como “todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de

---

resposta à crise do sistema anterior (fordista) um novo regime de acumulação de capital, a chamada acumulação flexível”. In: BIRCK, Vânia Dolores Bocacio. Terceirização trabalhista: enquadramento sindical dos trabalhadores terceirizados. *Revista LTr: legislação do trabalho*, v. 80, n. 4, p. 450-458, abr. 2016, p. 450.

- 4 AMORIM, Helder Santos; DELGADO, Gabriela Neves. *Os limites constitucionais da terceirização*. São Paulo: LTr, 2015. p. 13-15.
- 5 “A terceirização trabalhista constitui prática que vem no bojo de um processo de fragmentação do sistema produtivo, em que algumas atividades empresariais são descentralizadas e repassadas para outras empresas, tendo como principal objetivo a redução dos custos e a incrementação dos lucros.” In: BIRCK, Vânia Dolores Bocacio. Terceirização trabalhista: enquadramento sindical dos trabalhadores terceirizados. *Revista LTr: legislação do trabalho*, v. 80, n. 4, p. 450-458, abr. 2016, p. 453.
- 6 DUTRA, Renata Queiroz; RAMOS, Gabriel de Oliveira. Tendências desmobilizadoras oriundas da terceirização e da precarização trabalhistas: reflexos na atuação sindical. In: DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto (Coord.). *Trabalho, Constituição e cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2014. p. 351.
- 7 SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. A terceirização sob o prisma do trabalho e do desenvolvimento social. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 80, n. 3, p. 257-267, jul./set. 2014.
- 8 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 487.
- 9 MAEDA, Patrícia. Terceirização no Brasil: histórico e perspectivas. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 49, p. 127-150, jul./dez. 2016.

## DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

custos com a força de trabalho e/ou a externalização dos conflitos trabalhistas”<sup>10</sup> e acrescenta que “é inseparável da ampliação da exploração do trabalho, da precarização das condições de vida da classe trabalhadora e do esforço contínuo das empresas para enfraquecer as organizações dos trabalhadores”<sup>11</sup>.

No Brasil, podem ser citadas, como principais formas de terceirização, as seguintes: cooperativas de trabalho; trabalho temporário; empresas externas que pertencem a uma rede de fornecedores para uma empresa principal – como, por exemplo, os fornecedores de autopeças para as montadoras –; as empresas externas à contratante, subcontratadas para tarefas específicas, como as de teleatendimento; as empresas de prestação de serviços internos à contratante; as chamadas pessoas jurídicas (PJs); além da quarteirização (terceirização delegada ou terceirização em cascata)<sup>12</sup>.

Por um longo período, houve defasagem legislativa acerca da terceirização, em que pese à ampliação do fenômeno social na economia brasileira<sup>13</sup>. Por essa razão, tornou-se mister o esforço hermenêutico do Judiciário Trabalhista para a resolução de problemas relacionados ao tema. Inicialmente, em 1986, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula nº 256<sup>14</sup>, segundo a qual a contratação de trabalhadores por empresa interposta somente seria admitida excepcionalmente nas hipóteses de trabalho temporário e de vigilância e transporte de valores de estabelecimentos financeiros, à luz da legislação vigente à época (Leis ns. 6.019/74 e 7.102/83).

No entanto, em 1993, o Tribunal Superior do Trabalho alterou o entendimento acerca da matéria, ampliando as hipóteses admitidas de terceirização

---

10 MARCELINO, Paula. Trabalhadores terceirizados e luta sindical. Curitiba: Appris, 2013. In: MAEDA, Patrícia. Terceirização no Brasil: histórico e perspectivas. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 49, p. 127-150, jul./dez. 2016.

11 *Ibidem*, p. 131-132.

12 MAEDA, Patrícia. *Op. cit.* p. 131-132.

13 “A partir de dados do Ministério do Trabalho e Emprego, fornecidos pela RAIS – Relação Anual de Informações Sociais sobre o emprego no Estado de São Paulo, observa-se que entre 1985 e 2010 o universo de trabalhadores terceirizados se elevou 11,1% ao ano, em média. Em 1995, a quantidade de contratados em regime de terceirização foi de 110 mil (em 1,2 mil empresas), enquanto em 2010, 15 anos depois, ultrapassava 700 mil pessoas, em mais de 5,4 mil empresas.” In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. A terceirização sob o prisma do trabalho e do desenvolvimento social. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 80, n. 3, p. 257-267, jul./set. 2014.

14 “CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (cancelada) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.03) Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis ns. 6.019, de 03.01.74, e 7.102, de 20.06.83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.”

## DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

para situações não previstas na legislação, por meio da edição da Súmula nº 331<sup>15</sup>. Nesse sentido, Katia Magalhães Arruda explica:

“A terceirização foi se espalhando por todo país. O que estava restrito às atividades previstas na legislação, tais como serviços de vigilância (Lei nº 7.102/83), trabalho temporário (Lei nº 6.019/74), serviços de limpeza e conservação, hoje alcança vários segmentos, a exemplo das áreas de informática, telefonia, alimentação, transporte e outros setores não acessórios, pois já pertencem à cadeia produtiva, o que estimulou o Tribunal Superior do Trabalho a editar a Súmula nº 331 que, ao tratar das situações não regulamentadas, distinguiu a atividade desenvolvida pela empresa, como atividade-meio e atividade-fim, de modo a garantir o cumprimento dos arts. 2º e 3º da CLT, que definem a figura do empregador e do empregado, este último configurado como pessoa que presta serviço de natureza não eventual sob a dependência do empregador e mediante salário.”<sup>16</sup>

Depreende-se da referida súmula que a terceirização lícita apenas ocorre em relação à atividade-meio do tomador de serviços<sup>17</sup>, salvo na hipótese de

---

15 “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 03.01.74).

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/88).

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.83) 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 nº 8.666, de 21.06.93, 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.”

16 ARRUDA, Kátia Magalhães. Reflexões sobre três temas polêmicos: terceirização, liberdade de contratar e pleno emprego. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 80, n. 3, p. 138-149, jul./set. 2014.

17 Para Mauricio Godinho Delgado, “atividades-meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços”. In: DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 503.

## DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

trabalho temporário e desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta ao contratante.

*A contrario sensu* da leitura da súmula, tem-se que, quando o contratante utiliza empresa interposta para a consecução de atividade-fim<sup>18</sup>, em regra, a terceirização é ilícita e se reconhece o vínculo empregatício entre o terceirizado e o tomador de serviços, exceto na hipótese de contratação por ente da Administração Pública, ante a regra constitucional da obrigatoriedade de prévia aprovação em concurso público.

A distinção entre atividade-fim e atividade-meio para a verificação da licitude da terceirização é bastante questionada na doutrina. Cumpre mencionar, nesse sentido, as palavras de Jorge Luiz Souto Maior, o qual explica: “É plenamente inseguro tentar definir o que vem a ser uma e outra. O serviço de limpeza, por exemplo, normalmente apontado como atividade-meio, em se tratando de hospital, seria realmente uma atividade-meio?”<sup>19</sup>.

Recentemente, as Leis ns. 13.429/2017 e 13.467/2017<sup>20</sup> alteraram a Lei nº 6.019/74, incluindo dispositivos sobre as relações de trabalho na prestação de serviços a terceiros. A última inovação legislativa contemplou um conceito abrangente de terceirização, ao dispor que:

“Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.”

A ampliação do espectro de atividades que podem ser objeto de terceirização gera uma inversão na lógica do ordenamento juslaboral. Por alterar o padrão bilateral da relação de emprego e se associar frequentemente à precarização das

---

18 Para Mauricio Godinho Delgado, “atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência e da dinâmica empresarial do tomador dos serviços”. In: DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 503.

19 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A terceirização sob uma perspectiva humanista. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 70, n. 1, p. 119-129, jan./jun. 2004.

20 A Lei nº 13.467/2017, que veicula a chamada reforma trabalhista, entrará em vigor apenas em novembro deste ano.

## DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

condições de trabalho, a terceirização apenas era admitida de forma excepcional na organização produtiva<sup>21</sup>. Nesse sentido, Ricardo Britto Pereira destaca:

“A proteção ao emprego previsto na Constituição não é a de qualquer modelo, mas do que foi consagrado na dogmática trabalhista, baseado na pessoalidade e subordinação diretas. A ruptura desse alicerce, mediante a liberação generalizada da terceirização, viola a Constituição de 1988.”<sup>22</sup>

A terceirização irrestrita aumenta a possibilidade de que a empresa insira um intermediário de mão de obra como mero empregador formal, conferindo ao trabalho humano o *status* de simples mercadoria e afrontando a dignidade humana. Nesse contexto, vale citar a Declaração de Filadélfia, de 1944, que integra a Constituição da OIT, a qual prevê: “a Conferência reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes: a) o trabalho não é uma mercadoria”<sup>23</sup>.

Embora seja inerente à livre iniciativa e incrementamente a competitividade empresarial, a terceirização de serviços não pode ser admitida quando afronta os princípios constitucionais do valor social do trabalho, da dignidade humana e da justiça social (arts. 1º, III e IV, 170, *caput*, e 193 da Constituição).

Gabriela Neves Delgado e Helder Santos Amorim defendem a inconstitucionalidade da terceirização na atividade-fim da contratante, por violação do regime de emprego constitucionalmente protegido e por afronta à função social da empresa. Nesse contexto, esclarecem:

“A Constituição da República não deixa ao legislador infraconstitucional margem de ação para instituição ou autorização da terceirização na atividade-fim das empresas, seja em face da alta densidade de conteúdo das regras dos arts. 7º a 11 do Texto Constitucional, que conferem uma proteção constitucional específica ao trabalhador, dotada de integração à empresa e de pretensão de continuidade do vínculo de trabalho, seja em face dos princípios constitucionais que asseguram os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como fundamento da República (Constituição, art. 1º, IV), a função social da propriedade e da empresa como

---

21 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Terceirização – trabalho temporário, cooperativas de trabalho*. 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2017.

22 PEREIRA, Ricardo Britto. A inconstitucionalidade da liberação generalizada da terceirização. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, ano XXV, n. 49, p. 121-141, mar. 2015.

23 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Constituição da OIT e Declaração de Filadélfia*. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/constitui%C3%A7%C3%A3o-oit-e-declara%C3%A7%C3%A3o-de-filad%C3%A9lfia>>. Acesso em: 31 jul. 2017.

## DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

fundamento da ordem econômica (art. 170, III) e o primado do trabalho como base de toda ordem social (art. 193).”<sup>24</sup>

Vale registrar, finalmente, que, por se tratar de recente inovação legislativa, que ainda não se encontra vigente no sistema jurídico brasileiro, não se conhece qual será, ao certo, a repercussão da alteração no Judiciário Trabalhista. No entanto, a SBDI-1 do TST, em sessão realizada no dia 03 de agosto de 2017, ao apreciar os ED-E-ED-RR – 1144-53.2013.5.06.0004 sinalizou que adotará o seguinte entendimento quanto à aplicação intertemporal da Lei nº 13.429/2017:

“A entrada em vigor da nova lei, geradora de profundo impacto perante a jurisprudência consolidada do TST, no que alterou substancialmente a Lei do Trabalho Temporário, não se aplica às relações de emprego regidas e extintas sob a égide da lei velha, sob pena de afronta ao direito adquirido do empregado a condições de trabalho muito mais vantajosa.”<sup>25</sup>

Por fim, cumpre registrar que o Recurso Extraordinário 958.252, em que se discute possibilidade de terceirização de atividade-fim da empresa tomadora de serviços, teve a repercussão geral reconhecida no final do ano de 2016, não havendo, ainda, posicionamento do Supremo Tribunal Federal a respeito do mérito da questão.

### 3 – ALIBERDADE SINDICAL NO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO

O Estado Democrático de Direito, fruto das transformações políticas e sociais ocorridas após a Segunda Guerra Mundial, mostrou-se como novo paradigma da experiência jurídica, caracterizado pelo destaque diferenciado à importância da pessoa humana e sua dignidade<sup>26</sup>.

24 DELGADO, Gabriela Neves. A inconstitucionalidade da terceirização na atividade-fim das empresas. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 80, n. 3, p. 75-89, jul./set. 2014.

25 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Lei da Terceirização não se aplica a contratos encerrados antes de sua vigência*. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset\\_publisher/NGo1/content/id/24391817](http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/id/24391817)>. Acesso em: 4 ago. 2017.

26 A noção de dignidade humana, incorporada por vários textos constitucionais, recebeu influências do pensamento de Kant. Para o filósofo, a condição humana é revestida de dignidade por ser o homem um fim em si mesmo, não um meio. O homem age conforme a sua autonomia e não possui preço ou equivalente. Os desdobramentos da ideia kantiana são: “1) a impossibilidade de coisificar o homem, relativizando-o ou mensurando-o; 2) a indisponibilidade de tal condição; 3) a transformação do ser humano em meio quando seus direitos fundamentais são violados; 4) a necessidade de se promover a humanidade como um fim em si mesma; 5) a constituição de uma comunhão de fins para a promoção da felicidade de cada indivíduo; e 6) a afirmação da dignidade da pessoa humana como um princípio supremo”. In: LOPES, Othon de Azevedo. Dignidade da pessoa humana e responsabilidade civil. *Revista de Direito Administrativo*, n. 238, p. 207-235, out./dez. 2004.

## DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Muitos autores concordam que não é fácil elaborar um conceito de dignidade humana, sendo tarefa mais simples identificar se uma conduta atenta contra o referido princípio. No entanto, vale mencionar a conhecida definição de Ingo Wolfgang Sarlet, para quem a dignidade é:

“a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.”<sup>27</sup>

A dignidade humana tem sido reconhecida, pelas principais normas nacionais e internacionais, como fundamento dos Direitos Humanos. Nesse contexto, cumpre citar o artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, que dispõe: “Todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade”.

Da mesma forma, a Constituição brasileira de 1988, marco de transição de um sistema autoritário para um Estado Democrático de Direito, tem como valor-fonte a dignidade humana, base a partir da qual se deve proceder à interpretação de todos os direitos fundamentais do homem, inclusive, o direito ao trabalho.

Nesse sentido, José Claudio Monteiro de Brito Filho explica que “dar trabalho, e em condições decentes, é forma de proporcionar ao homem os direitos que decorrem desse atributo que lhe é próprio: a dignidade”<sup>28</sup>.

No tocante especificamente ao direito fundamental ao trabalho digno, cumpre citar alguns textos internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, bem como as Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

Com fulcro nos textos internacionais, o mencionado autor elenca, como direitos mínimos do trabalhador, no plano individual, os seguintes: direito ao trabalho, liberdade de escolha do trabalho, igualdade de oportunidades para

---

27 SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001. p. 60.

28 BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. *Trabalho decente*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 39.

e no exercício do trabalho, direito de exercer o trabalho em condições que preservem a saúde do trabalhador, direito a uma justa remuneração, direito a justas condições de trabalho, principalmente limitação da jornada de trabalho e existência de períodos de repouso; e proibição do trabalho infantil<sup>29</sup>. No plano coletivo, por sua vez, o jurista cita a liberdade sindical e esclarece que

“Negar a sindicalização livre, então, bem como os instrumentos que decorrem da união dos trabalhadores, é negar praticamente todos os mínimos direitos dos trabalhadores, pois o Estado, quando concede esses direitos, via de regra o faz pela pressão organizada exercida pelos que vivem do trabalho e por seus representantes. Os empregadores da mesma forma; suas ‘concessões’ somente acontecem quando as entidades representativas dos trabalhadores forçam nesse sentido.”<sup>30</sup>

As regulamentações internacionais mais detalhadas e precisas sobre liberdade sindical são oriundas da Organização Internacional do Trabalho – OIT<sup>31</sup>.

Também não se pode deixar de destacar o papel fundamental da Comissão de Investigação e de Conciliação em Matéria de Liberdade Sindical e do Comitê de Liberdade Sindical da OIT, que são órgãos responsáveis por examinar queixas por violação ao princípio de liberdade sindical<sup>32</sup>.

Quanto ao direito brasileiro, verifica-se que a liberdade sindical é matéria prevista, especialmente, no art. 8º da Constituição Federal de 1988, mas

---

29 BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. *Op. cit.* p. 46-50.

30 *Idem.* p. 51.

31 Podem ser mencionadas: a Convenção nº 87 (1948), relativa à liberdade sindical e à proteção do direito de sindicalização, não ratificada pelo Brasil; a Convenção nº 98 (1949), para regular a aplicação dos princípios de direito de sindicalização e de negociação coletiva; a Convenção nº 135 (1971), relativa à proteção e facilidades que se devem outorgar aos representantes dos trabalhadores nas empresas; a Convenção nº 151 (1978), sobre a proteção do direito de sindicalização e procedimentos para determinar as condições de emprego na Administração Pública; e a Convenção nº 154 (1981), sobre o incentivo à negociação coletiva. Tais Convenções precederam várias Recomendações, como a 91 (1951), sobre os contratos coletivos; a 92 (1951), sobre a conciliação e arbitragem voluntárias; a 143 (1971), sobre a proteção e facilidades que devem ser outorgadas aos representantes dos trabalhadores em uma empresa, que regula a Convenção nº 135; e as ns. 159 (1978), sobre os procedimentos para determinar as condições de emprego na Administração Pública, e 163 (1981), sobre o incentivo à negociação coletiva, que estão vinculadas às Convenções ns. 151 e 154, respectivamente. Cumpre citar, ainda, a Declaração de 1998, que estabelece um catálogo de quatro princípios e direitos fundamentais no trabalho: a liberdade de associação e a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. In: <<http://www.ilo.org/brasil/lang-pt/index.htm>>. Acesso em: 11 ago. 2017.

32 PEREIRA, Ricardo José Macedo de Brito. *Constituição e liberdade sindical*. São Paulo: LTr, 2007. p. 79.

## DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

também pode ser extraída dos arts. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI, 9º, 37, VI e VII, 114 e 142<sup>33</sup>.

Alfredo Villavicencio Ríos define liberdade sindical como “o direito de os trabalhadores constituírem e se afiliarem a organizações sindicais e destas e daqueles de desenvolver atividades sindicais em defesa de seus interesses”<sup>34</sup>.

O autor explica que a liberdade sindical é um direito complexo, que pode ter a titularidade individual ou coletiva e que gera como faculdades aos seus titulares a organização (criação e configuração da entidade coletiva) ou a atividade (atuação em cumprimento dos objetivos e interesses da organização sindical).

Prevista no art. 2º da Convenção nº 87 da OIT, a liberdade de constituição é o direito dos trabalhadores e empregadores, sem nenhuma distinção nem autorização prévia, de criar organizações sindicais que considerem convenientes.

No tocante ao âmbito subjetivo, a liberdade de constituição é um direito dos empregadores, bem como dos trabalhadores, sejam autônomos ou subordinados, privados ou públicos, excluindo-se, apenas, dependendo de cada legislação nacional, os membros das forças armadas e policiais. No Brasil, a Constituição proíbe a sindicalização e a greve dos militares (art. 142, § 3º, IV).

Em relação ao aspecto objetivo, é importante esclarecer que existem três sistemas sindicais no mundo: 1) unidade sindical, em que os trabalhadores voluntariamente decidem se organizar em uma única organização sindical em um âmbito determinado: empresa, setor, categoria, etc.; 2) unicidade sindical, em que o Estado impõe a constituição de uma única entidade sindical em cada âmbito; e 3) pluralidade sindical, em que os trabalhadores voluntariamente se organizam em mais de uma entidade sindical em cada âmbito<sup>35</sup>.

Dos três sistemas citados, considera-se desejável a unidade sindical, devido à força concentrada numa única entidade sindical quando comparada ao sistema de pluralidade sindical, e proscria a unicidade sindical, na medida em que se impede que os titulares do direito de liberdade sindical possam constituir os sindicatos que lhe pareçam convenientes.

O Brasil adotou o modelo da unicidade sindical, conforme se depreende da leitura do art. 8º, II, da Constituição, que, juntamente com a cobrança com-

---

33 *Idem.* p. 110.

34 VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. *A liberdade sindical nas normas e pronunciamentos da OIT: sindicalização, negociação coletiva e greve*. São Paulo: LTr, 2011. p. 25.

35 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 1.475.

## DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

pulsória da contribuição, vai de encontro ao recomendado pela Convenção nº 87 da OIT, ainda não ratificada pelo país.

Vale ressaltar que a Lei nº 13.467/2017, que entra em vigor em novembro deste ano, extinguiu a obrigatoriedade do pagamento da contribuição sindical pelos integrantes das categorias econômicas, profissionais ou de profissões liberais. Entretanto, restou mantido o sistema de unicidade sindical.

Ricardo José Macedo de Britto Pereira esclarece que, apesar de não existir, no modelo brasileiro, liberdade sindical plena, os sindicatos no Brasil possuem algum grau de democracia e cita que, para a Organização Internacional do Trabalho – OIT, a unicidade sindical que existe em um contexto de pluralismo político não se revela como restrição à independência sindical, pois, na prática, há multiplicidade de sindicatos<sup>36</sup>.

Ainda em relação ao tema, os sindicatos podem ser constituídos a partir de quatro padrões de agregação dos seus membros<sup>37</sup>.

O primeiro deles é o critério do ofício ou profissão, que determina que os trabalhadores que exerçam a mesma ou semelhante atividade profissional integrem a mesma entidade sindical. Como exemplos, podem ser citados os sindicatos horizontais, formados pelas denominadas categorias diferenciadas, como as dos professores, motoristas, aeronautas, jornalistas profissionais, músicos profissionais, etc.

Por outro lado, há os sindicatos organizados a partir das categorias profissionais, que são chamados de sindicatos verticais e predominam na estrutura sindical brasileira. O que caracteriza determinada categoria profissional é a vinculação dos trabalhadores a empregadores que exerçam atividades econômicas idênticas, similares ou conexas.

Outra espécie de organização sindical está presente nos chamados sindicatos por empresa, que são formados pelos trabalhadores que integram determinada empresa. Essa forma de entidade sindical não é possível no sistema brasileiro.

Por fim, há os sindicatos que se agregam em função do ramo ou segmento empresarial de atividades, como os sindicatos dos trabalhadores do segmento industrial, dos trabalhadores do segmento financeiro, dos trabalhadores do segmento comercial, entre outros. Mauricio Godinho Delgado resalta que essa

---

36 PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. *Constituição e liberdade sindical*. São Paulo: LTr, 2007. p. 107.

37 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 1.471.

## DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

forma de organização sindical resulta na criação de grandes e fortes sindicatos, com importante poder de negociação coletiva. Tal modelo sindical está presente na Alemanha, país que concentra apenas 16 grandes sindicatos<sup>38</sup>.

Quanto à liberdade de filiação, a Convenção nº 87 estabelece que os trabalhadores têm direito de se filiar livremente às organizações que considerem convenientes, com a única condição de que se respeitem os seus estatutos. Exemplos de restrições que poderiam ser impostas por meio de estatutos dos sindicatos é que deles somente se filiem trabalhadores de determinado setor ou categoria e que não estejam filiados a outra entidade sindical<sup>39</sup>.

Vale ressaltar, ainda, a liberdade sindical negativa, entendida como o direito do trabalhador de não se incorporar à organização sindical ou de não permanecer nela, bastando, para tanto, a sua manifestação de vontade e sem que isso lhe cause qualquer espécie de prejuízo.

A liberdade de filiação está prevista na Constituição brasileira, no inciso V do art. 8º, que dispõe que “ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato”.

### 4 – O ENQUADRAMENTO SINDICAL E A TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA

Conforme já mencionado, o padrão de agregação em sindicatos, na estrutura brasileira, é predominantemente por categoria profissional, em que se insere o empregado a partir da atividade econômica desenvolvida pelo empregador (art. 511, § 2º, da CLT). Assim,

“o trabalho prestado em situação de emprego para uma empresa faz com que os trabalhadores, pela similitude de condições de vida no referido ambiente, seja inserido em categoria profissional correlata à categoria econômica da atividade empresarial, com incidência das normas coletivas a elas aplicáveis. E que igualmente decorrem de relações jurídicas tradicionais, lineares, entre a empresa e os trabalhadores.”<sup>40</sup>

Na terceirização, há a formação de uma estrutura trilateral, em que o vínculo empregatício é estabelecido com a empresa prestadora de serviços e o

---

38 *Ibidem*.

39 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção 87 – Liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização*. Disponível em: <[http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_239608/lang-pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_239608/lang-pt/index.htm)>. Acesso em: 11 ago. 2017.

40 BELMONTE, Alexandre Agra. Aspectos jurídicos materiais e processuais da terceirização trabalhista. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, v. 79, n. 3, p. 263-276, mar. 2015.

trabalhador, gerando repercussões, também, nas relações jurídicas formadas no plano coletivo, conforme se depreende do trecho abaixo transcrito:

“a interposição da empresa prestadora insere o trabalhador em categoria profissional distinta da inerente aos trabalhadores que prestam serviços à empresa dela contratante, a tomadora, pelo que as normas coletivas aplicáveis aos trabalhadores da tomadora não são as mesmas das que incidem sobre os trabalhadores da prestadora.”<sup>41</sup>

Dessa forma, a aplicação literal do art. 511, § 2º, da CLT, gera diferença no tratamento conferido aos empregados que compartilham um mesmo ambiente de trabalho, já que, em regra, os trabalhadores terceirizados laboram juntamente aos diretamente contratados<sup>42</sup>. E essa diferenciação no reconhecimento de direitos é o ponto mais importante quando se discute a precarização decorrente da terceirização<sup>43</sup>. Segundo Katia Magalhães Arruda, “a terceirização aprofunda a degradação do trabalho humano ao criar trabalhadores de 1ª e 2ª categorias, incapacitando-os para uma reação organizada, desestruturando os sindicatos”<sup>44</sup>.

A diferença de tratamento conferido ao trabalhador terceirizado também é algo apontado na literatura especializada. Nesse sentido, Jorge Luiz Souto Maior explica: “O trabalhador terceirizado não se insere no contexto da empresa tomadora; é sempre deixado meio de lado, para que não se diga que houve subordinação direta entre a tomadora dos serviços e o trabalhador”<sup>45</sup>.

Ainda em relação à discriminação em relação aos trabalhadores terceirizados, Grijalbo Fernandes Coutinho acrescenta:

“Para além dos aspectos econômicos e políticos mais imediatos, a terceirização tem separado trabalhadores vinculados a um mesmo empreendimento capitalista, cujo tratamento dispensado aos terceirizados é notoriamente discriminatório, a ponto de proibir o uso dos mesmos banheiros de seus colegas da empresa tomadora de serviços – ou até mesmo de se dirigirem ao banheiro. (...)”

---

41 *Ibidem*.

42 MOTA, Lilian Mariano Fontele; MOTA, Konrad Saraiva. O enquadramento sindical do trabalhador terceirizado a partir de uma interpretação evolutiva do critério legal de conexão previsto na CLT. In: *Direito material e processual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2015. p. 70.

43 ALVES, Amauri Cesar. Terceirização e sindicato: atuação por um mínimo de civilidade na relação triangular. *Repertório IOB de Jurisprudência: trabalhista e previdenciário*, n. 15, p. 479-474.

44 ARRUDA, Kátia Magalhães. Reflexões sobre três temas polêmicos: terceirização, liberdade de contratar e pleno emprego. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 80, n. 3, p. 138-149, jul./set. 2014.

45 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A terceirização sob uma perspectiva humanista. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 70, n. 1, p. 119-129, jan./jun. 2004.

## DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

A indiferença com a qual são tratados no ambiente de trabalho os torna – quando não seres extraterrenos, no sentido da invisibilidade social que lhes é dispensada – vítimas de preconceitos manifestados por inúmeros gestos. A proibição a eles imposta de acessar a determinados espaços físicos da empresa e a qualidade de serem as vítimas mais frequentes de ofensas verbais dos representantes patronais, entre tantas outras atitudes, compõem o cotidiano laboral dos empregados terceirizados.<sup>746</sup>

Recentemente, com a edição da Lei nº 13.429/2017, a legislação passou a obrigar expressamente que o contratante estenda ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado (art. 9º, § 4º, da Lei nº 6.019/74). No entanto, quanto à prestação de serviços, a interpretação literal da alteração legislativa permite concluir que essa extensão se trata de faculdade do tomador de serviços (art. 5º-A, § 4º, da Lei nº 6.019/74).

Ainda quanto à diferença de tratamento dispensado aos trabalhadores diretamente contratados e os terceirizados, a Lei nº 13.467/2017, atualmente em *vacatio legis*, assim prevê:

“Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:

I – relativas a:

a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;

b) direito de utilizar os serviços de transporte;

c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;

d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

II – sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

---

46 COUTINHO, Grijalbo Fernandes. *Terceirização*: máquina de moer gente trabalhadora: a inexorável relação entre a nova marchandage e a degradação laboral, as mortes e mutilações no trabalho. São Paulo: LTr, 2015. p. 150.

## DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

§ 1º Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.

§ 2º Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.”

Além disso, o enquadramento sindical dos terceirizados a partir da atividade da prestadora de serviços dificulta a organização e militância sindical, bem como a negociação coletiva desses trabalhadores, na medida em que a força de trabalho, muitas vezes, fica pulverizada entre as diversas empresas tomadoras de serviços<sup>47</sup>.

Mauricio Godinho Delgado critica o sistema sindical brasileiro quanto à referida questão, nos seguintes termos:

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

(...)

A ideia de formação de um sindicato de trabalhadores terceirizados, os quais servem a dezenas de diferentes tomadores de serviços, integrantes estes de segmentos econômicos extremamente díspares, é simplesmente um contrassenso. Sindicato é unidade, é agregação de seres com interesses comuns, convergentes, unívocos. Entretanto, se o sindicato constitui-se de trabalhadores com diferentes formações profissionais, distintos interesses profissionais, materiais e culturais, diversificadas vinculações com tomadores de serviços – os quais, por sua vez, têm natureza absolutamente desigual –, tal entidade não se harmoniza, em qualquer ponto nuclear, com a ideia matriz e essencial de sindicato.”<sup>48</sup>

47 AMORIM, Helder Santos; DELGADO, Gabriela Neves. *Os limites constitucionais da terceirização*. São Paulo: LTr, 2015. p. 17.

48 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 518.

## DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Merecem destaque, ademais, as palavras de Grijalbo Fernandes Coutinho acerca da problemática:

“Tudo isso compromete a aspiração sindical de unidade da classe trabalhadora, cindida estruturalmente entre trabalhadores centrais numericamente esvaziados ano a ano e, na outra ponta, a grande massa do subproletariado tardio, sujeita ao regime de superexploração capitalista, vinculada a contratos precários e a sindicatos sem poder de barganha para reivindicar o cumprimento de níveis mínimos de dignidade no ambiente de trabalho. (...)”

Essa pulverização dos trabalhadores conduz necessariamente ao esfacelamento e enfraquecimento sindicais, trazendo consigo a conseqüente retração dos movimentos em defesa do trabalho – Direito do trabalho, condições dignas de trabalho, meio ambiente de trabalho saudável e ampliação das conquistas sociais.

(...) terceirizado está submetido à convenção coletiva de trabalho que não reflete o acúmulo da luta histórica travada pelo sindicato dos trabalhadores da empresa principal, acarretando padrões remuneratórios muito diferentes entre os dois grupos de empregados, além de outros prejuízos aos terceirizados – tais como, a alta rotatividade de mão de obra e o oferecimento pelas empresas de condições precárias de trabalho geradoras de acidentes e outros adoecimentos.

(...) indubitavelmente, as negociações coletivas são estabelecidas em bases muito distintas. Por via de regra, os trabalhadores terceirizados deixam de ser contemplados por quaisquer das cláusulas aplicáveis aos empregados da empresa principal, embora os instrumentos coletivos das categorias centrais (econômica e profissional) – ao menos 70% das cláusulas registradas no Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas do Dieese (Sacc – Dieese) – tragam norma autorizadora da terceirização em uma ou várias atividades das empregadoras donas do empreendimento capitalista. Da totalidade desses pactos coletivos reguladores do aval à terceirização, em apenas 30% deles há extensão de um ou outro direito aos trabalhadores terceirizados. (...)

A maioria das convenções e acordos coletivos de trabalho limita-se a declarar que as empresas primeiras podem realizar subcontratação de pessoas jurídicas locadoras de mão de obra (terceirização), sem nenhuma menção aos empregados das prestadoras de serviços, muito menos aos seus direitos coletivos ajustados pelas representações do capital e do

## DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

trabalho. As garantias convencionais dos trabalhadores terceirizados, caso existentes, na compreensão patronal são aquelas pactuadas entre entidades sindicais (patronais e obreiras) exclusivamente de terceirizados, não sendo raro o conteúdo flexibilizante de tais normas em relação ao texto legal, por conta do rebaixamento salarial como parte integrante do negócio que precisa ser bastante lucrativo para as empresas tomadora e prestadora de serviços.<sup>749</sup>

Vale frisar que a autorização para a terceirização de qualquer atividade pelas empresas e a ampliação do espaço para que acordos e convenções coletivas possam suprimir e reduzir direitos trabalhistas para além das hipóteses constitucionalmente permitidas, previstas na Lei nº 13.467/2017, agravam os problemas citados, porquanto acarreta maior pulverização e enfraquecimento dos sindicatos e lhes confere maiores poderes para a flexibilização das conquistas sociais dos trabalhadores.

Diante desse cenário, a doutrina tem construído soluções para corrigir o problema de inadequação das regras de enquadramento sindical do trabalhador terceirizado, propondo-se que seja considerada a atividade do tomador de serviços ou a do próprio trabalhador<sup>50</sup>.

É importante ressaltar que os conceitos de categoria econômica e profissional foram cunhados em um contexto histórico e social em que não havia a profusão da terceirização na organização produtiva e, portanto, devem se submeter a uma releitura para responder às características das relações jurídicas travadas na atualidade<sup>51</sup>.

Na terceirização, constata-se que os vínculos de solidariedade e de comunhão de interesses se formam entre os que prestam serviços nas mesmas

---

49 COUTINHO, Grijalbo Fernandes. *Terceirização: máquina de moer gente trabalhadora: a inexorável relação entre a nova marchandage e a degradação laboral, as mortes e mutilações no trabalho*. São Paulo: LTr, 2015. p. 144-149.

50 TEODORO, Maria Cecília Máximo. Alternativas para o sindicalismo: o enquadramento sindical pela atividade do trabalhador ou do tomador dos serviços. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 76, n. 2, p. 72-83, abr./jun. 2010.

51 Nesse sentido, vale citar o seguinte trecho: “E se o conceito da CLT é obsoleto, porque contempla a conformação do mundo do trabalho em 1943, quando sequer existia o fenômeno da terceirização, a revisão do conceito celetista de categoria, para que ele possa acomodar o fenômeno da terceirização sem implicar a segmentação da representação dos trabalhadores, em verdade, vem a dar cumprimento ao comando constitucional, caminhando ainda para contemplar os princípios internacionais do trabalho concernentes à liberdade sindical e à negociação coletiva”. DUTRA, Renata Queiroz; RAMOS, Gabriel de Oliveira. Tendências desmobilizadoras oriundas da terceirização e da precarização trabalhistas: reflexos na atuação sindical. In: DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto (Coord.). *Trabalho, Constituição e cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2014. p. 361.

## DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

condições e no mesmo ambiente, sejam terceirizados ou não, premissa que deve ser considerada na determinação do enquadramento sindical e das normas coletivas aplicáveis.

Nesse contexto, Mauricio Godinho Delgado explica:

“Somente pode ser organização sindical efetivamente representativa da categoria profissional do trabalhador terceirizado aquela entidade sindical que represente, também hegemonicamente, os trabalhadores da empresa tomadora de serviços do obreiro. Toda a formação profissional, seus interesses profissionais, materiais e culturais, toda a vinculação laborativa essencial do trabalhador terceirizado, tudo se encontra direcionado à empresa tomadora de serviços, e não à mera intermediária de mão de obra. A real categoria profissional desse obreiro é aquela em que ele efetivamente se integra em seu cotidiano de labor.”<sup>52</sup>

Adotar a tese de que a entidade sindical dos trabalhadores da empresa tomadora de serviços apresenta-se como organização sindical efetivamente representativa dos interesses dos terceirizados facilitará a sua emancipação coletiva e consciência de classe<sup>53</sup>. Por outro lado, sabe-se que tal solução jurídica não extirpa totalmente os efeitos precarizantes típicos da terceirização. Nesse sentido:

“Reconheça-se, contudo, que mesmo a representação sindical pela entidade de trabalhadores vinculada à categoria profissional da empresa tomadora de serviços (sindicato dos bancários, sindicato de metalúrgicos, por exemplo, conforme o caso) não terá aptidão de, isoladamente, eliminar a pleora de elementos convergentes à precarização do trabalho que caracteriza a prática terceirizante. Essa fórmula sindical tenderá a atenuar a perversidade ou a generalização da terceirização, porém sem força para efetivamente suplantar seus malefícios sociais, econômicos e profissionais.”<sup>54</sup>

A jurisprudência trabalhista, na hipótese de terceirização ilícita, em que se constata judicialmente o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços, estende os direitos e as vantagens normativas garantidos aos empregados diretamente contratados aos terceirizados. Até mesmo no âmbito da Administração Pública, ainda que não declarada a relação direta com ente

---

52 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 519.

53 AMORIM, Helder Santos; DELGADO, Gabriela Neves. *Os limites constitucionais da terceirização*. São Paulo: LTr, 2015. p. 17.

54 *Idem*. p. 18.

## DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

contratante, a isonomia é reconhecida, conforme se verifica na Orientação Jurisprudencial nº 383 da SBDI-1 do TST<sup>55</sup>.

Por outro lado, na terceirização lícita, discute-se qual seria o sindicato – e, por conseguinte, quais as normas coletivas aplicáveis – que representaria o trabalhador terceirizado. O real empregador, nesse caso, é o prestador de serviços, razão pela qual a jurisprudência predominante, por meio da interpretação restritiva do art. 511 da CLT, não reconhece o enquadramento sindical pela atividade desenvolvida pelo tomador de serviços<sup>56</sup>.

---

55 “TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E DA TOMADORA. ISONOMIA. ART. 12, A, DA LEI Nº 6.019, DE 03.01.74. (mantida) – Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, a, da Lei nº 6.019, de 03.01.74.”

56 Nesse sentido, citam-se as seguintes decisões proferidas pela Seção Especializada em Dissídios Coletivos: “RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. PROEN PROJETOS ENGENHARIA COMÉRCIO E MONTAGENS LTDA. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO ÂMBITO DA PETROBRAS S/A. SINDIPETRO/ES. LEGITIMIDADE PARA LIDERAR MOVIMENTO GREVISTA NA QUALIDADE DE REPRESENTANTE DE EMPREGADOS DE EMPRESA TERCEIRIZADA. ENQUADRAMENTO SINDICAL. QUALIFICAÇÃO DO MOVIMENTO GREVISTA. 1. Nos termos do art. 511, §§ 1º e 2º, da CLT, a determinação da categoria econômica se dá em virtude de identidade, semelhança ou conexão das atividades desenvolvidas pelo empregador, enquanto a categoria profissional é determinada em razão da similitude das condições de vida resultantes da profissão ou do trabalho comum. Em função da categoria econômica, determina-se a categoria profissional correspondente. A exceção a essa regra está prevista no § 3º desse artigo de lei, em que se dispõe a respeito das denominadas categorias diferenciadas, que são compostas por trabalhadores de certas profissões, independentemente da natureza das atividades econômicas desenvolvidas por seus empregadores. 2. Diante da legislação sindical infraconstitucional, anterior ao surgimento do fenômeno da terceirização, porém recepcionada pelo atual texto constitucional, conforme jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, o enquadramento sindical dos empregados terceirizados segue a regra geral aplicável aos demais empregados, já que não se inserem na exceção prevista no § 3º do art. 511 da CLT. Portanto, a definição ocorre a partir da atividade preponderante desenvolvida pelo empregador, na hipótese, a empresa prestadora de serviço. (...)” (RO – 42600-28.2009.5.17.0000, Relator Ministro: Fernando Eizo Ono, Data de Julgamento: 09.09.2013, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 27.09.2013)

“RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. REPRESENTAÇÃO DE EMPREGADOS DE EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS. INEXISTÊNCIA DE CORRESPONDÊNCIA ENTRE AS ATIVIDADES EXERCIDAS PELA EMPREGADORA E A CATEGORIA PROFISSIONAL REPRESENTADA PELO SINDICATO QUE PROMOVEU A GREVE. ABUSIVIDADE DO DIREITO DE GREVE. AUSÊNCIA DE PRÉVIA DELIBERAÇÃO DA ASSEMBLEIA DOS EMPREGADOS. 1. O inciso II do art. 8º da Constituição da República manteve o enquadramento sindical por categoria econômica e profissional que, assim, segue definido por lei, não podendo ser alterado apenas pela vontade dos autores sociais. Assim, o requisito de simetria sindical é essencial para a definição da representação da categoria profissional, conforme a diretriz da Orientação Jurisprudencial nº 22 da SDC. 2. No caso concreto, o sindicato dos trabalhadores petroleiros e petroquímicos, que patrocinou a greve, não representa os empregados da suscitante, empresa de engenharia e de construção civil, prestadora de serviços de manutenção de equipamentos e de instalações da Petrobras. 3. Todavia,

## DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Entretanto, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos, na apreciação do RO – 18-89.2015.5.21.0000, em acórdão de relatoria do Ministro Mauricio Godinho Delgado, abordou a questão da inadequação da adoção da atividade da prestadora de serviços como critério para se definir a representação sindical dos trabalhadores terceirizados<sup>57</sup>.

Merece destaque, ainda, a decisão proferida no julgamento do RR – 54900-80.2004.5.04.0122, pela Sexta Turma, em que se reconheceu a possibilidade de enquadramento do empregado da terceirizada na categoria a que se vinculam os trabalhadores da contratante<sup>58</sup>.

---

considerando, inclusive, a existência de controvérsia quanto à representação sindical dos trabalhadores terceirizados, objeto, inclusive, de discussão no Congresso Nacional, embora convocada/patrocinada por sindicato ilegítimo, a greve não necessariamente será abusiva, porquanto é direito assegurado aos trabalhadores e não ao sindicato. (...)” (RO – 245-48.2011.5.20.0000, Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 15.10.2013, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 18.10.2013)

57 “DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. 1. RECURSO ORDINÁRIO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. 2. RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE MOSSORÓ. ANÁLISE CONJUNTA. LEGITIMIDADE ATIVA. Cinge-se a presente controvérsia em definir se o Sindicato suscitante – Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares de Mossoró – é parte legítima para representar os interesses dos empregados das empresas de terceirização de mão de obra, vinculadas ao Sindicato Patronal das Empresas Prestadoras de Serviço, que atuam como terceirizados nas funções de despenseiro, auxiliar de nutrição, merendeiro, camareiro, costureira, passador, garçom, cumim, copeiro, cozinheiro, auxiliar de cozinha, carregador e trabalhador em lavanderia. A Constituição da República fixa a categoria profissional como elemento referencial para a representação dos sindicatos obreiros (art. 8º, II, da CF/88). Entretanto, não concretiza, explicitamente, o conceito jurídico de categoria. No Direito brasileiro, esse conceito é dado pela CLT, em seu art. 511, § 2º (conceito de categoria profissional) e § 3º (conceito de categoria profissional diferenciada). O fenômeno da terceirização, entre as inúmeras dificuldades que traz à sua regulação civilizatória pelo Direito do Trabalho, apresenta ainda manifesto desajuste à estrutura do sistema sindical do País, fundado na ideia matriz da categoria. É que os trabalhadores terceirizados não constituem, do ponto de vista real e sob a ótica jurídica, uma categoria profissional efetiva, uma vez que não apresentam, regra geral, 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, compondo a expressão social elementar compreendida como categoria profissional (art. 511, § 2º, CLT). Ora, os trabalhadores terceirizados são ofertados a distintos tomadores de serviços, muitas vezes laborando em períodos diversos e sequenciais, para empresas sumamente diferentes, às vezes integrantes de categorias econômicas sem qualquer similitude entre si. São trabalhadores dispersados pela fórmula de contratação trabalhista a que se submetem. Revela-se, aí, um dos motivos pelos quais a terceirização é fenômeno tão prejudicial ao trabalhador. (...)” (RO – 18-89.2015.5.21.0000, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 13.06.2016, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 17.06.2016)

58 Seguem a ementa e trecho da fundamentação do referido acórdão: “RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. ENQUADRAMENTO SINDICAL. TERCEIRIZAÇÃO. Se a empregadora presta serviços variados em processos de terceirização e opta por filiar-se a sindicato que desenvolve atividade econômica específica, como é o da construção pesada, o fato de ela desenvolver outra atividade (a intermediação de mão de obra em fábrica de fertilizantes, onde empregou o reclamante) impede que possa impor aos respectivos empregados o enquadramento na categoria, para eles estranha, dos trabalhadores da construção pesada. Entre os males da unicidade sindical não se inclui o de impedir que o empregador adapte sua nova atividade preponderante à categoria econômica pertinente, sempre

### 5 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

O enquadramento sindical dos trabalhadores terceirizados, à luz da interpretação restritiva do art. 511, § 2º, da CLT, gera distorções no tratamento conferido a obreiros que exercem as suas atividades, em regra, em um mesmo ambiente laboral e em idênticas condições, bem como enfraquece a militância sindical.

Vale ressaltar que as recentes alterações legislativas, especialmente quanto à possibilidade de terceirização de qualquer atividade empresarial, da extinção da contribuição sindical e da prevalência do negociado sobre o legislado, agravam os problemas citados, porquanto enfraquecem e pulverizam os sindicatos, reduzem a sua fonte de financiamento e restringem a proteção heterônoma proveniente da legislação.

Diversos textos internacionais, especialmente os oriundos da Organização Internacional do Trabalho, bem como a Constituição brasileira, consagram o princípio da liberdade sindical. Como visto, a liberdade sindical pode ser analisada sob diversos aspectos, valendo destacar a liberdade de constituição e de filiação.

Acresça-se, ainda, que a Declaração da OIT de 1998 estabelece, como direito fundamental – com *status* de *core obligation* –, a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. Dessa forma, torna-se necessário extinguir a diferenciação entre os trabalhadores terceirizados e os diretamente contratados, porquanto, em regra, prestam os mesmos serviços e sob as mesmas condições de trabalho.

Sendo assim, torna-se indispensável que o art. 511 da CLT seja interpretado à luz dos princípios da isonomia e da liberdade sindical, concluindo-se pelo enquadramento dos trabalhadores terceirizados com fulcro na atividade exercida pela empresa tomadora de serviços ou, ainda, na exercida pelo próprio obreiro.

No Estado Democrático de Direito, compete ao sistema jurídico a eliminação dos efeitos predatórios produzidos pelo capital, em especial quando não se observam os direitos fundamentais dos trabalhadores, tais como o direito ao

---

que tal se fizer necessário. Recurso de revista conhecido e provido. (...) Ante o fato objetivo e aparentemente inexorável da terceirização, da colocação do trabalhador de empresa prestadora de serviços laborando lado a lado com empregado da tomadora dos serviços, em funções ligadas à atividade-fim desta, possível é o enquadramento sindical daquele obreiro prestador de serviços na mesma categoria profissional deste, haja vista as peculiaridades do trabalho que desenvolvem, as necessidades que possuem, as reivindicações que lhes são comuns.” (RR – 54900-80.2004.5.04.0122, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 28.04.2010, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07.05.2010)

## DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

trabalho digno, à isonomia, à liberdade sindical e às vantagens decorrentes de normas coletivas de trabalho. Nesse contexto, insere-se o controle civilizatório da terceirização, combatendo-se a mercantilização do trabalho e resgatando-se o que caracteriza o trabalhador como ser humano: a sua dignidade.

### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Amauri Cesar. Terceirização e sindicato: atuação por um mínimo de civilidade na relação triangular. *Repertório IOB de jurisprudência: trabalhista e previdenciário*, n. 15, p. 479-474.

AMORIM, Helder Santos; DELGADO, Gabriela Neves. *Os limites constitucionais da terceirização*. São Paulo: LTr, 2015.

ARRUDA, Kátia Magalhães. Reflexões sobre três temas polêmicos: terceirização, liberdade de contratar e pleno emprego. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 80, n. 3, p. 138-149, jul./set. 2014.

BELMONTE, Alexandre Agra. Aspectos jurídicos materiais e processuais da terceirização trabalhista. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, v. 79, n. 3, p. 263-276, mar. 2015.

BIRCK, Vânia Dolores Bocacio. Terceirização trabalhista: enquadramento sindical dos trabalhadores terceirizados. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, v. 80, n. 4, p. 450-458, abr. 2016.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. *Trabalho decente*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. *Terceirização: máquina de moer gente trabalhadora: a inexorável relação entre a nova marchandage e a degradação laboral, as mortes e mutilações no trabalho*. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves. A inconstitucionalidade da terceirização na atividade-fim das empresas. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 80, n. 3, p. 75-89, jul./set. 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DUTRA, Renata Queiroz; RAMOS, Gabriel de Oliveira. Tendências desmobilizadoras oriundas da terceirização e da precarização trabalhistas: reflexos na atuação sindical. In: DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto (coord.). *Trabalho, Constituição e cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2014.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Terceirização – trabalho temporário, cooperativas de trabalho*. 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2017.

LOPES, Othon de Azevedo. Dignidade da pessoa humana e responsabilidade civil. *Revista de Direito Administrativo*, n. 238, p. 207-235, out./dez. 2004.

MAEDA, Patrícia. Terceirização no Brasil: histórico e perspectivas. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 49, p. 127-150, jul./dez. 2016.

MOTA, Lilian Mariano Fontele; MOTA, Konrad Saraiva. O enquadramento sindical do trabalhador terceirizado a partir de uma interpretação evolutiva do critério legal de conexão previsto na CLT. In: *Direito material e processual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2015.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. A inconstitucionalidade da liberação generalizada da terceirização. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, ano XXV, n. 49, p. 121-141, mar. 2015.

## DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

\_\_\_\_\_. *Constituição e liberdade sindical*. São Paulo: LTr, 2007.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. A terceirização sob o prisma do trabalho e do desenvolvimento social. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 80, n. 3, p. 257-267, jul./set. 2014.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A terceirização sob uma perspectiva humanista. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 70, n. 1, p. 119-129, jan./jun. 2004.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. Alternativas para o sindicalismo: o enquadramento sindical pela atividade do trabalhador ou do tomador dos serviços. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 76, n. 2, p. 72-83, abr./jun. 2010.

VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. *A liberdade sindical nas normas e pronunciamentos da OIT: sindicalização, negociação coletiva e greve*. São Paulo: LTr, 2011.