



Centro Universitário de Brasília
Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais
Curso de Direito

JOSÉ MARCELO LEAL DE OLIVEIRA FERNANDES

**ENQUADRAMENTO SINDICAL DOS EMPREGADOS
TERCEIRIZADOS EM ATIVIDADE-MEIO**

**Brasília
2015**

JOSÉ MARCELO LEAL DE OLIVEIRA FERNANDES

**ENQUADRAMENTO SINDICAL DOS EMPREGADOS
TERCEIRIZADOS EM ATIVIDADE-MEIO**

**Monografia apresentada como exigência
parcial para obtenção do título de Bacharel
em Direito, sob a orientação do Prof.
Roberto Krauspenhar**

Brasília

RESUMO

O presente estudo terá como objetivo encontrar uma solução de enquadramento sindical para os empregados terceirizados em atividade-meio que combata o fenômeno da pulverização sindical. A terceirização é mecanismo de contratação utilizado em larga-escala na atualidade, razão pela qual tem sido alvo de diversos debates. Os sindicatos também têm importância acentuada, na medida em que devem funcionar como verdadeiras fontes de direitos trabalhistas. A terceirização tem causado o efeito denominado pulverização sindical, ou seja, enfraquecimento da organização sindical dos empregados terceirizados e perda de força dos sindicatos. A imposição da unicidade sindical, em detrimento da liberdade sindical, impõe o enquadramento dos empregados terceirizados em atividade-meio em sindicatos formados por empregados que prestam serviços nas mais distintas atividades econômicas. Essa heterogeneidade não permite que os sindicatos sejam, de fato, representativos. Assim, os sindicatos de terceirizados não têm obtido êxito na viabilização da dignidade humana e do valor social do trabalho dos sindicalizados, circunstância que acarreta ofensa ao cumprimento da função social pelo contrato de terceirização. A desarticulação do sindicalismo, portanto, carece de solução e deve ser combatida, o que evidencia a importância do tema e justifica o estudo. Por meio de pesquisa doutrinária, chegar-se-á à tese de enquadramento dos empregados terceirizados, solução de combate à pulverização sindical. Serão necessários, para tanto, um capítulo para tratar das noções propedêuticas, outro das premissas teóricas e um terceiro para desfechar o raciocínio.

Palavras-chave: Terceirização. Pulverização sindical. Enquadramento sindical.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	5
1 NOÇÕES PROPEDÊUTICAS.....	7
2 PREMISSAS TEÓRICAS.....	23
2.1 Organização sindical brasileira e os princípios sindicais.....	23
2.1.1 <i>Obediência do sistema brasileiro à unicidade sindical.....</i>	23
2.1.2 <i>A liberdade sindical plena e a ordem constitucional em vigor.....</i>	34
2.2 Outros princípios constitucionais pertinentes ao estudo.....	43
2.2.1 <i>O princípio da dignidade humana.....</i>	43
2.2.2 <i>O princípio do valor social do trabalho.....</i>	47
2.2.3 <i>A livre-iniciativa, a liberdade de contratar e a função social.....</i>	50
2.2.4 <i>A liberdade de contratar a terceirização e sua função social.....</i>	54
3 O ENQUADRAMENTO SINDICAL DOS EMPREGADOS TERCEIRIZADOS EM ATIVIDADE-MEIO.....	59
CONCLUSÃO.....	62
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	64

INTRODUÇÃO

O presente trabalho fará uma conexão entre a prática da terceirização e a atuação sindical dos empregados terceirizados em atividade-meio, especificamente quanto à problemática do enquadramento sindical desses.

Desta feita, enfatiza-se que o estudo cingir-se-á à questão da atuação e enquadramento sindicais dos empregados terceirizados em atividade-meio, e não objetivará investigar as demais problemáticas desencadeadas pela terceirização.

Na atualidade, a lógica de gestão empresarial é a toyotista, de redução do número de trabalhadores nos núcleos das companhias. Em razão disso, a livre-iniciativa não tem medido esforços para enxugar ao máximo as empresas, a fim de que se concentrem em sua atividade principal, com o intuito de incremento da eficiência produtiva.

Nessa dinâmica, a liberdade de iniciativa tem lançado mão de uma de suas vertentes, a liberdade de contratar, para celebrar pactos de terceirização de serviços, relações empregatícias trilaterais por meio das quais a empresa contratante, a fim de ter sua atuação cingida a sua atividade preponderante – atividade-fim –, incorpora em seus quadros os trabalhadores da empresa contratada, os quais se tornam responsáveis pela execução dos serviços periféricos – atividade-meio.

Portanto, atualmente, o usual cenário das grandes empresas é esse no qual os trabalhadores da empresa contratante executam a atividade finalística do empreendimento e os empregados terceirizados, as demais funções, mas ambos, lado a lado, imersos em um mesmo universo, o ambiente da empresa tomadora de serviços.

A prática da terceirização é tão difundida e relevante no Brasil, que, por iniciativa da bancada empresarial, está em tramitação no Senado Federal o Projeto de Lei da Câmara nº 30/15, com o fim de regulamentar a intermediação de serviços, o que é contundentemente censurado por críticos que destacam os perniciosos efeitos que a permissão generalizada da prática poderá acarretar.

Os sindicatos, outrossim, exercem proeminente papel na seara trabalhista brasileira.

Dentre as funções das quais as entidades sindicais operárias são incumbidas, uma é a negocial, isto é, negociação com as empresas, por meio de convenções e acordos coletivos, procedimento que resulta em normas de trabalho para as categorias.

Assim, a representação dos trabalhadores fica a cargo dos sindicatos, os quais, por meio de uma representatividade plena e efetiva, devem barganhar direitos, lutar por conquistas e propiciar a seus sindicalizados melhorias de condições laborativas, progressão social, desenvolvimento, ou seja, valorização da dignidade humana e do trabalho.

Entretanto, no caso da terceirização, sobretudo em atividades periféricas, há um distúrbio no exercício sindical. É que os empregados terceirizados em atividade-meio são enquadrados, por imposição da unicidade sindical, em prejuízo da liberdade, nos sindicatos de terceirizados, que, por não serem internamente homogêneos, não têm sido, de fato, representativos. Assim, tem ocorrido, no âmbito da terceirização, o fenômeno denominado pulverização sindical, uma desarticulação da organização sindical da classe operária terceirizada.

Essa pulverização aqui discutida não deve ser compreendida como a relacionada ao número excessivo de entidades sindicais, mas como a decorrente da falta de representatividade dos sindicatos compostos por empregados terceirizados sem qualquer semelhança entre si.

A pulverização sindical é tema deveras debatido no âmbito jurídico, ressaltado pelos críticos da intermediação de serviços como um de seus efeitos deletérios, um dos pretextos pelos quais a prática terceirizante deve ser desestimulada.

De mais a mais, o ordenamento brasileiro ainda carece de medida que dizime o aludido fenômeno no âmbito da terceirização em atividade-meio, sob pena da perpetuação de perniciosos efeitos nos direitos dos obreiros.

Destarte, a justificativa do presente estudo é a dimensão e magnitude da desarticulação sindical acarretada pela terceirização, tema corriqueiramente debatido e que demanda, urgentemente, solução.

Em vista do problema relatado e da carência de solução, o objetivo do trabalho será resolver a pulverização sindical, por meio de alternativa que garanta aos empregados terceirizados em atividade-meio um enquadramento sindical que satisfaça a viabilização de seus direitos.

A fim de que se chegue à solução, será necessário contextualizar a polêmica por meio de noções introdutórias e discorrer sobre as premissas teóricas fundamentais à formação da tese, que estão insertos na organização sindical brasileira e seus princípios sindicais e em outros princípios constitucionais pertinentes à matéria.

Assim, dividir-se-á o estudo em três capítulos: o primeiro será sobre noções propedêuticas, o segundo, para tratar das premissas teóricas e o terceiro, para a solução de enquadramento.

1 NOÇÕES PROPEDÊUTICAS

Ao longo de sua trajetória, o capitalismo impôs, nos países ocidentais desenvolvidos, diferentes modelos de produção, a depender das necessidades de cada contexto.¹

O Estado de Bem-Estar Social, por exemplo, era marcado por ser forte e interventor na economia, com o fito de regular o sistema capitalista, o que gerava a necessidade de as empresas adequarem o lucro aos limites estatais.²

Nesse período, predominava o sistema fordista de gestão empresarial, caracterizado por empresas notavelmente grandes e auto-sustentáveis, materializando o brocardo ‘big is beautiful’, ou seja, ‘quanto maior, melhor’. Conseqüentemente, havia certa continuidade do empregado na empresa e um considerável grau de distribuição do valor econômico gerado pela máquina produtiva.³

Com a crise estrutural desse modelo estatal, decolou o Estado neoliberal. Este, diferentemente, reduziu acentuadamente sua intervenção na economia, sendo, por isso, também cognominado “Estado mínimo”, para denotar a mínima intervenção. Foi instituído, então, o padrão toyotista de produção, com a finalidade de, nos mesmos moldes estatais, adotar fórmulas redutoras, priorizando a empresa enxuta, a do ‘quanto menor, melhor’. Para tanto, foram necessárias novas tecnologias de gestão e de relações interempresariais.⁴

O toyotismo foi desenvolvido no Japão, no intuito de ser uma alternativa rentável para superar a crise econômica do capital no ocidente, e um de seus eixos são os regimes de contratos de trabalho mais flexíveis.⁵

Nesse tocante, interessante notar o caso emblemático discutido pelos estudos do trabalho: a empresa Toyota, inventora desse modo de produção – daí o cognome –, criou, com o fim de redução de custos, uma rede extensa de pessoas jurídicas totalmente vinculadas à empresa central, com a única diferença, entre elas, que os direitos e benefícios da empresa principal não se estendiam à rede de subcontratação.⁶

Nessa toada, dois grandes grupos de contratações surgiram, com respectivos dois

¹ DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2003. p. 92.

² *Ibidem*, p. 93.

³ *Ibidem*, p. 93.

⁴ *Ibidem*, p. 93/94.

⁵ *Ibidem*, p. 95.

⁶ FILGUEIRAS, Vitor; CAVALCANTE, Sávio Machado. *Terceirização: um problema conceitual e político*. Disponível em: <<http://www.diplomatique.org.br/artigo.php?id=1799>>. Acesso em: 02 jul. 2015.

tipos de trabalhadores. A primeira espécie integra a atividade central das empresas e é composta por trabalhadores altamente qualificados, com relevante segurança e maiores chances de promoções. O segundo, por seu turno, localiza-se na parte periférica do ente produtor e é formado por empregados menos especializados, com alta taxa de rotatividade, além de obreiros em tempo parcial, com contrato por prazo determinado, casuais e temporários.⁷

O grande objetivo da nova estruturação gerencial-produtiva é diminuir o número de trabalhadores do primeiro tipo e encorajar as contratações temporárias do segundo.⁸

Nessa nova perspectiva, ocorreram as dispensas maciças dos trabalhadores menos qualificados, os quais foram realocados em novas empresas de pequeno e médio porte, que passaram a surgir com a finalidade de fornecer a produção de atividade-meio às de grande potencial.⁹

Perceba-se: diante dessa nova ótica gerencial, as empresas de grande porte passaram a despedir os empregados menos qualificados, passando a utilizar os melhores trabalhadores para o exercício da atividade preponderante. Então, surgiram pequenas e médias empresas que abarcaram os trabalhadores dispensados e passaram a contratá-los para prestar serviços periféricos às próprias grandes empresas que os haviam despedido.

Segundo se extrai da doutrina de Gabriela Neves Delgado:

Assim, na atual conjuntura, a inserção dos trabalhadores nas empresas passa a ocorrer das seguintes formas: no caso dos trabalhadores sem qualificação ou semiquilificados, por meio de formas precárias, mediante processos de subcontratação e de contratação temporária (o que acentuou, sobremaneira, a contratação por tempo determinado e a prática da terceirização, respectivamente). No caso dos trabalhadores altamente qualificados, mediante contratos de trabalho, que garantem certa estabilidade e alguns direitos trabalhistas, privilégio do sistema, exclusivo para poucos. Portanto, altamente excludente, para a maioria.¹⁰

No que concerne às garantias aos trabalhadores, a repercussão foi uma grande disparidade, com o surgimento de baixos salários, verdadeiros “salários de fome”, para os menos instruídos, enquanto os mais qualificados recebem benesses, bons salários e alcançam os altos escalões das empresas.¹¹

⁷ DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2003. p. 96.

⁸ *Ibidem*, p. 96.

⁹ *Ibidem*, p. 100.

¹⁰ *Ibidem*, p. 102.

¹¹ *Ibidem*, p. 102.

Essa nova diretriz gerencial provocou, também, uma nova ótica de emprego, ao final do século XX e início do XXI, com uma peculiar modificação na materialização da subordinação jurídica.¹²

Previamente ao capitalismo, não se podia falar no que hoje se entende por subordinação: em verdade, o trabalhador era, sem tirar nem pôr, submetido a um sistema de “sujeição” àquele que se apropriava de seu trabalho, o qual se apropriava da própria esfera física daquele.¹³

Já com a ascensão do capital, durante o século XIX e início do XX, período em que vigia o modelo taylorista-fordista, a subordinação simbolizava, além do comando do empregador quanto ao modo de prestação dos serviços, um controle físico, direto e incisivo, sendo necessário, portanto, um ambiente de trabalho para a existência deste contexto.¹⁴

Nada obstante, o advento dos moldes toyotistas e de empresas intermediadoras de mão de obra, com uma relação justralhista trilateral (empresa intermediadora, empregado e empresa tomadora), reformulou o impacto da subordinação sobre o trabalho, na medida em que o empregado passou a ser subordinado tanto à empresa terceirizadora quanto à tomadora de serviços.¹⁵

Nasce, nesse contexto de modificação da subordinação, a terceirização de serviços, apresentando uma relação de emprego trilateral – empresa terceirizante, empregado e empresa tomadora de serviços - completamente inusitada.

Terceirização, segundo a doutrina de Alice Monteiro de Barros, consiste na transferência para outrem de atividades secundárias, de suporte, ou seja, atividades-meio, ficando a empresa somente com sua atividade principal, a atividade-fim, com o propósito de diminuir os custos e melhorar a qualidade do produto ou do serviço.¹⁶

Essa nova forma de contratação laboral, ajustada ao formato neoliberal, além de flexibilizar o manejo da força de trabalho a um custo econômico e político reduzido, tem trazido às empresas outro inusitado benefício: dissociação da empresa de seus trabalhadores, verificada pela quebra da noção de qualquer vínculo entre os lucros auferidos e os trabalhadores

¹² DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2003. p. 104.

¹³ *Ibidem*, p. 104.

¹⁴ *Ibidem*, p. 105.

¹⁵ *Ibidem*, p. 105.

¹⁶ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2013. p. 357.

produtores da riqueza.¹⁷

Em virtude do anseio da iniciativa privada por essa nova prática terceirizante e dessa nova conjuntura econômica, o ramo justrabalhista passou a ser estigmatizado como obstáculo à evolução econômica e ao rebaixamento salarial. Conseqüentemente, iniciou-se a adaptação do Direito do Trabalho, por via da implementação de novos fenômenos, como a desregulamentação e a flexibilização de direitos, conceitos, vale ressaltar, que não se confundem.¹⁸

Consoante a distinção feita por Sússekind, enquanto a desregulamentação é consubstanciada na ideia de ausência total de proteção do Estado ao trabalhador, por meio de uma regulamentação procedida pela iniciativa privada, individual ou coletiva, a flexibilização prevê uma intervenção estatal mínima, produtora de normas gerais indispensáveis para a vida digna do trabalhador.¹⁹

A flexibilização, por sua vez, pode assumir as conotações interna e externa. A primeira acepção corresponde às mudanças dentro dos contratos individuais de trabalho, de modo a precarizar as garantias dos trabalhadores, ao passo que a segunda diz respeito à inserção do trabalhador na empresa mediante novas modalidades contratuais, dentre as quais a terceirização.²⁰

Atente-se que tais práticas flexibilizatórias assumem sentido inverso à construção do Direito Trabalhista: enquanto este privilegia a ótica dos interesses obreiros, a flexibilização assegura forças aos interesses empresariais.²¹

No Brasil, o marco do início da flexibilização ocorreu com o advento da Constituição de 1988, a qual mitigou a grande rigidez que caracterizava as normas anteriores e permitiu a adequação setorial, ou seja, que a negociação coletiva sindical adequasse as normas gerais trabalhistas às peculiaridades de cada segmento sócio-econômico e profissional.²²

Logo em seguida, a partir da última década do século XX e do início do século XXI, o processo flexibilizatório encontrou seu momento de maior afirmação, como exemplifica a Lei

¹⁷ FILGUEIRAS, Vitor; CAVALCANTE, Sávio Machado. *Terceirização: um problema conceitual e político*. Disponível em: <<http://www.diplomatique.org.br/artigo.php?id=1799>>. Acesso em: 02 jul. 2015.

¹⁸ DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2003. p. 106.

¹⁹ SÚSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 20ª ed., São Paulo: LTr, 2002, v. 1., p. 209/210.

²⁰ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2013. p. 69.

²¹ DELGADO, op. cit., p. 109/110.

²² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2014, p. 609.

nº 9.601/98, diploma instituidor do contrato provisório de emprego e do “banco de horas”.²³

Nessa mesma estratégia de desregulamentação, o Estado, reiteradamente, mantém a omissão normativa quanto ao processo de terceirização, que ganhou força também no fim da década de 1990, como estratégia empresarial produtiva e competitiva, em função da implantação dos novos moldes de produção e da maior abertura do mercado econômico internacional.²⁴

A prática terceirizante, no Brasil, assumiu duas facetas²⁵: a terceirização de serviços, ou terceirização para dentro da empresa – cenário em que a empresa tomadora incorpora em seus quadros o trabalho de terceiros contratados pela empresa terceirizante, mas continua sendo responsável por toda a produção²⁶ –, e a terceirização de atividades (subcontratação), ou terceirização para fora da empresa – uma parceria entre empresas, cada uma especializada em determinada área, sem que uma comande os empregados da outra²⁷.

Das duas vertentes, a que se examina neste estudo é somente terceirização de serviços, tendo em vista estar ela a acarretar ingente celeuma relativa à representação sindical que será discutida adiante.

A terceirização de serviços, daqui em diante cognominada simplesmente “terceirização”, rapidamente ganhou robustez no Brasil, sobretudo no setor de apoio sócio-administrativo das empresas, como as áreas de alimentação, limpeza, manutenção de veículos, segurança e recursos humanos.²⁸

Destarte, cumpre destacar a evolução do tratamento deste fenômeno no mundo jurídico.

A chave mestra do sistema justralhista brasileiro é a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a qual se destaca como a principal fonte normativa heterônoma reguladora das relações empregatícias. Quando de sua promulgação, o trabalho terceirizado ainda não tinha grandes dimensões, razão pela qual a CLT não se debruça sobre o tema. Não obstante, há certos pontos que já sinalizavam para a complexidade da prática terceirizante, tal como a

²³ DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2003. p. 112.

²⁴ *Ibidem*, p. 115/119.

²⁵ *Ibidem*, p. 119.

²⁶ *Ibidem*, p. 120.

²⁷ ROBOTELLA, Luiz Carlos Amorim. “Terceirização: aspectos jurídicos, responsabilidades, direito comparado”. *Revista LTr*, São Paulo, v. 58, n. 08, p. 939, ago./1994.

²⁸ DELGADO, op. cit., p. 123.

regulamentação da empreitada e da subempreitada, tratadas no art. 455 da Consolidação.²⁹

Somente a partir do final da década de 1960 e início da de 1970 é que a legislação relativa ao trabalho terceirizado veio a ganhar contornos mais rígidos, quando o próprio Estado incentivou, em sua estrutura, a descentralização administrativa das tarefas meramente executivas, por meio do art. 10, parágrafo 7º, do Decreto-lei n. 200/67, o qual dispõe³⁰:

Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução.³¹ (Grifo nosso)

O referido Decreto, regulamentador da organização administrativa, ao trazer diretrizes para a descentralização da atividade da União, estabeleceu a desconcentração como um dos princípios fundamentais da Administração, mas sem destacar, contudo, quais seriam os tipos de tarefas passíveis de tal processo.³²

Nessa toada, veio a Lei nº 5.645/70, em seu art. 3º, parágrafo único, especificar que deveriam ser terceirizadas as atividades de transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas, em suma, atividades de apoio. Assim, não estendeu a autorização para as atividades-fim da Administração.³³

Em que pese essas duas normatizações legais não regulamentarem especificamente a terceirização, trouxeram mecanismos de ruptura do binômio empregado-empregador no âmbito do serviço público, amparando a recente forma atípica de contratar.³⁴

Posteriormente, começaram a surgir previsões, na iniciativa privada, de procedimentos semelhantes à terceirização, como a Lei nº 6.019/74, para regular o trabalho

²⁹ DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2003. p. 128.

³⁰ Ibidem, p. 128.

³¹ BRASIL. *Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967*. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Brasília, 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm>. Acesso em: 25 jun. 2015.

³² BIAVASCHI, Magda Barros; MARQUES JUNIOR, Jorge Garcia. *Terceirização e Justiça do Trabalho*. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/ItemPortlet/download/31545/A_terceirizaAcao_e_a_justiAca_do_trabalho_26deoutubro_de2009.pdf>. Acesso em: 04 jul. 2015.

³³ DELGADO, op. cit., p. 129.

³⁴ BIAVASCHI; MARQUES JUNIOR, op., cit.

temporário³⁵, que, ao prever as relações trilaterais de prestação de serviços, abriu os caminhos para a terceirização na esfera das empresas urbanas, possibilitando-lhes contratar mão de obra qualificada a um menor custo e sem responsabilidade direta com os executores dessas atividades, mecanismos legais para enfrentar a competitividade do sistema econômico globalizado.³⁶

Em seguida, a Lei nº 7.102/83, referente ao trabalho de vigilância bancária, que autoriza a terceirização permanente – agora não mais em caráter temporário – de tal serviço.³⁷

Já a Lei nº 8.863/94 veio permitir a terceirização do serviço de vigilância e transporte de valores para além do seguimento bancário.³⁸

Nesta esteira, a Lei nº 8.949/94 introduziu o parágrafo único do art. 442 da CLT, que dispõe, *in verbis*, que “Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.”³⁹

Do dispositivo transcrito, conclui-se que é possível a configuração de terceirização lícita de serviços por meio de cooperativas de mão de obra, caso a prática seja feita nas atividades-meio da empresa tomadora, tal qual uma cooperativa de taxistas que terceiriza seus serviços a um escritório de advocacia.⁴⁰

Como decorrência dessas diversas alterações legislativas concernentes ao incremento da terceirização, fez-se mister que a jurisprudência também se debruçasse sobre o tema.⁴¹

Então, o Tribunal Superior do Trabalho aprovou, em 1986, o Enunciado n. 256, a fim de restringir a licitude da terceirização apenas aos casos de trabalho temporário e serviços de vigilância bancária, sendo omissos quanto ao Decreto nº 200/67 e à Lei nº 5.645/70, senão vejamos:

³⁵ DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2003. p. 129/130.

³⁶ BIAVASCHI, Magda Barros; MARQUES JUNIOR, Jorge Garcia. *Terceirização e Justiça do Trabalho*. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/ItemPortlet/download/31545/A_terceirizaAcao_e_a_justiAca_do_trabalho_26deoutubro_de2009.pdf>. Acesso em: 04 jul. 2015.

³⁷ DELGADO, op. cit., p. 130.

³⁸ Ibidem, p. 130.

³⁹ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 27 jun. 2015.

⁴⁰ DELGADO, op., cit. p. 134.

⁴¹ Ibidem, p. 135.

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.⁴²

Portanto, percebe-se, de acordo com a interpretação literal do verbete da súmula de jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, que a regra geral era a contratação empregatícia clássica, a bilateral, ressalvadas as exceções do trabalho temporário e do serviço de vigilância bancária. As demais formas de intermediação configurariam ilicitude na atividade terceirizada e ocasionariam a ruptura do vínculo empregatício com a empresa intermediadora e formação com a tomadora.⁴³ Esse foi o entendimento que passou a balizar grande parte das decisões subsequentes.⁴⁴

Contudo, a doutrina buscou mitigar esse rigor interpretativo, sob o argumento de que o entendimento do Enunciado 256 do TST só deveria ser observado em casos de fraude. Só devia, portanto, ser interpretado de forma exemplificativa, e não taxativa.⁴⁵

A partir de 1990, embalada pelos fortes ventos liberais em favor da terceirização e da flexibilização das normas de proteção social do trabalho, a jurisprudência abrandou seu rigor restritivo.⁴⁶

Nesse intermédio, vale a escusa para trazer a lume o caso de um Inquérito Civil Público que foi peça fundamental para a mudança de entendimento da jurisprudência.⁴⁷

O aludido Inquérito buscava investigar denúncia de locação de mão de obra ilegal envolvendo digitadores do Banco do Brasil, contratados por empresas prestadoras de serviços. Após uma série de audiências nas quais foi dada ao Banco a oportunidade de defesa, foi assinado, em 1993, um Termo de Compromisso, para estabelecer que a instituição dispensasse

⁴² TST, Enunciado nº 256. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256>. Acesso em: 27 ju. 2015.

⁴³ DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2003. p. 135.

⁴⁴ BIAVASCHI, Magda Barros; MARQUES JUNIOR, Jorge Garcia. *Terceirização e Justiça do Trabalho*. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/ItemPortlet/download/31545/A_terceirizaAcao_e_a_justiAca_do_trabalho_26deoutubro_de2009.pdf>. Acesso em: 04 jul. 2015.

⁴⁵ DELGADO, op., cit. p. 135.

⁴⁶ SANTOS, Anselmo Luis dos; BIAVASCHI, Magda Barros. A terceirização no contexto da reconfiguração do capitalismo contemporâneo: a dinâmica de construção da Súmula nº 331 do TST. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Ano 80, nº 3, p. 26, jul. a set. 2014.

⁴⁷ BIAVASCHI; MARQUES JUNIOR, op., cit.

grande parte dessa força de trabalho locada e realizasse concurso público. Só que posteriormente, o Banco do Brasil, sob a égide de que o cumprimento do Termo acarretaria grande risco de desemprego, requereu extensão do prazo para cumprimento do pactuado e que, analogicamente, fosse permitida na Administração Indireta a mesma descentralização aplicada na Administração Direta.⁴⁸

Ao fim e ao cabo, o que o Banco do Brasil pretendia, na verdade, era que lhe fosse reconhecida a aplicação do Decreto-Lei 200/67 e que o cumprimento do Termo de Compromisso fosse suspenso por prazo indeterminado.⁴⁹

A partir daí, o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho tomou rumos diferentes e gerou novas decisões que se confrontavam com o Enunciado nº 256.⁵⁰

Disso decorreu a necessidade de formalização da mudança da compreensão jurisprudencial, em razão de que o referido Enunciado nº 256 foi cancelado e substituído, em 1993, pela Súmula 331 do TST, que trazia, à época, o seguinte enunciado:

I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei n. 6.019, de 3.1.1974).

II – A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República).

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n. 7.102, de 20.6.1983), 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 na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei n. 8.666/93).⁵¹

Veja-se que o citado item III estendeu a permissão da terceirização às atividades de conservação e limpeza e de quaisquer atividades especializadas relacionadas às atividades-meio do tomador, desde que não constatada a pessoalidade e a subordinação direta àquele.

Mais tarde, no ano 2000, como reação ao aprofundamento da terceirização no Poder

⁴⁸ BIAVASCHI, Magda Barros; MARQUES JUNIOR, Jorge Garcia. *Terceirização e Justiça do Trabalho*. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/ItemPortlet/download/31545/A_terceirizaAcao_e_a_justiAca_do_trabalho_26deoutubro_de2009.pdf>. Acesso em: 04 jul. 2015.

⁴⁹ Ibidem.

⁵⁰ Ibidem.

⁵¹ DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2003. p. 136.

Público e da lacuna, na Súmula, quanto a sua responsabilização, o inciso IV da Súmula 331 foi alterado, passando a prever a responsabilidade da Administração direta, autárquica, fundacional, das empresas públicas e sociedades de economia mista⁵², vindo a ser redigido da seguinte forma:

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na 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 (artigo 71 da Lei nº 8.666/93).⁵³

A previsão da responsabilidade do setor público, porém, gerou insatisfações. Em 2010, o STF julgou procedente a ADC 16, no sentido de não transferir à Administração Pública a responsabilidade pelo pagamento aos empregados terceirizados no caso de inadimplência das empresas intermediadoras.⁵⁴

O TST, por sua vez, no intuito de adequar seu entendimento ao da Suprema Corte, revisitou os fundamentos da Súmula 331 e, a partir de 2011, atribuiu-lhe a redação que permanece até hoje:

Súmula nº 331 do TST

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

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

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

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

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

⁵² SANTOS, Anselmo Luis dos; BIAVASCHI, Magda Barros. A terceirização no contexto da reconfiguração do capitalismo contemporâneo: a dinâmica de construção da Súmula nº 331 do TST. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Ano 80, nº 3, p. 27, jul. a set. 2014.

⁵³ TST, Súmula Nº 331. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/4294/2000_res0096.pdf?sequence=3>. Acesso em: 03 mar. 2015.

⁵⁴ SANTOS; BIAVASCHI, op. cit., p. 27.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.⁵⁵

Acontece, todavia, que apesar de as supracitadas leis conterem algumas previsões acerca de relações trilaterais de emprego e de a jurisprudência ter se debruçado sobre a terceirização, não existe, ainda, uma regulamentação específica sobre o tema, o que gera bastante insegurança jurídica.⁵⁶

Em 2004 foi elaborado, pelo então deputado Sandro Mabel, o Projeto de Lei nº 4.330/04, no intuito de regulamentar a terceirização e permitir sua realização na atividade-fim. O emblemático PL teve sua votação adiada algumas vezes, em decorrência da resistência de setores contrários à terceirização. Apesar das numerosas propostas de emenda, continua firme no intuito de permitir a intermediação de mão de obra em quaisquer atividades.⁵⁷

Na Câmara dos Deputados, a apreciação do Projeto, de atual relatoria do Deputado Arthur Maia, já foi concluída, e agora depende de análise do Senado Federal, onde se encontra autuado como PLC nº 30/2015.⁵⁸

A Suprema Corte também se tem dedicado ao exame da temática. Em maio de 2014, o Supremo conferiu repercussão geral ao Recurso Extraordinário ARE 713.211. Logo em seguida, similarmente, concedeu, por unanimidade, o instituto da repercussão geral ao Recurso Extraordinário com Agravo 791.932.

O primeiro Recurso Extraordinário, de relatoria do Ministro Luiz Fux, foi inscrito como repercussão geral 725/STF e interposto pela Celulose Nipo Brasileira S/A – CENIBRA, uma das maiores empresas de produção de papel do Brasil, veiculando a discussão da

⁵⁵ TST, Súmula Nº 331. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em: 05 mar. 2015.

⁵⁶ SANTOS, Anselmo Luis dos; BIAVASCHI, Magda Barros. A terceirização no contexto da reconfiguração do capitalismo contemporâneo: a dinâmica de construção da Súmula nº 331 do TST. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Ano 80, nº 3, p. 25, jul. a set. 2014.

⁵⁷ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *Os limites constitucionais da terceirização*. São Paulo: LTr, 2014. p. 72.

⁵⁸ BRASIL, *Projeto de Lei da Câmara nº 30, de 2015*. Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. Disponível em: <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120928>>. Acesso em: 16 ago. 2015.

constitucionalidade do limite imposto pela Justiça do Trabalho (por intermédio da Súmula 331 do TST) à terceirização na atividade-fim das empresas, ao fundamento de suposta violação ao princípio constitucional da liberdade de contratar.⁵⁹

Já o segundo, cujo relator é o Ministro Teori Zavascki, foi interposto pela empresa Contax S/A e debate, da mesma forma, a licitude de terceirização em atividade-fim, mas agora em *call center* de empresa de telecomunicações.⁶⁰

No âmbito dos referidos recursos, o grande foco da discussão é a possibilidade da terceirização ocorrer na atividade-fim das empresas. Todavia, o assunto enseja discussão em diversas outras perspectivas.

Diante da omissão legislativa, a doutrina e a jurisprudência vêm travando embates, em busca de um controle civilizatório do processo de terceirização, na intenção de regular as consequências que o processo tem causado no meio trabalhista brasileiro.⁶¹

Grande parte da doutrina justralhista enxerga a prática como uma verdadeira usurpação das garantias trabalhistas e até mesmo dos princípios administrativos, conforme se percebe da ponderação de Cristiano Paixão e Ricardo Lourenço Filho:

O que se percebe, então, é a inclusão do trabalhador como mercadoria na cadeia produtiva da sociedade do trabalho. O lucro da empresa “prestadora de serviços” não estará na fabricação de um bem, no fornecimento de um serviço especializado ou na elaboração de trabalho intelectual qualificado. A empresa lucrará com a força de trabalho “alugada” a um tomador, o que implica concluir: o homem perde a perspectiva da centralidade do trabalho. Ao invés de figurar como protagonista da relação de trabalho, ocupando um dos seus polos, o homem passa a ser objeto de uma negociação de natureza comercial.

[...]

Com isso, agrava-se a precarização do trabalhador terceirizado: além de pertencer aos quadros de uma empresa que toma sua força de trabalho como objeto de negociação, esse trabalhador ainda verá seu empregador barganhando o valor do seu salário, com a finalidade de obter um contrato de prestação de serviços.

No setor público esse problema é ainda maior, na medida em que um dos maiores clientes dos serviços terceirizados tem sido a Administração Pública, que funciona, como se sabe, pela lógica do menor preço, por intermédio das formas legais de contratação de serviços de terceiros (usualmente licitação ou pregão). Isso gera uma competitividade entre as empresas para que se descubra, no resultado da licitação, aquela que pode oferecer o “melhor preço”, ou seja, aquela que paga menos a seus trabalhadores.

Com isso, vem à tona uma das maiores desvantagens da situação de trabalhador terceirizado. Não há investimento em formação, qualificação e aperfeiçoamento

⁵⁹ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *Os limites constitucionais da terceirização*. São Paulo: LTr, 2014. p. 68.

⁶⁰ SANTOS, Anselmo Luis dos; BIAVASCHI, Magda Barros. A terceirização no contexto da reconfiguração do capitalismo contemporâneo: a dinâmica de construção da Súmula nº 331 do TST. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Ano 80, nº 3, p. 32, jul. a set. 2014.

⁶¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2014. p. 490/491.

profissional. Como a prestadora de serviços tem como única fonte de lucro a força de trabalho humano (ou seja: o salário do trabalhador), qualquer tipo de treinamento importará em custo para a empresa (que não dispõe de nenhuma outra fonte de recursos). O resultado será um trabalhador desqualificado, sem formação, sem perspectiva, sem futuro.⁶² (Grifo nosso)

Em perspectiva semelhante, Maurício Godinho Delgado assevera não haver espaço, na Constituição Federal, para uma terceirização sem peias, que não confira a devida valorização ao trabalho e ao emprego.⁶³

Há, porém, corrente que entende em sentido diverso. O economista José Pastore, em sua obra intitulada “A Modernização das Instituições do Trabalho”, enxerga a terceirização – como se denota do próprio título – como um fenômeno natural e intrínseco à globalização e à modernização das técnicas produtivas. Assim, divide a terceirização em má e boa, ressaltando que a prática, se realizada da forma correta, suscita diversos benefícios e não desencadeia os malefícios supracitados. Impende-se transcrever o entendimento do autor:

[...]

Dentre as principais vantagens da terceirização bem executada citam-se as seguintes: 1) ganhos de eficiência na operação do negócio central ou de missão da empresa; 2) transformação de custos fixos em custos variáveis; 3) redução de custos de forma direta (salários mais baixos) e indireta (encargos sociais reduzidos); 4) economias em treinamento; 5) economias de espaço físico; 6) enxugamento do quadro fixo e redução das despesas de sua administração; 7) transferência de tecnologias; 8) aumento da sinergia entre contratantes e contratada.

[...]

Mas a terceirização é uma necessidade dos dias atuais. Nenhuma empresa consegue fazer tudo. A divisão do trabalho busca alcançar vantagens comparativas. Nos Estados Unidos, as empresas compram cerca de 55% dos bens e serviços que compõem sua produção. No Japão, 69%. No Brasil, cerca de 76% das empresas praticam algum tipo de terceirização.

[...]

O que dizer do impacto da terceirização sobre o emprego? A ampliação de parcerias e alianças através de terceirização tende a aumentar as oportunidades de emprego – e não reduzi-las.

[...]⁶⁴ (Grifo nosso)

Mas, diante de todo o corolário da intermediação de mão de obra, um efeito deveras controvertido e relevante merece destaque, a pulverização sindical, ou seja, enfraquecimento do poder sindical.

⁶² PAIXÃO, Cristiano; LOURENÇO FILHO, Ricardo. Impactos da terceirização no mundo do trabalho: tempo, espaço e subjetividade. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Ano 80, nº 3, p. 64/65, jul. a set. 2014.

⁶³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2014. p. 463.

⁶⁴ PASTORE, José. *A modernização das instituições do trabalho (encargos sociais, reformas trabalhista e sindical)*. São Paulo: LTr, 2005. p. 122/126.

É que a CLT prevê um elenco mínimo de direitos dos trabalhadores, proibindo o ajuste aquém dessas garantias, mas não além. E como já dito alhures, a Constituição de 1988, por sua vez, prevê o direito ao “reconhecimento das convenções e acordos coletivos do trabalho”. Assim, a negociação coletiva vem ganhando bastante força, seja pelo vazio da legislação celetista, seja pela permissão constitucional.⁶⁵

No Direito do Trabalho, portanto, está incluído o componente da negociação. Como a relação ultrapassa o âmbito individual, é necessário um ente coletivo que discuta e defenda o interesse dos trabalhadores, papel que, no Brasil, vem sendo historicamente exercido pelos sindicatos, que têm, portanto, o monopólio da negociação coletiva. Assim, as convenções coletivas figuram como elementos centrais nas fontes dos direitos trabalhistas na contemporaneidade, sendo capitaneadas pelos sindicatos, dotados de poder de barganha para negociar os interesses da categoria.⁶⁶

Vale sobrelevar, para melhor compreensão, a maneira como é dada a representação sindical. A Carta Magna, em seu art. 8º, II, garante aos trabalhadores o direito de terem uma organização sindical representativa de categoria profissional, situada em certa base territorial, não podendo ser inferior à área de um Município. Conforme a Constituição, portanto, a representação sindical é determinada pela categoria profissional.⁶⁷

E a CLT, complementarmente, conceitua, no art. 511, § 2º, a expressão “categoria profissional”:

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.⁶⁸

Como se conclui, os sindicatos representam empregados que possuem semelhantes condições de vida decorrentes do trabalho ou profissão em comum, ou seja, que laborem em igual ou similar atividade econômica. Consequentemente, como exemplo tem-se que tanto um servente como um caixa que laborem no mesmo banco serão representados pelo sindicato dos

⁶⁵ PAIXÃO, Cristiano; LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. Entre a indisponibilidade e a negociação: as normas coletivas como fontes do direito do trabalho. *Caderno Jurídico. Escola Judicial do TRT da 10ª Região. Brasília*, ano 3, volume 3, n. 4, p. 10, julho/agosto de 2009.

⁶⁶ *Ibidem*, p. 11/12.

⁶⁷ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2014. p. 498.

⁶⁸ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 06 ago. 2015.

bancários, haja vista laborarem na mesma atividade econômica – banco – e, assim, suas condições de vida serem semelhantes.

Contudo, corrente doutrinária advoga que tal não tem sido observado no caso dos empregados terceirizados.

Ilustrativo é o fato de se ter formado um sindicato exclusivo de trabalhadores terceirizados, que servem a diferentes tomadores de serviço, integrantes de segmentos econômicos extremamente díspares. Segundo o referido segmento doutrinário, esse sindicato de terceirizados é formado por trabalhadores com diferentes formações e interesses profissionais. Assim, ofende totalmente a ideia matriz e essencial de sindicato, que é a harmonia, porquanto é enfraquecido o poder de negociação de direitos desses empregados.⁶⁹

Outro ponto que argumentam é que, a despeito da intermediação, as empresas contratantes não deixam de comandar a atividade terceirizada: a essência do controle de fato do processo produtivo continua sendo da empresa contratante, por diversos métodos, dentre os quais a detenção do know-how e a gestão da força de trabalho empregada.⁷⁰

Consequentemente, advogam a teoria de que a similitude de condições de vida dos obreiros terceirizados encontra-se na empresa tomadora de serviços, pois naquele universo de trabalhadores é que se encontra seu cotidiano. Em virtude disso, a categoria profissional dos terceirizados seria aquela que se contrapõe à atividade desenvolvida pela tomadora de serviços, devendo tais empregados ser representados pelo sindicato assistente da categoria desta empresa. Veja-se o entendimento de Maurício Godinho Delgado:

No caso dos trabalhadores terceirizados, encontra-se na empresa tomadora de serviços sua essencial *similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum*, como dispõe a CLT; é ali que se encontra sua essencial similitude em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, conforme previsto pela Consolidação. Por isso, é no universo de trabalhadores da empresa tomadora de serviços, em que se integra em seu cotidiano profissional o obreiro terceirizado, que ele encontrará sua categoria profissional e seu efetivo sindicato.⁷¹

Inclusive, quanto a isso, já foi proposta emenda ao próprio Projeto de Lei nº 4.330/04, com o teor seguinte:

⁶⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2014. p. 497/498.

⁷⁰ FILGUEIRAS, Vitor; CAVALCANTE, Sávio Machado. *Terceirização: um problema conceitual e político*. Disponível em: <<http://www.diplomatique.org.br/artigo.php?id=1799>>. Acesso em: 02 jul. 2015.

⁷¹ DELGADO, op. cit., p. 498.

Art. 8º Quando o contrato de prestação de serviços especializados a terceiros se der entre empresas que pertençam à mesma categoria econômica, os empregados da contratada envolvidos no contrato serão representados pelo mesmo sindicato que representa os empregados da contratante, na forma do art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.⁷²

Percebe-se do dispositivo acima que só há essa previsão para terceirização em atividade-fim. A atividade-meio, porém, permanece desamparada.

Em verdade, deve-se dizer que a solução do problema não é simples: deságua em temas como a organização sindical brasileira, os princípios sindicais da unicidade e da liberdade, o princípio da dignidade humana, o do valor social do trabalho, o da livre-iniciativa e a função social do contrato.

Demonstrada a relevância da celeuma, em decorrência do desamparo no caso de terceirização em atividade-meio, o próximo capítulo se prestará à análise dos temas mencionados.

⁷²BRASIL. *Projeto de Lei nº 4.330, de 2004*. Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=801FFCDBDCEB80CE09C0057A8B384F3EC.proposicoesWeb2?codteor=1325350&filename=REDACAO+FINAL+-+PL+4330/2004>. Acesso em: 04 jul. 2015.

2 PREMISSAS TEÓRICAS

2.1 Organização sindical brasileira e os princípios sindicais

2.1.1 *Obediência do sistema brasileiro à unicidade sindical*

Como já alinhavado, para que se enfrente a problemática do enquadramento sindical dos empregados terceirizados, é mister o esclarecimento dos aspectos da organização sindical brasileira, dos princípios sindicais e de como estes são aplicados em nosso ordenamento.

O sistema jurídico pátrio não define, expressamente, o que é sindicato, limitando-se a CLT a dispor, no *caput* de seu art. 511:

É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.⁷³

A doutrina leciona que a palavra “sindicato” tem origem francesa – embora o vocábulo “síncico” tenha sido empregado anteriormente, no direito romano, para designar o representante de uma coletividade – e é um modo de organização de pessoas físicas ou jurídicas que figuram como sujeitos nas relações coletivas de trabalho, ou seja, organizações de grupos existentes na sociedade, sejam de empregados, sejam de empregadores.⁷⁴

No Brasil, as entidades sindicais têm assumido as funções de representação dos interesses gerais da categoria e individuais de seus associados; negociação para composição de conflitos, mediante convenções e acordo coletivos, com os sindicatos patronais e as empresas; prestação de assistência de natureza jurídica e de assistência judiciária gratuita, auxiliando os associados em contendas judiciais; e de demandar em juízo na defesa de direito próprio.⁷⁵

Além disso, a Constituição de 1988 conferiu (art. 5º, LXX) aos sindicatos legitimidade ativa para impetrar mandado de segurança coletivo contra omissão ou ato ilegal ou abusivo praticado por autoridade, um verdadeiro instrumento de busca de efetividade de

⁷³ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 15 jul. 2015.

⁷⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 39. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 471.

⁷⁵ *Ibidem*, p. 482.

direitos dos trabalhadores.⁷⁶

Dentre os ofícios relatados, o mais importante é a função negocial, eis que dela resultam normas de trabalho para toda a categoria, porquanto o sindicato desempenha um papel criativo no sistema jurídico como fonte de produção do direito positivo, tanto que é obrigatória, consoante o art. 8º, VI, da Constituição, sua participação nas negociações coletivas.⁷⁷

Nessa medida, muitas associações sindicais, por seu poder de barganha, têm mostrado robustez na facilitação de criação da cidadania dos trabalhadores, ao propiciar meios jurídicos para que esses, por vias de reivindicação e negociação, gozem do maior número de direitos possível.⁷⁸

As negociações coletivas firmadas pelos sindicatos preponderam como elementos centrais na dinâmica das fontes do trabalho na contemporaneidade, não só como meras fontes do direito, mas, também, como provedoras de direitos humanos trabalhistas.⁷⁹

Inclusive, interessante notar que essa força das negociações coletivas já existia antes mesmo da Constituição de 1988, eis que muitos dos direitos assegurados em seu art. 7º já haviam sido negociados por diversas categorias profissionais e constavam de seus acordos e convenções coletivas, segundo analisa Marco Antônio Oliveira:

Em alguns casos, o novo texto constitucional nada mais fez do que generalizar conquistas obtidas pelos sindicatos mais poderosos, como as normas sobre remuneração de horas extras, jornada semanal de trabalho e licença-maternidade.⁸⁰

No Brasil, de acordo com o *caput* do art. 8º da Lei Maior, a associação sindical é livre.

Livre, de acordo com o referido *caput*, no sentido de que a fundação dos sindicatos independe de prévia autorização do Estado.⁸¹

A liberdade vai além: o inciso V do mesmo art. 8º também garante a liberdade

⁷⁶ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: LTr, 2008. p. 226.

⁷⁷ *Ibidem*, p. 226.

⁷⁸ DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2003. p. 152.

⁷⁹ PAIXÃO, Cristiano; LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. Entre a indisponibilidade e a negociação: as normas coletivas como fontes do direito do trabalho. *Caderno Jurídico. Escola Judicial do TRT da 10ª Região. Brasília*, ano 3, volume 3, n. 4, p. 12/15, julho/agosto de 2009.

⁸⁰ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 19 jul. 2015.

⁸¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 39. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 457.

sindical individual, ao dispor que ninguém é obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato, ou seja, o empregado tem liberdade, autonomia, para decidir por sua filiação e desligamento do sindicato, atos que dependem exclusivamente de sua vontade.⁸²

Segundo Sayonara Grillo, pode-se afirmar que “o princípio básico que orienta o texto constitucional é, pois, a afirmação da liberdade sindical (*caput* do art. 8º) como princípio de todo o sistema.”⁸³

Porém, na hipótese de o obreiro ter interesse na filiação sindical, deverá obedecer às regras impostas pelo sistema, lastreadas também no outro princípio norteador de nosso ordenamento, o princípio da unicidade sindical.

A unicidade, que quer dizer sindicato único, na lição de Sérgio Pinto Martins⁸⁴, é uma ideia herdada do regime corporativo de Mussolini⁸⁵, que vigora no ordenamento pátrio desde 1930.⁸⁶

No tocante à manutenção deste princípio, o Brasil, que nunca teve um sistema democrático de relações de trabalho, preferiu uma saída intermediária ao elaborar a Constituição de 1988: do ponto de vista sistêmico, apesar de não ter ocorrido uma verdadeira manutenção de todo o sistema anterior⁸⁷, misturou as alterações de novos ares liberais com as amarras corporativas precedentes.⁸⁸

O art. 8º, II, da Carta Magna constitucionalizou, além da liberdade, a unicidade, ao vedar a criação de mais de uma entidade sindical em qualquer grau.⁸⁹

Deu-se, igualmente, a manutenção, através do art. 8º, IV, da contribuição sindical obrigatória, um instituto típico do corporativismo.⁹⁰

Segundo Antônio Rodrigues de Freitas Júnior, quatro características centrais do modelo corporativo permanecem na Carta atual, quais sejam, solução jurisdicional dos conflitos de interesse; sistema de arrecadação compulsório; monopólio jurídico da representação das

⁸² MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 788.

⁸³ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: LTr, 2008. p. 233.

⁸⁴ MARTINS, op. cit., p. 792.

⁸⁵ *Ibidem*, p. 793.

⁸⁶ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. *Breve histórico sobre o nascimento da estrutura sindical corporativista no Brasil*. Disponível em: <<http://www.amdjus.com.br/doutrina/trabalhista/176.htm>>. Acesso em: 18 ju. 2015.

⁸⁷ SILVA, op. cit., p. 233.

⁸⁸ *Ibidem*, p. 232.

⁸⁹ *Ibidem*, p. 232.

⁹⁰ *Ibidem*, p. 230.

categorias; unicidade sindical.⁹¹

Assim, na avaliação da modalidade sindical do sistema vigente, são ponderados aspectos institucionais e normativos do corporativismo e pontos sistêmicos liberais.⁹²

Esclareça-se: o princípio da unicidade é consagrado em nosso ordenamento na medida em que não há a possibilidade da criação, na mesma base territorial (que não pode ser inferior à área de um município), de mais de uma organização sindical representativa de uma mesma categoria econômica ou profissional⁹³, consoante dispõem o art. 8º, II, da Constituição Federal e o art. 516 da CLT, a seguir transcritos, nessa ordem:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;⁹⁴

Art. 516 - Não será reconhecido mais de um Sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial.⁹⁵

Não é possível, deste modo, a completa autonomia na criação de sindicatos: pode-se criar apenas um para cada categoria em dada base territorial.⁹⁶

O controle da unicidade é feito pelo registro sindical. Como pressuposto para que funcionem e tenham legítima capacidade representativa, as entidades sindicais devem fazer uma inscrição, por meio do depósito de seus estatutos no órgão competente. Desse modo, o registro funciona como um verdadeiro sistema de controle de eficácia da unicidade sindical, na medida em que atesta a existência do sindicato único, como ordenam os dispositivos acima.⁹⁷

Desta feita, ao empregado é assegurada a liberdade de associação sindical, mas, caso realmente deseje, somente pode filiar-se a um determinado sindicato, qual seja, o único representativo de sua categoria profissional naquela base territorial.

⁹¹ FREITAS JUNIOR, Antonio Rodrigues de. Controle jurisdicional do sindicato único. LTr: *revista legislação do trabalho*, São Paulo, ano 54, n. 7, p. 843, jul. 1990.

⁹² SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: LTr, 2008. p. 232.

⁹³ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 792.

⁹⁴ BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 22 jul. 2015.

⁹⁵ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 24 jul. 2015.

⁹⁶ MARTINS, op. cit., p. 793.

⁹⁷ ROZICKI, Cristiane. *Aspectos da liberdade sindical*. São Paulo: LTr, 1998. p. 176.

Impende, portanto, esclarecer o que significa o termo “categoria profissional”, definidor da associação sindical do empregado.

Ressalte-se, primeiramente, que o termo não se confunde com “categoria econômica”. Esta é a categoria dos empregadores, que ocorre quando há “solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas.”⁹⁸ Destarte, serve unicamente como critério para a reunião sindical de empregadores, e não de empregados, pelo que não se mostra relevante a este estudo.

O art. 511, § 2º, da CLT é que instrui sobre categoria profissional:

§ 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.⁹⁹

A doutrina de Sérgio Pinto Martins elucidada que a categoria profissional é identificada pela existência de similitude de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em uma similar ou conexas.¹⁰⁰

Amauri Mascaro Nascimento, por seu turno, destacava que:

A categoria é o conjunto de pessoas que exercem a sua atividade ou o seu trabalho num desses setores (de atividades econômicas), e é nesse sentido que se fala em categoria profissional, para designar os trabalhadores.¹⁰¹ (Grifo nosso)

Segundo ele, então, a categoria profissional é formada por trabalhadores que exercem seu trabalho em um mesmo setor de atividade econômica.

Já a lição de Maurício Godinho Delgado alerta que “o ponto de agregação na categoria profissional é a *similitude laborativa*, em função da vinculação a empregadores que tenham atividades econômicas idênticas, similares ou conexas.”¹⁰²

Portanto, a regra geral de nosso ordenamento é que o enquadramento sindical do empregado seja dado pela categoria profissional que se contrapõe à categoria econômica, aquela

⁹⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 804.

⁹⁹ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 25 jul. 2015.

¹⁰⁰ MARTINS, op. cit., p. 804.

¹⁰¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 39. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 467.

¹⁰² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2014. p. 1394.

concernente à atividade econômica da empresa em que ele exerce sua profissão.¹⁰³

Observe-se, outrossim, que caso a empresa não tenha só uma atividade, mas várias, a categoria profissional – e o consequente enquadramento sindical – será a relativa a sua atividade preponderante.¹⁰⁴

Assim entende, desde há muito, o Tribunal Superior do Trabalho, conforme de percebe do RO-DC nº 256.075/96.8 – Ac. SDC 202/97, de relatoria do Ministro Antônio Fábio Ribeiro, com julgamento acontecido em 03/03/1997, que dispõe nos seguintes termos:

A atividade preponderante da empresa é que deve assegurar o correto enquadramento sindical, caso contrário criar-se-ia representações de tantas quantas forem as atividades necessárias ao funcionamento da empresa, que teria de enfrentar o cumprimento de diversos instrumentos coletivos simultaneamente.¹⁰⁵

No mesmo sentido, a jurisprudência mais recente do TST, tal como se nota do acórdão de julgamento do AIRR 726/2005-016-02-40.4, de relatoria do Ministro Pedro Paulo Manus, proferido pela 7ª Turma e publicado em 26/06/2009, de ementa a seguir transcrita, *in verbis*:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. CATEGORIA PROFISSIONAL. ENQUADRAMENTO SINDICAL. O Tribunal Regional concluiu, com base no conjunto probatório carreado aos autos, especialmente a prova documental, que a atividade precípua da reclamada está voltada para os serviços de "telemarketing" e pelo fornecimento de mão-de-obra, treinamento e assessoria, reconhecendo, assim, que a função exercida pela reclamante era equivalente à de operadora de "telemarketing". Desse modo, concluiu que o SINTRATEL era o sindicato representativo dos interesses profissionais da reclamante e, portanto, seriam aplicáveis a esta as Convenções Coletivas de Trabalho juntadas aos autos. Incabível o recurso de revista, quando, para sua análise, exige-se o reexame do conjunto fático-probatório. Incide, na hipótese a Súmula nº 126 do Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de instrumento a que se nega provimento.¹⁰⁶ (Grifo nosso)

¹⁰³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 39. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 467.

¹⁰⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 805.

¹⁰⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento Recurso de Revista. [...]. Agravante: Sandra Alves de Araújo. Agravado: Banco Citibank S.A. e outro. Desembargador Convocado Cláudio Soares Pires. Brasília, 04 de março de 2015. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20836-82.2012.5.02.0062&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAH5uAAK&dataPublicacao=06/03/2015&localPublicacao=DEJT&query=ac/sdc%20and%20202%20and%20/%20and%2097>>. Acesso em: 07 ago. 2015.

¹⁰⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento Recurso de Revista. [...]. Agravante: Atento Brasil S.A.. Agravada: Regiane Matias dos Santos. Ministro Pedro Paulo Manus. Brasília, 24 de junho de 2009. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%2072640-98.2005.5.02.0016&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAArt4AAW&dataPublicacao=26/06/2009&localPu>>

Os sindicatos que seguem essa regra são os doutrinariamente cognominados “sindicatos verticais”, em face de estenderem-se no mercado de trabalho abrangendo a ampla maioria dos trabalhadores de empresas de semelhantes atividades econômicas em determinada base territorial.¹⁰⁷

Assim, para fins de enquadramento sindical, é irrelevante, regra geral (e à parte a categoria profissional diferenciada), a profissão exercida. Importa tão somente a atividade econômica preponderante da empresa. Caso uma indústria metalúrgica tenha em seu corpo um advogado e um porteiro, ambos serão, em princípio, apesar de suas respectivas profissões, representados pelo sindicato dos metalúrgicos. Tal-qualmente, o sindicato dos bancários representará, também em princípio, os gerentes dos bancos, os advogados, os economistas, os secretários, os auxiliares, os porteiros, enfim, todos os empregados dos bancos em determinada base territorial.¹⁰⁸

Diz-se “em princípio” porque a categoria diferenciada é uma exceção ao padrão. É que a categoria diferenciada, nos ditames do art. 511, § 3º, da CLT, “é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares”¹⁰⁹. Destarte, o que ocorre neste cenário é a formação de um sindicato de empregados que exercem a mesma profissão.¹¹⁰

Conforme define Valentin Carrion, “categoria profissional diferenciada é a que tem regulamentação específica do trabalho diferente da dos demais empregados da mesma empresa, o que lhes faculta convenções ou acordos coletivos próprios, diferentes dos que possam corresponder à atividade preponderante do empregador, que é a regra geral.”¹¹¹

Tome-se como exemplo a hipótese dos engenheiros: esses podem formar um sindicato por profissão, que reunirá todos os engenheiros de uma base territorial, não importando a categoria profissional relativa à atividade econômica preponderante da empresa em que trabalham.¹¹²

[blicacao=DEJT&query=>](#). Acesso em: 07 ago. 2015.

¹⁰⁷ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2014. p. 1394.

¹⁰⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 39. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 467.

¹⁰⁹ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 10 ago. 2015.

¹¹⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 805.

¹¹¹ CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 36. ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 482.

¹¹² NASCIMENTO, op. cit., p. 467.

Esse segundo tipo de associação, segundo a doutrina, é chamado de “sindicato horizontal”, eis que se estende no mercado de trabalho em meio a diversas e distintas empresas, abarcando apenas determinados trabalhadores, quais sejam, os que exercem a mesma profissão.¹¹³

Porém, ao presente estudo interessa tratar do caso habitual da organização sindical brasileira: o enquadramento sindical do trabalhador pela categoria profissional oposta à categoria econômica, definida pela atividade precípua da empresa.

De fato, a regra brasileira de enquadramento sindical, que navega entre a liberdade e a unicidade, vem causando muitas dúvidas nas relações de trabalho e trazendo prejuízo aos trabalhadores. Seja por dificuldade de compreensão da regra do enquadramento, seja por ignorância, seja por falta de interesse nas questões que tratam da coletividade, os obreiros não sabem quem são seus reais representantes, tampouco as convenções e acordos coletivos que lhe abrangem.¹¹⁴

No caso dos terceirizados, o atendimento à unicidade desencadeia um problema ainda mais grave, causador de um verdadeiro enfraquecimento das bases sindicais.¹¹⁵

A raiz da celeuma é que foi formado, para os trabalhadores terceirizados, um sindicato representante da “categoria” terceirizados, ao qual pertencem somente tais empregados, cuja única semelhança é serem eles terceirizados, o que parece ser um contrassenso à ideia de sindicato.¹¹⁶

Como se pontuou acima, o sindicato de empregados é formado para determinada categoria profissional, ou seja, atividade econômica da empresa em que se trabalha, o que pressupõe, por sua vez, similitude de condições de vida entre os empregados, ou seja, trabalhadores semelhantes, que laborem em locais e condições parecidas.

Só que a finalidade da empresa intermediadora de serviços é unicamente servir à empresa tomadora, de maneira que um mesmo empregado terceirizado está constantemente passando de uma tomadora para outra.¹¹⁷

Além disso, uma mesma empresa terceirizante pode celebrar contratos com

¹¹³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2014. p. 1393.

¹¹⁴ SANTOS, Eduardo Barcelos dos. *Enquadramento sindical*. SINDEAP/RJ. Disponível em: <www.sindeapRJ.org.br>. Acesso em: 15 jun. 2015.

¹¹⁵ MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. *A viabilização da terceirização no Brasil*. Disponível em: <www.conpedi.org.br>. Acesso em: 14 jun. 2015.

¹¹⁶ DELGADO, op. cit., p. 497.

¹¹⁷ MIRAGLIA, op. cit.

variados clientes, de modo que um de seus empregados preste serviço em um lugar, enquanto outro trabalhe em outra empresa de atividade econômica totalmente diversa, podendo ocorrer que tais empregados sequer se conheçam, já que cada um labora em uma tomadora.¹¹⁸

Portanto, o referido sindicato de empregados terceirizados é constituído por trabalhadores com diversificadas vinculações com tomadores de serviços e, portanto, com diferentes formações profissionais e distintos interesses profissionais, materiais e culturais.¹¹⁹

Essa multiplicidade de tomadores de serviços, com distintas atividades econômicas, inviabiliza a agregação de trabalhadores com interesses e condições de trabalho efetivamente comuns.¹²⁰

Em verdade, como conclui Livia Miraglia, “seus objetivos, seus problemas e suas pretensões podem ser, inclusive, contraditórios, vez que variam conforme o ambiente de trabalho no qual estão inseridos.”¹²¹

Tal espécie de sindicato, constituída de trabalhadores de natureza absolutamente desigual, sem qualquer homogeneidade, não se harmoniza com a ideia matriz e essencial de sindicato, que denota unidade, agregação de trabalhadores com interesses comuns, convergentes, unívocos.¹²²

Essa forma de enquadramento sindical de empregados terceirizados aprofunda as dificuldades de coesão dos trabalhadores e pulveriza ainda mais sua integração, desarticulando a união dos trabalhadores, o sentimento de classe, a possibilidade de organização e de reivindicação.¹²³

São dificultadas a filiação, organização e militância sindicais, uma vez estar a força de trabalho pulverizada entre as diversas empresas tomadoras.¹²⁴

Formam-se, por conseguinte, sindicatos carentes de representação e ação reivindicatória¹²⁵, num verdadeiro processo de abrandamento das bases sindicais, que deixam

¹¹⁸ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. *A viabilização da terceirização no Brasil*. Disponível em: <www.conpedi.org.br>. Acesso em: 14 jun. 2015.

¹¹⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2014. p. 497.

¹²⁰ TEODORO, Maria Cecília Máximo; DOMINGUES, Gustavo Magalhães de Paula Gonçalves. Alternativas para o sindicalismo: o enquadramento sindical pela atividade do trabalhador ou do tomador dos serviços. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, vol. 76, nº 2, p. 80, abril a jun. 2010.

¹²¹ MIRAGLIA, op. cit..

¹²² DELGADO, op. cit., p. 497.

¹²³ TEODORO; DOMINGUES, op. cit., p. 78.

¹²⁴ DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2003. p. 184.

¹²⁵ TEODORO; DOMINGUES, op. cit., p. 78.

de lutar pelos direitos dos empregados terceirizados e de adequá-los aos interesses dos representados.¹²⁶

Nessa esteira, é indispensável transcrever a conclusão a que chega Livia Miraglia:

Desta feita, conclui-se que os sindicatos representantes da categoria profissional dos trabalhadores terceirizados são quase sempre mais fracos que os sindicatos das empresas tomadoras e possuem, portanto, menor poder de barganha e negociação diante das empresas prestadoras.¹²⁷ (Grifo nosso)

Logo, percebidos os sintomas do fenômeno da “pulverização sindical”, ou seja, enfraquecimento do poder e da representatividade dos interesses dos empregados terceirizados, sobretudo em atividade-meio, é necessário enfrentar e solucionar o problema do enquadramento.

Nesse contexto, há corrente defensora de que a verdadeira categoria dos empregados terceirizados é a referente à empresa em que prestam serviços. Sustenta que é com os empregados diretamente contratados por essa que eles têm similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum. Conseqüentemente, advoga que o empregado terceirizado deve ser enquadrado no sindicato que representa os obreiros da tomadora de serviço.

Como representante dessa corrente, tome-se o exemplo de Maurício Godinho Delgado:

No caso dos trabalhadores terceirizados, encontra-se na empresa tomadora de serviços sua essencial *similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum*, como dispõe a CLT; é ali que se encontra sua essencial similitude *em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas*, conforme previsto pela Consolidação. Por isso, é no universo de trabalhadores da empresa tomadora de serviços, em que se integra em seu cotidiano profissional o obreiro terceirizado, que ele encontrará sua categoria profissional e seu efetivo sindicato.¹²⁸

A jurisprudência já se debruçou sobre o tema, mas muito timidamente, e decidiu de forma semelhante, como se extrai do julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, de ementa a seguir transcrita:

¹²⁶ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. *A viabilização da terceirização no Brasil*. Disponível em: <www.conpedi.org.br>. Acesso em: 14 jun. 2015.

¹²⁷ *Ibidem*.

¹²⁸ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2014. p. 498.

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

A personalidade jurídica de empresas que explorem a venda de loterias e serviços bancários disponibilizados pela CEF (casas lotéricas, 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.¹²⁹ (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, no caso dos empregados terceirizados em atividade-fim, o Projeto de Lei nº 4.330/04 (atualmente no Senado Federal, intitulado PLC nº 30/15), que busca regulamentar a terceirização, já pretende solucionar esta celeuma, de modo que consta, em seu artigo 8º, o seguinte:

Art. 8º Quando o contrato de prestação de serviços especializados a terceiros se der entre empresas que pertençam à mesma categoria econômica, os empregados da contratada envolvidos no contrato serão representados pelo mesmo sindicato que representa os empregados da contratante, na forma do art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.¹³⁰

Pelo dispositivo transcrito, é nítido que se a intermediação de serviços ocorrer na mesma atividade econômica, ou seja, caso se terceirize atividade-fim, o empregado terceirizado não será mais representado pelo sindicato dos terceirizados, e sim pelo sindicato que representa os empregados da empresa tomadora.

Não obstante haver essa perspectiva de conforto para a terceirização em atividade-fim, os obreiros terceirizados em atividade-meio permanecem desamparados, o que constitui um verdadeiro abismo entre, de um lado, estes e, de outro, os empregados diretamente

¹²⁹ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. *A viabilização da terceirização no Brasil*. Disponível em: <www.conpedi.org.br>. Acesso em: 14 jun. 2015.

¹³⁰ BRASIL. *Projeto de Lei nº 4.330, de 2004*. Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=801FFCDBCEB80CE09C0057A8B384F3EC.proposicoesWeb2?codteor=1325350&filename=REDACAO+FINAL+-+PL+4330/2004>. Acesso em: 04 jul. 2015.

contratados e os terceirizados em atividade-fim.

2.1.2 A liberdade sindical plena e a ordem constitucional em vigor

Uma boa reflexão do tópico precedente permite, facilmente, a conclusão de que impor a unicidade sindical, que neste caso dos empregados terceirizados em atividade-meio é traduzida pela filiação ao sindicato dos terceirizados, é um artificialismo do sistema vigente, uma clara limitação ao direito de liberdade sindical, verdadeira forma de controle.¹³¹

Nesse sentido, pode-se dizer que vigora no Brasil um sistema de liberdade individual restrita, eis que é livre a inscrição do trabalhador terceirizado no sindicato, mas tal só é possível no sindicato único da “categoria”, qual seja, o sindicato dos terceirizados.¹³²

Ricardo Machado bem pondera que o fato de a liberdade e a unicidade constarem do mesmo texto constitucional é uma contradição evidente.¹³³

Doravante, é imperativo que se debruce na dita dicotomia.

Pois bem.

No plano internacional, a liberdade sindical ganhou força por, inicialmente, duas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Convenção 87 e a Convenção 98.¹³⁴

A notável Convenção 87, de 1948, sobre liberdade sindical e proteção do direito de sindicalização, foi a primeira grande norma relativa à matéria e estabelece a regulação da liberdade frente ao Estado.¹³⁵

Já a Convenção 98, também do mesmo ano, concerne à aplicação dos princípios de direito de sindicalização e negociação coletiva, na busca de estabelecer uma clara tutela frente ao empregador e um conjunto de facilidades para o seu exercício.¹³⁶

Consagrada, por intermédio da Organização Internacional do Trabalho, como um dos direitos humanos, integrante dos direitos sociais, a liberdade sindical tem-se revelado um componente essencial de toda sociedade pluralista e justa, a sociedade própria do Estado

¹³¹ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 793.

¹³² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 39. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 457.

¹³³ LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. *Liberdade sindical: percursos e desafios na história constitucional brasileira*. São Paulo: LTr, 2011. p. 119.

¹³⁴ VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo. *A liberdade sindical nas normas e pronunciamentos da OIT: sindicalização, negociação coletiva e greve*. trad. por Jorge Alberto Araujo. São Paulo: LTr, 2011. p. 21.

¹³⁵ *Ibidem*, p. 21.

¹³⁶ *Ibidem*, p. 21.

democrático, além de verdadeira base sobre a qual é construída toda a estrutura das relações coletivas de trabalho.¹³⁷

Além das Convenções da OIT, há, na esfera internacional, outras normas a respeito da liberdade sindical, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, o Pacto sobre Direitos Econômicos Sociais e Culturais, de 1966, ratificado pelo Brasil em 1992, o Pacto Internacional sobre Direitos Cíveis e Políticos, também de 1966, ratificado em 1992, e, ainda a Declaração Sociolaboral do Mercosul, uma declaração assinada em 1998 pelos Chefes de Estado dos países integrantes do Mercosul.¹³⁸

Impende, aqui, entender o que significa, ao certo, o termo “liberdade sindical”.

A já mencionada Convenção 87 da OIT, texto que melhor auxilia na interpretação da expressão – por conceitua a liberdade sindical e oferecer os princípios necessários e fundamentais a sua plena realização – dispõe que o termo pode ser sistematizado em dois ângulos, liberdade sindical individual e liberdade sindical coletiva.¹³⁹

A primeira conotação tem como titulares trabalhadores ou empregados individualmente considerados, motivo pelo qual os direitos que a integram são examinados de acordo com a vontade de cada um isoladamente. Divide-se em positiva e negativa.¹⁴⁰

Liberdade sindical individual positiva compreende a garantia do trabalhador ou empregador de constituir um novo sindicato, de filiação ao sindicato de sua livre escolha ou de retirada do sindicato ao qual estiver filiado.¹⁴¹

Diferentemente, a liberdade sindical individual negativa significa o direito conferido a cada um de não se filiar a nenhum sindicato, de não se sindicalizar.¹⁴²

A liberdade sindical coletiva, por outro viés, tem como titulares os sindicatos, os grupos de trabalhadores, e consiste na autonomia sindical, que envolve, por exemplo, o direito desses grupos de empregados de instituírem, livremente, as entidades sindicais¹⁴³ e o direito dos sindicatos de atuarem livremente na defesa dos interesses de seus filiados.¹⁴⁴

¹³⁷ ROZICKI, Cristiane. *Aspectos da liberdade sindical*. São Paulo: LTr, 1998. p. 75/77.

¹³⁸ PAIXÃO, Cristiano. A Convenção 87 da OIT no Direito brasileiro: caminhos para sua vigência a partir da Constituição de 1988. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, vol. 78, nº 2, p. 45/47, abril a jun. 2012.

¹³⁹ ROZICKI, op. cit., p. 78.

¹⁴⁰ Ibidem, p. 78.

¹⁴¹ Ibidem, p. 78.

¹⁴² Ibidem, p. 78.

¹⁴³ Ibidem, p. 79.

¹⁴⁴ VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo. *A liberdade sindical nas normas e pronunciamentos da OIT: sindicalização, negociação coletiva e greve*. trad. por Jorge Alberto Araujo. São Paulo: LTr, 2011. p. 39.

Dessas acepções, a que se mostra pertinente a este estudo é a individual positiva, primeiro no sentido de liberdade do empregado de filiação ao sindicato de sua livre escolha, pois o centro dessa discussão é o fato de o empregado terceirizado, caso queira sindicalizar-se, ser obrigado a filiar-se a um único e determinado sindicato, o dos terceirizados. Em segundo plano, também é relevante a este trabalho o sentido de liberdade de grupos de empregados de fundar um novo sindicato, pois essa liberdade de fundação, que se materializa como pluralismo sindical, é uma das características da liberdade plena.

A dita livre filiação, ou seja, direito do empregado de escolher a entidade sindical que melhor lhe aprouver, só é de fato possível uma vez permitida a pluralidade de organizações sindicais, com várias opções para a filiação, um reflexo nítido de não ser admissível que alguém possa ser obrigado à filiação a algum sindicato, o único, por falta de opções.¹⁴⁵

No sistema plúrimo, as entidades sindicais devem ser tantas quantas os trabalhadores desejarem para a defesa de seus interesses, uma verdadeira variedade de associações em resposta à emergência de novos grupos e diversificação de interesses, de modo que a escolha do sindicato pelo trabalhador seja dada pela liberdade plena.¹⁴⁶

Porém, como já comentado alhures, o constituinte de 1988 não optou por esse sistema de ampla liberdade, em que os empregados pudessem fundar sindicatos autonomamente e escolher, dentre diversas opções, o sindicato de seu interesse. Ao revés, o art. 8º, II, da CF/1988 mantém a unicidade sindical e o monopólio da representação sindical pelo sindicato único da categoria, obstando a mais completa e livre deliberação dos interessados e a autêntica expressão da vontade dos trabalhadores.¹⁴⁷

À época, os constituintes, majoritariamente, tinham a ideia de que os trabalhadores, despreparados, deviam ser protegidos dos empregadores, que tinham uma mentalidade divisionista, tendente a fracionar o sindicalismo, o que culminou na adoção da unicidade sindical como forma de proteção dos trabalhadores contra os empregadores inimigos.¹⁴⁸

Até houve o movimento de um grupo minoritário, composto por deputados do PT (porta-vozes da CUT), PMDB, PFL, PL e PDS, defensores do fim do sindicato único, mas foi derrotado. A CUT, inclusive, apresentou proposta de emenda popular que estabelecia o

¹⁴⁵ ROZICKI, Cristiane. *Aspectos da liberdade sindical*. São Paulo: LTr, 1998. p. 88.

¹⁴⁶ *Ibidem*, p. 89.

¹⁴⁷ *Ibidem*, p. 175.

¹⁴⁸ LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. *Liberdade sindical: percursos e desafios na história constitucional brasileira*. São Paulo: LTr, 2011. p. 117.

pluralismo sindical e a plena liberdade de organização, mas, sem êxito, foi vencida.¹⁴⁹

Todo esse contexto presente na Carta Magna, de afirmação da liberdade, e, por outro lado, negação dessa mesma liberdade, configura um problema que passa pela identidade constitucional do Estado Democrático de Direito.¹⁵⁰

Como já se ressaltou, a liberdade sindical faz parte dos direitos humanos, figura na Constituição como um autêntico direito fundamental que permite a possibilidade de inclusão dos trabalhadores e a autodeterminação individual.¹⁵¹

E os direitos fundamentais, dotados de máxima posição hierárquica, força normativa e importância, possuem, ao mesmo tempo, alto grau de indeterminação, de maneira que quanto mais genéricos são, maior a possibilidade de abarcarem um amplo espectro de situações tuteladas e honrarem seu caráter expansivo. Em outro sentido, se são excessivamente especificados, terminam desfigurados. As restrições, assim, representam contradição insuperável e são incompatíveis com a posição privilegiada dos direitos fundamentais.¹⁵²

Nessa linha, a liberdade sindical, por ser um direito fundamental, não comporta demasiado detalhamento, do que decorre que a figura do sindicato único, restrição imposta pela própria Constituição, impede a realização ótima do direito fundamental – liberdade sindical –, o que já foi, vale dizer, pronunciado diversas vezes pela OIT.¹⁵³

Conforme acentua Kaufmann:

O que se depreende da figura do sindicato mais representativo é que quando há um modelo, tal qual o brasileiro, de unicidade, em que a unidade sindical é imposta, de cima para baixo, de normativos ministeriais à vida que é naturalmente livre e associativa, o princípio da liberdade sindical é sempre lesionado porque, de um lado, os sindicatos são proibidos de se fundar em salutar concorrência e, de outro, porque os indivíduos são impedidos de se filiar às organizações de suas próprias preferências.¹⁵⁴ (Grifo nosso)

Descaracterizada a liberdade sindical em decorrência das restrições impostas pela

¹⁴⁹ RODRIGUEZ, José Rodrigo. *Dogmática da liberdade sindical: direito, política e globalização*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 47.

¹⁵⁰ LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. *Liberdade sindical: percursos e desafios na história constitucional brasileira*. São Paulo: LTr, 2011. p. 123/124.

¹⁵¹ Ibidem, p. 119.

¹⁵² BRITTO PEREIRA, José Macedo de. *Liberdade sindical como direito fundamental*. Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br/index.php/artigos/liberdade-sindical-como-direito-fundamental>> . Acesso em: 12 jul. 2015.

¹⁵³ Ibidem.

¹⁵⁴ KAUFMANN, Marcus de Oliveira. Da formal representação à efetiva representatividade sindical: problemas e sugestões em modelo de unicidade. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, vol. 76, nº 2, abril a jun. 2010.

unicidade, são desnudadas as consequências negativas do sistema sindical brasileiro.

A unicidade sindical é um verdadeiro entrave à materialização do Estado Democrático de Direito. Na medida em que o verdadeiro intuito da classe trabalhadora é o de encontrar os caminhos para a solução de seus problemas autonomamente, a unicidade, é cristalino, contém os anseios das forças sociais. Por isso, não permite a mais completa expressão da sociedade pluralista.¹⁵⁵

No mesmo sentido, esse sistema não reconhece que no ambiente democrático existem, como principal característica, atuantes reflexos do pluralismo por todas as áreas da vida social, político-partidárias, religiosas, culturais, educacionais, recreativas, esportivas, empresariais, trabalhistas e sindicais.¹⁵⁶

A imposição de um único sindicato para cada categoria também significa a vinculação da ordenação jurídica trabalhista aos conceitos políticos e ideológicos previamente estabelecidos pelo Estado por intermédio do Legislativo, e não algo proveniente da expressão de uma livre, espontânea e consciente escolha dos interessados.¹⁵⁷

Assim, se a ideia fosse de fato decidir pela prevalência da unicidade sindical, essa escolha deveria ficar a critério não do Legislativo, mas dos próprios empregados – primeiro, deveria ser garantido o pluralismo, para, a partir de então, os obreiros elegerem o sindicato mais representativo dentre os demais –, de modo que lhes fosse reconhecida a cidadania e o direito de participação nos debates da vida pública.¹⁵⁸

Há, ainda, um problema no interior dos sindicatos, eis que são obrigados a conviver grupos e facções completamente inconciliáveis, de ideologias divergentes, com diferentes concepções de sindicato, das funções que esse deve assumir e do comportamento que deve manifestar perante o Estado, o que se mostra ainda mais grave no caso do sindicato dos terceirizados, por toda a sua heterogeneidade já mencionada. Essa divergência causa um verdadeiro conflito no interior das organizações classistas e obsta a formação espontânea de grupos que se identificam por particularidades e semelhanças.¹⁵⁹

Como consequência da falta de identidade entre os sindicalizados, empregados terceirizados de interesses variados, surge o efeito da falta de representatividade, com uma

¹⁵⁵ ROZICKI, Cristiane. *Aspectos da liberdade sindical*. São Paulo: LTr, 1998. p. 146.

¹⁵⁶ *Ibidem*, p. 146.

¹⁵⁷ *Ibidem*, p. 146.

¹⁵⁸ LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. *Liberdade sindical: percursos e desafios na história constitucional brasileira*. São Paulo: LTr, 2011. p. 124.

¹⁵⁹ ROZICKI, op. cit., p. 137.

verdadeira perda de legitimidade do sindicato único neste sistema de unicidade.¹⁶⁰

Portanto, não permitir a ampla liberdade de criação de sindicatos em concorrência e de adesão do empregado, sobretudo o terceirizado em atividade-meio, ao sindicato que mais lhe apeteça, que reúna obreiros verdadeiramente semelhantes, constitui um atentado latente ao direito básico do sindicalismo, à essência da liberdade sindical.¹⁶¹

Isso tudo mostra que a unicidade é um instituto anacrônico na Constituição, pois incompatível com o Estado Democrático de Direito.¹⁶²

Cristiano Paixão ressalta que essa problemática consiste, na verdade, numa incompatibilidade entre normas constitucionais, colisão na qual a liberdade sindical deve preponderar.¹⁶³

O autor assevera que, a despeito da imposição da unicidade na Carta Magna, “o direito constitucional contemporâneo, por definição, apresenta-se como uma obra em aberto, como um processo em construção¹⁶⁴”, do que se extrai a necessidade de interpretação da Constituição, com aplicação de suas reais intenções às complexidades e demandas vivenciadas pela sociedade.

Nesse contexto, é vital a evidência de que apesar de a liberdade sindical não ter sido compatível com o ordenamento jurídico brasileiro anterior à Constituição de 1988, pelo caráter centralista da época, o processo de redemocratização e o próprio perfil democrático e libertário da Lei Maior tornaram perfeitamente plausível o vigor da Convenção 87 da OIT, garantidora da liberdade sindical em caráter pleno, no Brasil.¹⁶⁵

A despeito disso, há, no Brasil, um atraso em relação à grande maioria dos países: enquanto 151 Estados ratificaram a Convenção 87, o Brasil insiste em não confirmá-la, o que é incompreensível, quando se leva em conta o protagonismo geopolítico e comercial brasileiro no cenário internacional.¹⁶⁶

Por isso, é fundamental que o Brasil ratifique, sob o procedimento do art. 5º,

¹⁶⁰ BRITTO PEREIRA, José Macedo de. *Liberdade sindical como direito fundamental*. Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br/index.php/artigos/liberdade-sindical-como-direito-fundamental>> . Acesso em: 12 jul. 2015.

¹⁶¹ ROZICKI, Cristiane. *Aspectos da liberdade sindical*. São Paulo: LTr, 1998. p. 88/92.

¹⁶² LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. *Liberdade sindical: percursos e desafios na história constitucional brasileira*. São Paulo: LTr, 2011. p. 128.

¹⁶³ PAIXÃO, Cristiano. A Convenção 87 da OIT no Direito brasileiro: caminhos para sua vigência a partir da Constituição de 1988. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, vol. 78, nº 2, p. 48/53, abril a jun. 2012.

¹⁶⁴ Ibidem, p. 44/45.

¹⁶⁵ Ibidem, p. 44/45.

¹⁶⁶ Ibidem, p. 44/45.

parágrafo 3º, da Carta Magna, a Convenção 87 da OIT, para endossar a vigência da liberdade sindical, em sua plenitude, no ordenamento pátrio.¹⁶⁷

Utiliza-se o vocábulo “endossar” porque, consoante o mais apurado critério, em que pese a aludida Convenção não ter sido ratificada, o primado da liberdade sindical pode vigorar, no Direito brasileiro, de forma efetiva e plena.¹⁶⁸

A razão disso é haver várias normas internacionais em vigor, às quais o Brasil está vinculado, que versam sobre a organização sindical e consagram, na atmosfera internacional, a ideia da liberdade sindical.¹⁶⁹

O já apontado Pacto sobre Direitos Econômicos Sociais e Culturais, de 1966, o qual, crucial reprimir, foi ratificado pelo Brasil em 1992, determina a garantia plena da liberdade sindical e, inclusive, em extrema afinidade com o presente estudo, aduz que os Estados-Partes – também o Brasil, portanto – devem garantir “o direito de todas as pessoas de formarem sindicatos e de se filiarem no sindicato da sua escolha.”¹⁷⁰

Da mesma forma, o art. 22 do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, ratificado também em 1992, e os arts. 8º e 9º da Declaração Sociolaboral do MERCOSUL, assinada em 1998, tratam, clara e contundentemente, da liberdade sindical em seu sentido mais amplo, em sua conotação mais abrangente.¹⁷¹

E, forte nesse sentido, a Declaração da OIT, de 1998, sobre os Princípios e os Direitos Fundamentais no Trabalho suplica que os integrantes da OIT – dentre os quais, o Brasil – ratifiquem as convenções relacionadas à liberdade sindical.¹⁷²

Portanto, há uma série de documentos internacionais que indicam, às escâncaras, a prevalência da liberdade sindical, em sua mais abrangente acepção, no contexto internacional.

Além disso, uma vez certificada a liberdade sindical como sendo direito fundamental – o que já se fez acima –, ela é que deve prevalecer, em caráter pleno, no sistema, pois dotada de máxima posição hierárquica, força normativa e importância.¹⁷³

¹⁶⁷ PAIXÃO, Cristiano. A Convenção 87 da OIT no Direito brasileiro: caminhos para sua vigência a partir da Constituição de 1988. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, vol. 78, nº 2, p. 44/45, abril a jun. 2012

¹⁶⁸ *Ibidem*, p. 45.

¹⁶⁹ *Ibidem*, p. 45.

¹⁷⁰ *Ibidem*, p. 45/46.

¹⁷¹ *Ibidem*, p. 47.

¹⁷² *Ibidem*, p. 47/48.

¹⁷³ BRITTO PEREIRA, José Macedo de. *Liberdade sindical como direito fundamental*. Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br/index.php/artigos/liberdade-sindical-como-direito-fundamental>> . Acesso em: 12 jul. 2015.

Ratificando as lições de Luigi Ferrajoli, Sayonara Grillo salienta que determinar algo como direito fundamental – neste caso, a liberdade sindical – significa a pretensão de uma garantia contra o arbítrio e o poder opressivo.¹⁷⁴

É que, segundo Ferrajoli, “*Los derechos fundamentales se afirman siempre como leyes del más débil*”, ou seja, os direitos fundamentais se afirmam sempre como os direitos dos mais fracos, do que se extrai a necessidade de proteção.¹⁷⁵

Portanto, uma vez reconhecida a preponderância da liberdade sindical plena, a liberdade de filiação a qualquer sindicato, regra fundamental daquela, tem como destinatário negativo o Estado, no sentido de que este se distancie dos assuntos sindicais e não estabeleça qualquer óbice à autonomia de filiação dos empregados.¹⁷⁶

O afastamento estatal, a fim de que se abstenha de criar limites à amplitude da liberdade sindical, é, aqui, condição *sine qua non* para a verificação da reverência à autonomia das pessoas humanas e à autonomia coletiva do sindicato, ou seja, um requisito indispensável para o pleno exercício da liberdade de filiação.¹⁷⁷

Mas além desse dever de abstenção, deve haver uma atuação positiva do Estado, com vistas a impedir que particulares intervenham e se contraponham à autonomia sindical.¹⁷⁸

Assim, uma vez afastado qualquer obstáculo do Estado e dos particulares aos assuntos sindicais e possibilitado o exercício da liberdade sindical plena, as consequências seriam extremamente convenientes. Como exemplo, a viabilização de trabalhadores e empregadores reverem continuamente suas estratégias e planos de organização e de atuação¹⁷⁹, o que, no caso dos terceirizados, seria concretizado por uma busca por sindicatos em que eles encontrassem, de fato, seus semelhantes.

Para os sindicatos, o efeito também seria favorável, com uma melhora do grau de representatividade da entidade, pois é através da filiação dos trabalhadores que se avalia a expressão do sindicato como entidade ativa e representativa. Ou seja, permitida a liberdade de filiação ao sindicato de interesse do empregado, as entidades sindicais tenderiam a unir

¹⁷⁴ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho da. Direitos fundamentais e liberdade sindical no sistema de garantias: um diálogo com Luigi Ferrajoli. *Revista da Faculdade de Direito de Campos*, Ano VI, nº 6, p. 254, junho de 2005.

¹⁷⁵ FERRAJOLI. Prólogo. In: Abramovich, VÍCTOR e Courtis, CHRISTIAN. *Los derechos sociales como derechos exigibles*. Madrid: Editorial Trotta, 2002. p. 39.

¹⁷⁶ ROZICKI, Cristiane. *Aspectos da liberdade sindical*. São Paulo: LTr, 1998. p. 90/91.

¹⁷⁷ *Ibidem*, p. 80.

¹⁷⁸ SILVA, op. cit., p. 258.

¹⁷⁹ LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. *Liberdade sindical: percursos e desafios na história constitucional brasileira*. São Paulo: LTr, 2011. p. 125.

sindicalizados de fato semelhantes e, por conseguinte, a ser mais homogêneas, o que qualificaria a representação. As entidades que não atendessem a um bom grau de representatividade não seriam atrativas.¹⁸⁰

Além disso, propiciar-se-ia uma competição entre as entidades sindicais que as obrigaria a voltar suas atenções para as bases o tempo todo e a ter uma percepção mais completa da realidade dos trabalhadores, pois caso contrário seriam menos representativas e teriam menor número de filiados.¹⁸¹

Assim, nesse ambiente de pluralismo, sobreviveriam apenas os sindicatos que representassem, efetivamente, seus sindicalizados.¹⁸²

Ademais, em um regime de liberdade sindical plena, mais trabalhadores terceirizados conseguiriam buscar melhores condições de vida, na medida em que os sindicatos deveriam representá-los efetivamente, sob pena de desaparecerem.¹⁸³

E, por conseguinte, a partir da liberdade sindical plena e da maior inserção dos trabalhadores nos sindicatos, a sociedade teria maiores resultados, diminuindo a desigualdade social¹⁸⁴, inclusive o abismo existente entre, de um lado, os empregados terceirizados em atividade-meio e, de outro, os terceirizados em atividade-fim e os diretamente contratados, pois os obreiros intermediados em atividade-meio seriam realmente representados pelos sindicatos homogêneos.

Indubitável, portanto, o caráter democrático da liberdade sindical plena.

O fato de a liberdade sindical (e o conseqüente pluralismo) ser fundamentada no exercício da democracia (em virtude da liberdade de expressão das ideias e revelação da autonomia da vontade) torna claro, mais uma vez, que a liberdade sindical não é compatível com o princípio da unicidade, pois este é uma negativa da auto-organização.¹⁸⁵

Fere, inclusive, o art. 1º, V, da Constituição, que prevê o pluralismo político e, conseqüentemente, a ampla liberdade para estabelecer organizações e o completo exercício dos

¹⁸⁰ ROZICKI, Cristiane. *Aspectos da liberdade sindical*. São Paulo: LTr, 1998. p. 87.

¹⁸¹ LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. *Liberdade sindical: percursos e desafios na história constitucional brasileira*. São Paulo: LTr, 2011. p. 125.

¹⁸² STÜRMER, Gilberto. *As concepções do direito de Ronald Dworkin e a liberdade sindical no Brasil*. Disponível em: <<http://www.amdjus.com.br/doutrina/trabalhista/152.htm>>. Acesso em: 17 jul. 2015.

¹⁸³ Ibidem.

¹⁸⁴ Ibidem.

¹⁸⁵ ROZICKI, op. cit., p. 140.

direitos fundamentais.¹⁸⁶

Além do mais, a unicidade não deve vigorar mesmo sob o frágil argumento já comentado acima, de proteção contra um suposto inimigo – empregador que pretende o fracionamento sindical –, pois, ainda assim, rejeita aos trabalhadores o direito à diferença, à pluralidade e à autodeterminação individual.¹⁸⁷

Em conclusão, a liberdade sindical, em todas as suas acepções, deve prevalecer em nosso ordenamento, seja por seu caráter de direito fundamental, seja pela ratificação da Convenção 87 da OIT, seja pela interpretação sistemática e abrangente das normas internacionais às quais o Brasil está vinculado, seja, ainda, pela incompatibilidade constitucional entre a unicidade e a liberdade.¹⁸⁸

Por todo o discorrido acima, conclui-se pela necessidade de reforma do sistema sindical brasileiro, em que vigora o anacronismo e a contradição da presença simultânea da unicidade e da liberdade sindicais e que enquadra o empregado terceirizado em atividade-meio em sindicato que, aparentemente, não o representa efetivamente. Deve-se buscar algo entre a prevalência da liberdade sindical plena e o enquadramento desse empregado no sindicato referente à categoria profissional dos empregados da tomadora de serviços.

2.2 Outros princípios constitucionais pertinentes ao estudo

2.2.1 O princípio da dignidade humana

Além das questões concernentes à organização sindical brasileira, o problema relativo ao enquadramento sindical dos empregados terceirizados passa também pelos princípios constitucionais da dignidade humana, valor social do trabalho, liberdade de iniciativa e liberdade de contratar.

Em vista disso, o presente tópico traz a lume os principais aspectos do princípio da dignidade humana que serão utilizados para solucionar a celeuma da representação sindical.

Em que pese a certeza do prestígio que a Carta Magna confere ao princípio da dignidade humana, ao tratá-lo como um verdadeiro bem maior, a doutrina e a jurisprudência

¹⁸⁶ ROZICKI, Cristiane. *Aspectos da liberdade sindical*. São Paulo: LTr, 1998. p. 167.

¹⁸⁷ LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. *Liberdade sindical: percursos e desafios na história constitucional brasileira*. São Paulo: LTr, 2011. p. 121.

¹⁸⁸ PAIXÃO, Cristiano. A Convenção 87 da OIT no Direito brasileiro: caminhos para sua vigência a partir da Constituição de 1988. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, vol. 78, nº 2, p. 54, abril a jun. 2012.

não têm conseguido construir um real e definido conceito jurídico, do que decorre o fundamental papel do hermenêuta neste ponto.¹⁸⁹

Na realidade, a concepção de dignidade humana tem sofrido profunda metamorfose, o que acarreta um sentimento de inquietude que divide o intérprete entre inúmeras consciências sobre seu conceito jurídico-normativo e sua dimensão tocante à ética geral predominante nas diversas sociedades democráticas.¹⁹⁰

Consoante Ana Paula Taucedá Branco, da interpretação das definições de Houaiss de “dignidade”, “pessoa” e “humana” se depreende que a dignidade da pessoa humana é “a noção da consciência do próprio valor, cultivado pelo indivíduo considerado por si mesmo, ante a sua natureza humana.”¹⁹¹

Já no que concerne ao aspecto jurídico da expressão, José Afonso da Silva destaca que o princípio da dignidade está ligado à forma como a pessoa humana deve ser tratada e compreendida no sistema, conforme se percebe de sua ponderação:

Todo ser humano, sem distinção, é pessoa, ou seja, um ser espiritual, que é, ao mesmo tempo, fonte e imputação de todos os valores. Consciência e vivência de si próprio, todo ser humano se reproduz no outro como seu correspondente e reflexo de sua espiritualidade, razão por que desconsiderar uma pessoa significa em última análise desconsiderar a si próprio. Por isso é que a pessoa é um centro de imputação jurídica, porque o Direito existe em função dela e para propiciar seu desenvolvimento.¹⁹²

Daí se percebe a importância do princípio em debate, o qual coloca a pessoa como centro gravitacional, razão maior da existência do Direito.

Tamanho destaque é igualmente reconhecido por Ingo Wolfgang Sarlet, para quem a dignidade humana é a

Qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em 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 e deveres 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 co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres

¹⁸⁹ BRANCO, Ana Paula Taucedá. *A colisão de princípios constitucionais no Direito do Trabalho, sob a perspectiva da dignidade da pessoa humana*. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp075248.pdf>>. Acesso em: 10 jul. 2015. p. 50.

¹⁹⁰ Ibidem, p. 51.

¹⁹¹ Ibidem, p. 51.

¹⁹² SILVA, José Afonso da. A dignidade da pessoa humana como valor supremo da democracia. *Revista de Direito Administrativo*. Rio de Janeiro: Renovar, n. 212, p. 90, abr./jul. 1998.

humanos.¹⁹³

Da conceituação de Sarlet, é possível inferir o dever de todas as pessoas, inclusive do Estado, de respeitarem e protegerem a pessoa humana, defenderem-lhe contra situações desumanas e degradantes e propiciarem-lhe as condições mínimas para sua existência e inclusão social.¹⁹⁴

O autor ainda ressalta que para haver espaço para a dignidade da pessoa humana, deve haver respeito pela vida e integridade do ser humano, condições mínimas para existência digna e limitação do poder, senão a dignidade não passará de mero objeto de arbítrio e injustiças. E conclui que a concepção de homem-objeto constitui justamente a antítese da noção de dignidade humana.¹⁹⁵

Primeiramente, o Direito e a dignidade da pessoa humana tiveram contato na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948¹⁹⁶. No Brasil, especificamente, o encontro foi definido pelo constituinte de 1988, ao insculpir o princípio no art. 1º, III, da Carta Maior como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito.¹⁹⁷

Além disso, os dispositivos constitucionais específicos sobre os direitos sociais trabalhistas, ao exaltarem o conceito de dignidade humana, trazem-na como fundamentação teórica do novo paradigma constitucional trabalhista.¹⁹⁸

Ao agregar em si a qualidade de preceito constitucional e fundamento da República, a dignidade não admite qualquer descaso ou desrespeito, é um valor fundamental insubordinável.¹⁹⁹

Sarlet vai adiante: anuncia que a dignidade da pessoa humana é um princípio jurídico-constitucional fundamental. Para tanto, argumenta que apesar de o texto constitucional não ter embutido a dignidade no rol dos Direitos e Garantias Fundamentais, elevou-se esse valor

¹⁹³ SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais*. 4. ed. Rio Grande do Sul: Editora dos Advogados, 2006. p. 60.

¹⁹⁴ BRANCO, Ana Paula Tauceda. *A colisão de princípios constitucionais no Direito do Trabalho, sob a perspectiva da dignidade da pessoa humana*. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp075248.pdf>>. Acesso em: 10 jul. 2015. p. 53.

¹⁹⁵ SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004, p. 118.

¹⁹⁶ BRANCO, op. cit., p. 50.

¹⁹⁷ LAZZARIN, Sonilde Kugel. A normatização justrabalhista como meio de efetivação do princípio da dignidade diante das novas relações de trabalho na sociedade contemporânea. *Argumentum. Revista de Direito. Universidade de Marília. Marília*: vol. 11, ano 2010. p. 69.

¹⁹⁸ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *Os limites constitucionais da terceirização*. São Paulo: LTr, 2014. p. 89.

¹⁹⁹ BRANCO, op. cit., p. 54.

ao *status* normativo de princípio insculpido no art. 1º, III, e garantiu-lhe, assim, um grau de normatividade e um nível de proteção que justifica e exige sua promoção. À vista disso, não há necessidade da positivação da dignidade para que seja respeitada na condição de valor inerente a toda e qualquer pessoa humana, ou seja, na medida em que a pessoa humana existe, a dignidade deve ser protegida pelo Direito.²⁰⁰

Assente sua magnitude, em qualquer processo hermenêutico e de solução de casos, a dignidade humana deve ocupar uma posição hierárquica privilegiada, deve assumir o papel de premissa lógica da qual se devem originar todos os atos correlatos, pois em cada princípio e direito há uma faceta ou projeção sua.²⁰¹

Em conclusão, a Constituição de 1988 trata da dignidade humana como um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais humanos e consolida o pressuposto de que o valor central da sociedade está na pessoa humana, centro convergente dos direitos fundamentais.²⁰²

Essa influência também é irradiada para o Direito do Trabalho, pois, como se disse, a dignidade humana é a fundamentação teórica do novo paradigma constitucional trabalhista. Ao se revelar como uma das bases desse ramo especializado, instaura o objetivo de assegurar ao obreiro um trabalho digno, que lhe dê todas as condições sociais e econômicas de sobrevivência e bem-estar.²⁰³

Nessa perspectiva, o Direito do Trabalho, ao preocupar-se com a dignidade humana, tem como finalidade a proteção do trabalhador e a garantia de melhores condições sociais e de trabalho, de maneira que evita qualquer visualização do homem como um ser apenas econômico.²⁰⁴

Concretizador do princípio da dignidade da pessoa humana, o Direito do Trabalho deve ser enxergado como o grande instrumento democrático para propiciar a integração social, a distribuição de renda e a democratização social, ou seja, para integração dos seres humanos

²⁰⁰ BRANCO, Ana Paula Tauceda. *A colisão de princípios constitucionais no Direito do Trabalho, sob a perspectiva da dignidade da pessoa humana*. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp075248.pdf>>. Acesso em: 10 jul. 2015. p. 55.

²⁰¹ Ibidem, p. 111.

²⁰² DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *Os limites constitucionais da terceirização*. São Paulo: LTr, 2014. p. 89.

²⁰³ ACORCI, Jenyffer Martins dos Santos. *O princípio da dignidade da pessoa humana no âmbito da terceirização trabalhista*. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7427>. Acesso em: 07 jul. 2015.

²⁰⁴ LAZZARIN, Sonilde Kugel. A normatização justrabalhista como meio de efetivação do princípio da dignidade diante das novas relações de trabalho na sociedade contemporânea. *Argumentum. Revista de Direito. Universidade de Marília. Marília*: vol. 11, p. 70, ano 2010.

ao sistema econômico, a despeito das diferenças sociais.²⁰⁵

No âmago do Direito Trabalhista, já se destacou no tópico anterior, as associações sindicais devem cumprir esse papel de criação da cidadania dos trabalhadores, ao propiciarem meios jurídicos para que esses, por vias de reivindicação e negociação, gozem do maior número de direitos possível.²⁰⁶

Ressalte-se, novamente, que as negociações coletivas firmadas pelos sindicatos preponderam como elementos centrais na dinâmica das fontes do trabalho na contemporaneidade, não só como meras fontes, mas, também, como verdadeiras genitoras de direitos humanos trabalhistas.²⁰⁷

Assim, o acesso ao sindicato verdadeiramente representativo, garantidor de direitos trabalhistas que propiciam melhores condições sociais, distribuição de renda, desenvolvimento e inclusão social ao empregado sindicalizado, é um dos mecanismos de efetivação da dignidade da pessoa humana.

2.2.2 O princípio do valor social do trabalho

Sarlet reflete que o princípio da dignidade humana, por dar origem a todas as demais normas jurídicas, inicia e encerra a unidade do sistema jurídico-normativo, de maneira que é um centro em volta do qual giram o valor social do trabalho e a livre- iniciativa.²⁰⁸

A concepção de valor social do trabalho consiste na ideia de que o trabalho não deve ser visto como um fardo, encargo ou castigo ao qual o trabalhador está submetido, mas, em sentido diametralmente oposto, o labor deve ser encarado como uma ferramenta de realimentar em cada pessoa a superioridade do aspecto humano de sua dignidade, isto é, uma forma de nutrir sua autoestima.²⁰⁹

Essa noção de trabalho com conotação libertadora é um fruto dos ideais

²⁰⁵ LAZZARIN, Sonilde Kugel. A normatização justralhista como meio de efetivação do princípio da dignidade diante das novas relações de trabalho na sociedade contemporânea. *Argumentum. Revista de Direito. Universidade de Marília. Marília*: vol. 11, p. 70, ano 2010

²⁰⁶ DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2003. p. 152.

²⁰⁷ PAIXÃO, Cristiano; LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. Entre a indisponibilidade e a negociação: as normas coletivas como fontes do direito do trabalho. *Caderno Jurídico. Escola Judicial do TRT da 10ª Região. Brasília*, ano 3, volume 3, n. 4, p. 12/15, julho/agosto de 2009.

²⁰⁸ SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais*. 4. ed. Rio Grande do Sul: Editora dos Advogados, 2006. p. 75.

²⁰⁹ *Ibidem*, p. 57.

humanitários que edificaram a Revolução Francesa, uma típica decorrência da teoria dos direitos fundamentais de segunda geração e que guarda relação com a igualdade.²¹⁰

O constituinte brasileiro, sob influxo dessa perspectiva gálica, seguiu a tendência de enxergar o trabalho com novos olhos, legitimou o valor social do trabalho e o elevou à condição de princípio constitucional: o art. 193 da Carta Maior define que a ordem social tem como base o primado do trabalho, com a finalidade de alcançar o bem-estar e a justiça sociais²¹¹, enquanto o art. 1º, IV declara que um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito são justamente os valores sociais do trabalho.²¹²

A partir de toda a importância do valor social do trabalho no Estado Democrático de Direito, o emprego, segundo Gabriela Neves Delgado e Helder Santos Amorim, “assume papel de centralidade no processo de inserção protegida das pessoas na vida socioeconômica, sendo mecanismo consagrado de distribuição de renda, de inclusão previdenciária, de emancipação política e coletiva dos trabalhadores.”²¹³

Tamanha preocupação do Estado brasileiro com o valor social do trabalho, com o fim de promoção da igualdade substantiva e da justiça social, é justificada, segundo as lições de Daniel Sarmiento, pela solidariedade social na qual se alicerça a Carta Maior, conforme se percebe de sua avaliação:

Trata-se de uma Constituição que indica, como primeiro objetivo fundamental da República, ‘construir uma sociedade livre, justa e solidária’ (art. 3º, I, CF) e que não se ilude com a miragem liberal de que é o Estado o único adversário dos direitos fundamentais.²¹⁴

Para que se construa essa sociedade livre, justa e solidária, objetivo maior da Carta Constitucional, o valor social do trabalho, faceta natural do princípio da dignidade humana, deve ser respeitado pelo Estado e pelos particulares nas mais diversas dimensões de suas atividades sociais.²¹⁵

²¹⁰ BRANCO, Ana Paula Tauceda. *A colisão de princípios constitucionais no Direito do Trabalho, sob a perspectiva da dignidade da pessoa humana*. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp075248.pdf>>. Acesso em: 10 jul. 2015. p. 57.

²¹¹ Ibidem, p. 58.

²¹² Ibidem, p. 69.

²¹³ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *Os limites constitucionais da terceirização*. São Paulo: LTr, 2014. p. 91.

²¹⁴ SARMENTO, Daniel. *Os direitos fundamentais nos paradigmas liberal, social e pós-social (pós-modernidade constitucional?)*. In: SAMPAIO, José Adércio Leite (org.). *Crise e desafios da constituição*. Belo Horizonte: Del rey, 2004. P. 402.

²¹⁵ BRANCO, Ana Paula Tauceda. *A colisão de princípios constitucionais no Direito do Trabalho, sob a*

Na economia, notadamente, para que haja harmonização social, a sociedade necessita da contribuição de todos, de modo que o princípio do valor social do trabalho seja disseminado como eixo condutor de atos e contratos pactuados tanto entre particulares como pelo Poder Público, assim como entre as duas esferas.²¹⁶

Todos, portanto, têm a obrigação de propiciar à pessoa humana a inclusão social inerente ao valor social do trabalho.²¹⁷

Em razão da obediência que a economia deve prestar ao valor social do trabalho é que o art. 170 da Constituição de 1988 dispõe que a valorização do trabalho humano é, ao lado da livre-iniciativa, “pedra fundamental” na qual repousa o sistema econômico nacional.²¹⁸

Por conseguinte, o Direito do Trabalho, com seu perfil protecionista, não deve ser encarado como um entrave à nova ordem econômica, e sim como um meio de eficaz integração do homem como cidadão ao sistema, preservando sua dignidade pessoal, isto é, um instrumento indispensável à efetivação da justiça social.²¹⁹

Na mesma perspectiva, interessante observar o voto do então Ministro Eros Grau no julgamento da ADIn nº 1.721-3/DF. Na oportunidade, o Ministro destacou que o valor social do trabalho é uma cláusula compromissória entre os interesses antagônicos do capital e do trabalho. Destarte, esse equilíbrio confere ao valor social do trabalho a potencialidade de realizar a justiça social e priorizar o trabalho em relação aos demais valores da economia liberal.²²⁰

Forte nesse objetivo, as associações sindicais verdadeiramente representativas, por meio da reivindicação e da negociação, devem buscar meios para que os sindicalizados gozem do maior número de direitos possível²²¹ e, conseqüentemente, possam progredir socialmente e tenham o aspecto humano de sua dignidade, o valor social do trabalho, incentivado.

perspectiva da dignidade da pessoa humana. Disponível em: <<http://www.dominipublico.gov.br/download/teste/arqs/cp075248.pdf>>. Acesso em: 10 jul. 2015. p. 58.

²¹⁶ Ibidem. p. 57.

²¹⁷ Ibidem, p. 53.

²¹⁸ Ibidem, p. 57.

²¹⁹ LAZZARIN, Sonilde Kugel. A normatização justrabalhista como meio de efetivação do princípio da dignidade diante das novas relações de trabalho na sociedade contemporânea. Argumentum. *Revista de Direito. Universidade de Marília. Marília*: vol. 11, p. 72, .ano 2010.

²²⁰ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *Os limites constitucionais da terceirização*. São Paulo: LTr, 2014. p. 99.

²²¹ DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo. LTr, 2003. p. 152.

2.2.3 A livre-iniciativa, a liberdade de contratar e a função social

A livre-iniciativa, ou liberdade de iniciativa, é o princípio primacial do liberalismo econômico.²²²

Surgiu como resultado da luta dos agentes econômicos para libertar-se das amarras feudais e mercantilistas, então a concepção de liberdade de iniciativa, no início (do século XIX até a Primeira Guerra Mundial), assegurava a propriedade em caráter absoluto, de maneira que os sujeitos podiam regular suas relações à maneira que mais lhes apetecesse e cada um podia desenvolver livremente a atividade de quisesse.²²³

Após a natural evolução das relações de produção e das discussões dos fatores sociais, a livre-iniciativa adquiriu contorno diferente, como será visto adiante.²²⁴

Hoje, a liberdade de iniciativa envolve a liberdade de indústria e comércio ou liberdade de empresa e a liberdade de contratar.²²⁵

Segundo Miguel Reale, o termo “empresa” tem a conotação de atividade desenvolvida pelos indivíduos ou pelas sociedades a fim de promover a produção e a circulação de riqueza, bens e serviços.²²⁶

O já mencionado art. 170 da Constituição de 1988 reza que a livre iniciativa, ao lado do valor social do trabalho, é “pedra fundamental” na qual repousa o sistema econômico nacional.²²⁷

Forte nesse sentido, o parágrafo único desse mesmo dispositivo assegura a todos o exercício de qualquer atividade econômica, sem necessidade, salvo exceções legais, de prévia autorização do Poder Público.²²⁸

O também aludido art. 1º, IV, da Lei Maior enuncia, como já dito antes, que um dos fundamentos do Estado brasileiro é a livre iniciativa.²²⁹

²²² SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 37. ed. São Paulo: Malheiros, 2013. p. 806.

²²³ *Ibidem*, p. 806.

²²⁴ *Ibidem*, p. 806.

²²⁵ *Ibidem*, p. 805.

²²⁶ REALE, Miguel. *Visão geral do projeto de Código Civil*. Disponível em: <<http://www.miguelreale.com.br/artigos/vgpcc.htm>>. Acesso em: 02 ago. 2015.

²²⁷ BRANCO, Ana Paula Tauceda. *A colisão de princípios constitucionais no Direito do Trabalho, sob a perspectiva da dignidade da pessoa humana*. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp075248.pdf>>. Acesso em: 10 jul. 2015. p. 57.

²²⁸ SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 37. ed. São Paulo: Malheiros, 2013. p. 805/806.

²²⁹ BRANCO, op. cit., p. 69.

Ao contrário do valor social do trabalho, o qual deriva da igualdade, a liberdade de iniciativa é um valor advindo da teoria constitucional dos direitos fundamentais que se apresenta como corolário natural do direito fundamental à liberdade (art. 5º, II, XIII e XVII da CF).²³⁰

Contudo, a despeito de sua importância, a livre-iniciativa não é um fim em si própria, não pode ser pensada sozinha.²³¹

Ou seja, o ordenamento constitucional brasileiro, contrário à ideologia do “acúmulo pelo acúmulo”, esquivou-se dos paradigmas que levariam à possibilidade da realização plena e ilimitada da atividade econômica, sem qualquer compromisso ético e social, em violação à dignidade da pessoa humana.²³²

Segundo acentuam Gabriela Neves Delgado e Helder Santos Amorim, “a concepção egoística de “iniciativa privada” ou de “livre-iniciativa” não possui, dessa maneira, respaldo na Constituição da República”²³³, pois:

A exacerbação do valor da livre-iniciativa [...] levaria à justificativa do trabalho escravagista, do trabalho degradante, do trabalho informal, da exploração de crianças e adolescentes, da terceirização sem limites, uma vez que todas essas modalidades de utilização do trabalho, sob a perspectiva efetivamente econômica, seriam mais favoráveis e rentáveis para a iniciativa privada.²³⁴

É que no ordenamento pátrio, a livre iniciativa amalgama-se em torno da dignidade humana²³⁵ e deve refletir a dinâmica da valorização social e estar condicionado por ela.²³⁶

Como acentuou o Ministro Celso de Mello durante o julgamento da ADIn n. 319-4/DF, o regime constitucional brasileiro, com a Carta de 1988, traz um Estado de modelo social, e não o liberal clássico, do que se extrai que a livre-iniciativa deve preocupar-se também com a sociedade.²³⁷

Quanto à relação entre a liberdade de iniciativa e a coletividade, José Afonso da

²³⁰ BRANCO, Ana Paula Tauceda. *A colisão de princípios constitucionais no Direito do Trabalho, sob a perspectiva da dignidade da pessoa humana*. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp075248.pdf>>. Acesso em: 10 jul. 2015. p. 69.

²³¹ COUTINHO, Grijalbo Fernandes. *Terceirização: máquina de moer gente trabalhadora*. São Paulo: LTr, 2015. p. 223.

²³² BRANCO, op. cit., p. 77.

²³³ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *Os limites constitucionais da terceirização*. São Paulo: LTr, 2014. p. 139.

²³⁴ Ibidem, p. 91.

²³⁵ BRANCO, op. cit., p. 70.

²³⁶ SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 37. ed. São Paulo: Malheiros, 2013. p. 825.

²³⁷ DELGADO; AMORIM, op. cit., p. 90.

Silva assevera:

A vigente Constituição tenta civilizar, buscando criar, no mínimo, um capitalismo social, se é que isso seja possível, por meio da estruturação de uma ordem social intensamente preocupada com a justiça social e dignidade da pessoa humana.²³⁸

O mesmo autor, em passagem citada no acórdão da já aludida ADIn, afirma, ainda, que a liberdade de iniciativa é legítima somente quando exercida no interesse da justiça social.²³⁹

O relator desse mesmo processo, o Ministro Moreira Alves, também concluiu por afastar a ideia da livre-iniciativa como liberdade absoluta, em virtude dos princípios constitucionais que impõem a busca pela justiça social e pela dignidade humana.²⁴⁰

No mesmo caminho, a Lei de Sociedade por Ações (Lei nº 6.404/76), no art. 154, parágrafo 4º, indica a atuação da empresa na realização de sua responsabilidade social, extensiva aos acionistas, a seus trabalhadores e à comunidade em que atua, em semelhante sentido ao previsto no art. 51 do Código de Defesa do Consumidor.²⁴¹

Em suma, à livre-iniciativa é atribuída uma função social de responsabilidade pelo desenvolvimento da coletividade, de respeito pelo valor social do trabalho e pela dignidade humana.

Na verdade, a função social da livre-iniciativa decorre da função social da propriedade, prevista nos artigos 5º, XXIII, 182, parágrafo 2º, e 186 da Lei Maior²⁴², que é estendida, pelo art. 170, III, também da Constituição, à propriedade dos bens de produção, isto é, à empresa, de modo que ela promova a justiça social e afirme o valor social do trabalho.²⁴³

A função social da propriedade e a função social da empresa estão, ambas, pautadas pela liberdade e individualidade, mas são também um desdobramento inexorável do princípio da dignidade humana.²⁴⁴

²³⁸ SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 37. ed. São Paulo: Malheiros, 2013. p. 825.

²³⁹ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *Os limites constitucionais da terceirização*. São Paulo: LTr, 2014. p. 139.

²⁴⁰ *Ibidem*, p. 89.

²⁴¹ ARRUDA, Kátia Magalhães. Reflexões sobre três temas polêmicos: terceirização, liberdade de contratar e pleno emprego. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Ano 80, nº 3, p. 142, jul. a set. 2014.

²⁴² *Ibidem*, p. 142.

²⁴³ DELGADO; AMORIM, op. cit., p. 135.

²⁴⁴ BRANCO, Ana Paula Tauceda. *A colisão de princípios constitucionais no Direito do Trabalho, sob a perspectiva da dignidade da pessoa humana*. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp075248.pdf>>. Acesso em: 10 jul. 2015. p. 75.

Repise-se que, assim como afirmado previamente, essa relação decorre de no processo hermenêutico de princípios haver uma hierarquia em volta da dignidade humana, uma premissa lógica de onde se devem originar todos os atos correlatos, pois em cada princípio – inclusive no princípio da livre-iniciativa – há algo do princípio constitucional supremo da dignidade humana.²⁴⁵

Segundo Calsing, a função social da empresa tem como norte o princípio da dignidade humana, da maneira que a empresa, em que pese seu intuito lucrativo, desenvolva suas atividades de maneira sustentável, respeitando, dentre outros, o direito do trabalhador, ou seja, a função social é consubstanciada em uma visão da responsabilidade pelo todo, da cidadania empresarial e da solidariedade.²⁴⁶

As contratações são de fundamental importância para esse novo modo de pensar a empresa como atividade dotada de função social, pois os contratos são um feixe da atividade empreendedora e refletem significativamente na sociedade, sobretudo nas classes de trabalhadores e consumidores e no meio-ambiente.²⁴⁷

E por estar conectada ao princípio constitucional livre-iniciativa – é uma verdadeira ramificação sua –, a liberdade de contratar também gravita em torno do valor social, o que pode ser extraído tanto do conteúdo implícito como do explícito do texto constitucional.²⁴⁸

Dessa forma é a reflexão de Flávio Tartuce, segundo o qual o contrato não pode ser visto como uma bolha que isola os contratantes do meio social, pois a função social, metaforicamente, “funciona como uma agulha, que fura a bolha, trazendo uma interpretação social dos pactos”.²⁴⁹

Do exposto, percebe-se que essa colisão entre a dignidade humana (e o valor social) e o princípio da livre-iniciativa é em sentido amplo, ou seja, de direitos fundamentais com valores protegidos pelo interesse público.²⁵⁰

É uma colisão entre uma liberdade jurídica, qual seja, direito de a empresa contratar

²⁴⁵ BRANCO, Ana Paula Tauceda. *A colisão de princípios constitucionais no Direito do Trabalho, sob a perspectiva da dignidade da pessoa humana*. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp075248.pdf>>. Acesso em: 10 jul. 2015. p. 111.

²⁴⁶ CALSING, Maria; ASSIS, Renata de. *A função social da empresa e sua responsabilidade social na perspectiva da solução dos conflitos de direito coletivo*. In: ARRUDA, Kátia Magalhães; COSTA, Walmir. *Direitos coletivos do trabalho*. São Paulo: LTr, 2011. p. 117.

²⁴⁷ BRANCO, op. cit., p. 76.

²⁴⁸ ARRUDA, Kátia Magalhães. Reflexões sobre três temas polêmicos: terceirização, liberdade de contratar e pleno emprego. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Ano 80, nº 3, p. 143, jul. a set. 2014.

²⁴⁹ TARTUCE, Flávio. *Manual de direito civil*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012. p. 528.

²⁵⁰ BRANCO, op. cit., p. 118.

da maneira que mais lhe aprouver, de acordo com a finalidade de seu empreendimento econômico, e um princípio fundamental coletivo, qual seja, o princípio do valor social do trabalho, que tem o intuito de manter a vida digna de toda pessoa, inclusive do trabalhador.²⁵¹

Portanto, seguindo o raciocínio, feita a ponderação entre um direito fundamental individual (contratar livremente) e um interesse fundamental coletivo (proporcionar uma vida humana digna), prevalece o segundo, haja vista o caráter coletivo, o interesse do todo social.²⁵²

Da vinculação da liberdade de iniciativa à dignidade humana e ao valor social do trabalho, decorre, conforme Ana de Oliveira Frazão, que “o fim da empresa é o de proporcionar benefícios para todos os envolvidos com tal atividade (empresários, sócios, empregados, colaboradores e consumidores) e também para a coletividade.”²⁵³

Deve-se ter em mente que a intenção da função social do contrato não é eliminar a autonomia contratual, mas apenas atenuar a interpretação literal da liberdade de contratar e condicioná-la ao interesse da coletividade.²⁵⁴

Estabelecido o pressuposto de que a empresa – e, conseqüentemente, seus contratos – tem função social, são afastadas as contratações avessas ao sistema jurídico em vigor²⁵⁵, sobretudo as que contrariem os princípios da dignidade humana e valor social do trabalho e que não traduzam a responsabilidade social da empresa.

2.2.4 A liberdade de contratar a terceirização e sua função social

Na esteira de tudo quanto dito a respeito da função social da liberdade de iniciativa, Amartya Sen e Bernardo Kliksberg observam que as empresas devem seguir padrões de responsabilidade social empresarial, que se caracterizam basicamente pela adoção de políticas de pessoal que respeitem os direitos dos que fazem parte da empresa e favoreçam o seu

²⁵¹ BRANCO, Ana Paula Taucedá. *A colisão de princípios constitucionais no Direito do Trabalho, sob a perspectiva da dignidade da pessoa humana*. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp075248.pdf>>. Acesso em: 10 jul. 2015. p. 118.

²⁵² *Ibidem*, p. 118.

²⁵³ FRAZÃO, Ana de Oliveira. *A ordem econômica constitucional e os contornos da proteção do trabalhador*. In: SARLET, Ingo Wolfgang; Mello Filho, Luiz Philippe Vieira de; FRAZÃO, Ana de Oliveira. *Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional*. São Paulo: Saraiva, 2014.

²⁵⁴ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *Os limites constitucionais da terceirização*. São Paulo: LTr, 2014. p. 141.

²⁵⁵ ARRUDA, Kátia Magalhães. Reflexões sobre três temas polêmicos: terceirização, liberdade de contratar e pleno emprego. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Ano 80, nº 3, p. 142, jul. a set. 2014.

desenvolvimento.²⁵⁶

Os autores fazem, também, um paralelo entre desenvolvimento econômico e desenvolvimento social: o desenvolvimento econômico das empresas deve seguir padrões de responsabilidade social que promovam o desenvolvimento de seus trabalhadores e assegurem possibilidades de progressão e capacitação.²⁵⁷

Segundo Calsing, vale reprimir, a empresa deve, sob a luz da função social, desenvolver suas atividades de maneira sustentável e solidária, respeitando, inclusive, os direitos do trabalhador.²⁵⁸

Semelhantemente, para Ana Paula Tauceda Branco, a atividade econômica da empresa, em respeito à dignidade humana, deve ser exercida de modo que além de gerar a circulação de riquezas, garanta também a proteção da relação de emprego.²⁵⁹

Em consequência disso, o Direito do Trabalho também guarda relação com a liberdade de iniciativa, na medida em que baliza as relações entre a empresa e seu proletariado, de modo que a atividade empresarial seja praticada também com a finalidade de viabilizar a cidadania para os trabalhadores e de integrá-los ao sistema econômico, apesar de todas as diferenças sociais.²⁶⁰

O raciocínio da função social, portanto, é igualmente aplicado – e não poderia ser diferente – no âmbito do Direito do Trabalho, em razão de esse ramo especializado enxergar livre-iniciativa como imbuída da necessidade de valorização e desenvolvimento social também do trabalhador.

Nessa linha, no que tange à dignidade do trabalhador, especificamente, a filosofia trabalhista é a de que no Estado Social de Direito, tal como o brasileiro, o Poder Público deve intervir nas relações empregatícias, com o intuito de efetivar a justiça social e a dignidade

²⁵⁶ SEN, Amartya; KLIKSBURG, Bernardo. *As pessoas em primeiro lugar: a ética do desenvolvimento e os problemas do mundo globalizado*. São Paulo: Companhia das Letras, 2010. p. 362.

²⁵⁷ SEN, Amartya; KLIKSBURG, Bernardo. *As pessoas em primeiro lugar: a ética do desenvolvimento e os problemas do mundo globalizado*. São Paulo: Companhia das Letras, 2010. p. 365.

²⁵⁸ CALSING, Maria; ASSIS, Renata de. *A função social da empresa e sua responsabilidade social na perspectiva da solução dos conflitos de direito coletivo*. In: ARRUDA, Kátia Magalhães; COSTA, Walmir. *Direitos coletivos do trabalho*. São Paulo: LTr, 2011. p. 117.

²⁵⁹ BRANCO, Ana Paula Tauceda. *A colisão de princípios constitucionais no Direito do Trabalho, sob a perspectiva da dignidade da pessoa humana*. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp075248.pdf>>. Acesso em: 10 jul. 2015. p. 77.

²⁶⁰ LAZZARIN, Sonilde Kugel. A normatização justrabalhista como meio de efetivação do princípio da dignidade diante das novas relações de trabalho na sociedade contemporânea. *Argumentum. Revista de Direito. Universidade de Marília*. Marília: vol. 11, p. 70/71, ano 2010.

humana.²⁶¹

Assim, no campo das relações de trabalho, a liberdade de contratação – uma das vertentes da livre-iniciativa – deve ser exercida com a inerente garantia da valorização do trabalho, da dignidade da pessoa humana e da justiça social.²⁶²

Como já dito antes, a terceirização é uma prática de flexibilização do princípio protetor do Direito do Trabalho²⁶³, é a prática que mais desgasta a noção de responsabilidade social das empresas.²⁶⁴

Por isso, segundo Maria Castro, a intervenção do Estado brasileiro, por meio da aplicação dos direitos fundamentais sociais aos contratos de trabalho terceirizado, é fundamental para que a prática terceirizante não acarrete perdas de direitos sociais.²⁶⁵

O objetivo, como se depreende da lição de Livia Miraglia, é que a flexibilização trabalhista seja feita de modo que represente uma adequação da lei à realidade social, e não uma redução ou extinção de direitos trabalhistas.²⁶⁶

Impende, portanto, a harmonização entre os avanços econômicos e a proteção social mínima dos trabalhadores.²⁶⁷

Nessa circunstância, o padrão protetivo da relação empregatícia funciona como um verdadeiro contorno que impõe limites constitucionais à liberdade de iniciativa e sua consequente liberdade de contratar, inclusive à subcontratação de serviços, pois, como já dito, essa institui um modelo de relação triangulada de trabalho de padrão toyotista de baixa densidade protetiva e que, portanto, contraria frontalmente o padrão constitucional de proteção

²⁶¹ LAZZARIN, Sonilde Kugel. A normatização justralhista como meio de efetivação do princípio da dignidade diante das novas relações de trabalho na sociedade contemporânea. *Argumentum. Revista de Direito. Universidade de Marília*. Marília: vol. 11, p. 67, ano 2010.

²⁶² DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *Os limites constitucionais da terceirização*. São Paulo: LTr, 2014. p. 122.

²⁶³ BRANCO, Ana Paula Tauceda. *A colisão de princípios constitucionais no Direito do Trabalho, sob a perspectiva da dignidade da pessoa humana*. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp075248.pdf>>. Acesso em: 10 jul. 2015. p. 115.

²⁶⁴ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; PALMISCIANO, Ana Luísa de Souza Correia de Melo. A terceirização sob o prisma do trabalho e do desenvolvimento social. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Ano 80, nº 3, p. 265, jul. a set. 2014.

²⁶⁵ CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de. *Terceirização: uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea*. São Paulo: LTr, 2014, p. 181.

²⁶⁶ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. *A Terceirização Trabalhista no Brasil*. São Paulo: Quartier Latin, 2008, p. 103.

²⁶⁷ PAIVA, Marise Magno. *Terceirização: a necessária flexibilização das normas trabalhistas e o intransponível resguardo aos princípios de proteção do trabalhador*. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/37868/terceirizacao-a-necessaria-flexibilizacao-das-normas-trabalhistas-e-o-intransponivel-resguardo-aos-principios-de-protecao-do-trabalhador>>. Acesso em: 17 ago. 2015.

social dos empregados.²⁶⁸

Essa restrição à terceirização, conectada com o abordado no tópico anterior, não é limitada a um problema de liberdade contratual, mas apenas começa na liberdade contratual e logo se depara com rígidas condições que a Constituição impõe por meio dos direitos fundamentais dos trabalhadores.²⁶⁹

Quanto à limitação da abrangência de direitos, a teoria interna diz que a definição do âmbito de proteção de um direito é verificada pelos bens jurídicos protegidos e pela amplitude da proteção. Assim, na Constituição Federal, o âmbito de proteção do direito do empreendedor de contratar a intermediação de mão-de-obra é estabelecido após as restrições dos direitos dos trabalhadores.²⁷⁰

Como exemplo, a liberdade constitucional de contratação da intermediação de serviços é limitada pela garantia constitucional de integração do trabalhador, na relação empregatícia, ao empreendimento principal.²⁷¹

Contudo, o que tem acontecido na prática não é a referida integração do obreiro ao empreendimento principal. Ao contrário, tem-se percebido a já comentada fragilização da capacidade de associação sindical decorrente da terceirização, a qual isola e desloca o trabalhador da categoria do setor produtivo no qual está inserido e acarreta graves e inevitáveis consequências para o processo de desenvolvimento social²⁷², ou seja, prejudica a valorização da dignidade humana e do valor social do trabalho.

Isso porque o enquadramento do empregado terceirizado em atividade-meio no sindicato dos terceirizados, como se o simples fato de ser terceirizado traduzisse uma categoria profissional, não se tem mostrado como a melhor alternativa para os autênticos fins do sindicalismo: essa entidade sindical não une empregados homogêneos, não é verdadeiramente representativa e não tem assegurado melhorias de condições e inclusão social aos sindicalizados.

Um dos maiores mecanismos de contratação da atual conjuntura econômica, a

²⁶⁸ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *Os limites constitucionais da terceirização*. São Paulo: LTr, 2014. p. 118.

²⁶⁹ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *Os limites constitucionais da terceirização*. São Paulo: LTr, 2014. p. 118.

²⁷⁰ *Ibidem*, p. 122/123.

²⁷¹ *Ibidem*, p. 123.

²⁷² SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; PALMISCIANO, Ana Luísa de Souza Correia de Melo. A terceirização sob o prisma do trabalho e do desenvolvimento social. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Ano 80, nº 3, p. 263, jul. a set. 2014.

terceirização tem se mostrado um perverso mecanismo de desarticulação da organização coletiva do trabalho e, conseqüentemente, de esvaziamento da eficácia dos instrumentos coletivos de promoção do valor social do trabalho.²⁷³

Da mesma forma, é fácil perceber que o enquadramento sindical dos empregados terceirizados em atividade-meio está em total desarmonia com o abordado em tópicos anteriores acerca do direito dos empregados de filarem-se a um ente sindical verdadeiramente representativo, que, por meio de negociações e reivindicações, concretize a dignidade humana e o valor social do trabalho de seus membros.

Conclui-se, portanto, pela necessidade de efetivação da função social da livre-iniciativa e do contrato quanto à terceirização. Impende sujeitar a liberdade de contratar a terceirização ao direito do empregado terceirizado em atividade-meio de ter, em plenitude, capacidade associativa e verdadeira representação sindical. Para tanto, o aludido empregado deve ser enquadrado no setor produtivo em que está inserido, a fim de garantir reais condições de busca por direitos e desenvolvimento e, portanto, de materializar a dignidade humana e o valor social do trabalho.

²⁷³ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *Os limites constitucionais da terceirização*. São Paulo: LTr, 2014. p. 102.

3 O ENQUADRAMENTO SINDICAL DOS EMPREGADOS TERCEIRIZADOS EM ATIVIDADE-MEIO

A terceirização e a imposição, procedida pela unicidade, de que os empregados terceirizados em atividade-meio sejam enquadrados exclusivamente no sindicato de terceirizados têm causado efeitos nefastos na articulação sindical de tais empregados, o fenômeno denominado de pulverização sindical, que merece ser enfrentado e dirimido.

O contrato de terceirização, ao acarretar o referido enquadramento, não cumpre sua função social, pois impossibilita uma eficiente representação sindical, que efetive a valorização social do trabalho e a dignidade humana dos empregados terceirizados em atividade-meio.

Portanto, deve ser encontrada alternativa de o contrato de terceirização garantir ao empregado terceirizado em atividade-meio a representação por um ente sindical verdadeiramente representativo, que lhe propicie o maior número de direitos possível, o desenvolvimento e a progressão e inclusão sociais, de modo que sejam viabilizados o valor social do trabalho e a dignidade humana desse trabalhador e, desta feita, a função social do contrato.

Um caminho pertinente é enquadrar os terceirizados em atividade-meio na categoria profissional dos empregados contratados diretamente pela tomadora de serviços, com o decorrente enquadramento no respectivo sindicato.

Para isso, deve-se partir da premissa de que é com os contratados da tomadora de serviços que os terceirizados têm similitude laborativa e de condições de vida, pois trabalham juntos, todos eles, na mesma atividade econômica, no universo da empresa onde prestam serviços, do que se extrai a ideia de categoria profissional.

Esse enquadramento garantiria a representação por um sindicato no qual os terceirizados encontrariam semelhança, homogeneidade e comunhão de interesses, o que culminaria em incremento da representatividade sindical.

Apesar da timidez jurisprudencial, há posicionamento nesse sentido, como o já comentado acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, que determinou o enquadramento como bancário a empregado terceirizado que desempenhava, na realidade, a atividade de caixa de casa lotérica, típica de instituições financeiras.

Para realizar a mudança de representação, o melhor seria valer-se do poder dado ao legislador infraconstitucional para editar norma protetora dos empregados terceirizados, de

maneira que houvesse uma justa regulamentação para garantir o novo enquadramento.

O já aludido Projeto de Lei nº 4.330/04, atual PLC nº 30/2015, parece ter esse intuito quanto à terceirização em atividade-fim, ao impor que, nesse caso, os empregados terceirizados serão representados pelo mesmo sindicato representante dos empregados da contratante.

A discriminação não deve persistir: o mesmo direito de representação pelo sindicato dos empregados da empresa tomadora de serviços deve ser estendido aos proletários terceirizados em atividade-meio.

Ainda melhor que a mudar a regra de enquadramento, porém, seria fazer valer a vigência, no Brasil, da liberdade sindical plena.

A liberdade sindical, prevista em diversas normas internacionais, é o princípio básico, a alma da organização sindical brasileira, e figura na Carta Maior como direito fundamental.

Embora o termo “liberdade sindical” envolver várias acepções semânticas, nem todas são vigentes no ordenamento pátrio, em razão da colisão com a unicidade sindical.

Uma delas, a qual se consubstancia no direito dado aos empregados de filiarem-se ao sindicato que mais lhes aprouver, de acordo com avaliação própria de seus interesses e conveniências, não está em vigência no Brasil. Isso em decorrência de a unicidade sindical determinar que os empregados, caso queiram sindicalizar-se, deverão fazê-lo em uma determinada entidade sindical, aquela representante de sua categoria profissional. Por isso é que aos empregados terceirizados em atividade-meio é imposto o sindicato de terceirizados.

O instituto corporativista da unicidade, anti-democrático e limitador da autonomia, não é consentâneo com o espírito democrático do qual é imbuída a Carta Magna, cujo propósito maior é o libertário.

Saliente-se, também, que a liberdade sindical, como típico dos direitos fundamentais, é descaracterizada na medida em que sofre restrições.

Portanto, o princípio da liberdade sindical deve prevalecer em sua plenitude, em detrimento da anacrônica unicidade, de modo que se permita aos empregados a filiação a qualquer sindicato.

O Brasil deve, portanto, ratificar, com valor de emenda constitucional, a Convenção 87 da OIT, certificadora da plena liberdade sindical e em estreita afinidade com a alma democrática e libertária da Lei Maior.

Mas mesmo sem a ratificação, a liberdade sindical deve vigorar, em todas as suas vertentes, no Direito brasileiro, em vista da existência de diversas normas internacionais, às quais o Brasil está vinculado, garantidoras da absoluta liberdade, tal como o Pacto sobre Direitos Econômicos Sociais e Culturais, ratificado pelo Brasil em 1992, que salienta o dever dos Estados-Partes de garantir o direito de todas as pessoas de se filiarem no sindicato de sua opção.

Indubitavelmente, haveria consequências deveras salutares se vigesse a irrestrita liberdade sindical no Brasil. Enfatize-se, com o inerente direito dos empregados de filiação ao sindicato de sua preferência ou, ao menos, o enquadramento sindical dos empregados terceirizados em atividade-meio na categoria profissional e no sindicato relativos aos empregados da tomadora de serviços. Dentre os benefícios, destacar-se-ia o exercício democrático e a possibilidade de representação por um sindicato verdadeiramente homogêneo e representativo, garantidor de direitos e viabilizador do desenvolvimento, progressão e inclusão sociais, ou melhor, materializador da dignidade humana e do valor social do trabalho. Assim, seria satisfeita a função social do contrato de terceirização.

Desse modo, a fim de evitar o problema da pulverização sindical e de honrar o cumprimento, pelo contrato de terceirização, de sua função social, faz-se mister, preferencialmente, a vigência plena da liberdade sindical, seja pela ratificação da Convenção 87 da OIT, seja pela obediência às demais normas internacionais, seja pelo próprio antagonismo entre a unicidade e a liberdade sindical, direito fundamental previsto na Lei Maior. Em caráter secundário, impõe-se zelar pela justa regulamentação da terceirização, de modo que se enquadre o empregado terceirizado em atividade-meio na categoria profissional e no sindicato referentes aos proletários da tomadora de serviços.

CONCLUSÃO

O raciocínio contido nos tópicos antecedentes evidencia a premente necessidade de solução para o enquadramento sindical dos empregados terceirizados em atividade-meio, a fim de evitar a pulverização sindical decorrente da baixa representatividade dos sindicatos de terceirizados e fazer cumprir a função social do contrato de terceirização.

Em razão do trabalho conjunto no ambiente da tomadora de serviços, é com os trabalhadores dessa empresa contratante que os terceirizados têm a similitude de condições de vida oriunda de um trabalho em comum na mesma atividade econômica. Disso se conclui que os terceirizados devem ser enquadrados na categoria profissional dos empregados da tomadora e, decorrentemente, no correspondente sindicato, à semelhança do previsto no art. 8º do Projeto de Lei nº 4.330/04 (PLC nº 30/15) para a terceirização em atividade-fim.

É, outrossim, indubitável que deve ser garantido aos empregados o direito de filiação ao sindicato que mais acharem conveniente, uma das acepções da liberdade sindical. Tal garantia seria materializada pela vigência da liberdade sindical plena, com alicerce em seu caráter de direito fundamental, na ratificação da Convenção 87 da OIT, na obediência a normas internacionais às quais o Brasil está vinculado e na própria incompatibilidade entre ela – liberdade – e a unicidade sindical.

Deve-se ter em mente que um sindicato de fato representativo, que oportuniza melhores condições sociais, desenvolvimento, inclusão social e o maior número de direitos possível a seus sindicalizados, é um eficaz mecanismo de efetivação dos princípios da dignidade humana e valor social do trabalho.

As contratações, já que decorrentes da liberdade de iniciativa, devem obedecer à função social, de modo a concretizar os aludidos princípios.

Isso também se aplica aos contratos de terceirização, que devem ser entabulados nos limites da função social, com o propósito de, em respeito à dignidade humana e ao valor social do trabalho, não promoverem perdas de direitos sociais e não reduzirem ou extinguirem direitos trabalhistas do proletariado terceirizado.

Contudo, o que se percebe da realidade é que tais pactos de intermediação de mão-de-obra têm desobedecido, violentamente, à função social, porque deles decorre a imposição, procedida pela unicidade sindical, de enquadramento dos empregados terceirizados em sindicatos genéricos, deveras amplos, com baixo poder de barganha.

Ponderadas essas premissas, é alcançada a tese desta pesquisa. Em respeito à função social da livre-iniciativa e do contrato, a fim de concretizar o supremo princípio da dignidade humana e o do valor social do trabalho, impende a mudança do enquadramento sindical dos empregados terceirizados em atividade-meio, para que sejam filiados a entidades sindicais que os represente verdadeiramente. A mudança deve ser instrumentalizada, preferencialmente, pela vigência da liberdade sindical plena, com o consequente direito de filiação a qualquer sindicato, ou, secundariamente, pelo enquadramento no sindicato que representa os empregados da tomadora.

A adoção dessa tese acarretaria benefícios jurídicos, em vista da harmonização com o perfil libertário e democrático da Lei Fundamental e da afinidade com o conceito de categoria profissional e com a natureza protecionista do Direito do Trabalho. Suscitaria, outrossim, ganhos sociais, em razão da ascensão e do desenvolvimento sociais e dos direitos que seriam assegurados aos empregados terceirizados em atividade-meio, que passariam a vincular-se a sindicatos homogêneos, portanto representativos.

Fundamentais ao trabalho foram, sobretudo, as lições de Gabriela Neves Delgado, Cristiano Paixão, Helder Santos Amorim, Ricardo Machado Lourenço Filho, Maurício Godinho Delgado, Cristiane Rozicki e Ana Paula Tauceda Branco, aos quais manifesto gratidão e reconhecimento pelas sábias doutrinas.

Demonstrada a relevância da problemática, o tema merece ser aprofundado em futuras investigações, sobretudo quanto a como se daria o enquadramento na hipótese de frequente mudança de tomadoras de serviços, se acolhida a sugestão de representação pelo sindicato que representa os empregados da empresa tomadora.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACORCI, Jenyffer Martins dos Santos. *O princípio da dignidade da pessoa humana no âmbito da terceirização trabalhista*. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7427> . Acesso em: 07 jul. 2015.

ARRUDA, Kátia Magalhães. Reflexões sobre três temas polêmicos: terceirização, liberdade de contratar e pleno emprego. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Ano 80, nº 3, p. 138/149, jul. a set. 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2013.

BIAVASCHI, Magda Barros; MARQUES JUNIOR, Jorge Garcia. *Terceirização e Justiça do Trabalho*. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/ItemPortlet/download/31545/A_terceirizaAcao_e_a_justiAca_do_trab_alho_26deoutubrode2009.pdf>. Acesso em: 04 jul. 2015.

BRANCO, Ana Paula Tauceda. *A colisão de princípios constitucionais no Direito do Trabalho, sob a perspectiva da dignidade da pessoa humana*. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp075248.pdf>>. Acesso em: 10 jul. 2015. p. 50.

BRITTO PEREIRA, José Macedo de. *Liberdade sindical como direito fundamental*. Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br/index.php/artigos/liberdade-sindical-como-direito-fundamental>> . Acesso em: 12 jul. 2015.

CALSING, Maria; ASSIS, Renata de. *A função social da empresa e sua responsabilidade social na perspectiva da solução dos conflitos de direito coletivo*. In: ARRUDA, Kátia Magalhães; COSTA, Walmir. *Direitos coletivos do trabalho*. São Paulo: LTr, 2011.

CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 36. ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2011.

CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de. *Terceirização: uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea*. São Paulo: LTr, 2014.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. *Terceirização: máquina de moer gente trabalhadora*. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *Os limites constitucionais da terceirização*. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2014.

DORNELES, Leandro do Amaral D. de. *Breve histórico sobre o nascimento da estrutura*

sindical corporativista no Brasil. Disponível em:
<<http://www.amdjus.com.br/doutrina/trabalhista/176.htm>>. Acesso em: 18 ju. 2015.

FERRAJOLI. Prólogo. In: Abramovich, VÍCTOR e Courtis, CHRISTIAN. *Los derechos sociales como derechos exigibles*. Madrid: Editorial Trotta, 2002.

FILGUEIRAS, Vitor; CAVALCANTE, Sávio Machado. *Terceirização: um problema conceitual e político*. Disponível em: <<http://www.diplomatique.org.br/artigo.php?id=1799>>. Acesso em: 02 jul. 2015.

FRAZÃO, Ana de Oliveira. *A ordem econômica constitucional e os contornos da proteção do trabalhador*. In: SARLET, Ingo Wolfgang; Mello Filho, Luiz Philippe Vieira de; FRAZÃO, Ana de Oliveira. *Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional*. São Paulo: Saraiva, 2014.

FREITAS JUNIOR, Antonio Rodrigues de. Controle jurisdicional do sindicato único. LTr: *revista legislação do trabalho*, São Paulo, ano 54, n. 7, p. 843, jul. 1990.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. Da formal representação à efetiva representatividade sindical: problemas e sugestões em modelo de unicidade. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, vol. 76, nº 2, abril a jun. 2010.

LAZZARIN, Sonilde Kugel. A normatização justralhista como meio de efetivação do princípio da dignidade diante das novas relações de trabalho na sociedade contemporânea. *Argumentum. Revista de Direito. Universidade de Marília. Marília*: vol. 11, ano 2010. p. 69.

LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. *Liberdade sindical: percursos e desafios na história constitucional brasileira*. São Paulo: LTr, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. *A viabilização da terceirização no Brasil*. Disponível em: <www.conpedi.org.br> . Acesso em: 14 jun. 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 39. ed. São Paulo: LTr, 2014.

PAIVA, Marise Magno. *Terceirização: a necessária flexibilização das normas trabalhistas e o intransponível resguardo aos princípios de proteção do trabalhador*. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/37868/terceirizacao-a-necessaria-flexibilizacao-das-normas-trabalhistas-e-o-intransponivel-resguardo-aos-principios-de-protacao-do-trabalhador>>. Acesso em: 17 ago. 2015.

PAIXÃO, Cristiano. A Convenção 87 da OIT no Direito brasileiro: caminhos para sua vigência a partir da Constituição de 1988. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, vol. 78, nº 2, p. 42/55, abril a jun. 2012.

PAIXÃO, Cristiano; LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. Entre a indisponibilidade e a negociação: as normas coletivas como fontes do direito do trabalho. *Caderno Jurídico. Escola Judicial do TRT da 10ª Região. Brasília*, ano 3, volume 3, n. 4, p. 9/33, julho/agosto de 2009.

_____. Impactos da terceirização no mundo do trabalho: tempo, espaço e subjetividade. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Ano 80, nº 3, p. 58/74, jul. a set. 2014.

PASTORE, José. *A modernização das instituições do trabalho (encargos sociais, reformas trabalhista e sindical)*. São Paulo: LTr, 2005.

REALE, Miguel. *Visão geral do projeto de Código Civil*. Disponível em: <<http://www.miguelreale.com.br/artigos/vgpcc.htm>>. Acesso em: 02 ago. 2015.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. “Terceirização: aspectos jurídicos, responsabilidades, direito comparado”. *Revista LTr*, São Paulo, v. 58, n. 08, p. 939, ago./1994.

RODRIGUEZ, José Rodrigo. *Dogmática da liberdade sindical: direito, política e globalização*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

ROZICKI, Cristiane. *Aspectos da liberdade sindical*. São Paulo: LTr, 1998.

SANTOS, Anselmo Luis dos; BIAVASCHI, Magda Barros. A terceirização no contexto da reconfiguração do capitalismo contemporâneo: a dinâmica de construção da Súmula nº 331 do TST. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Ano 80, nº 3, p. 19/35, jul. a set. 2014.

SANTOS, Eduardo Barcelos dos. *Enquadramento sindical*. SINDEAP/RJ. Disponível em: <www.sindeapRJ.org.br>. Acesso em: 15 jun. 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

_____. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais*. 4. ed. Rio Grande do Sul: Editora dos Advogados, 2006.

SARMENTO, Daniel. *Os direitos fundamentais nos paradigmas liberal, social e pós-social (pós-modernidade constitucional?)*. In: SAMPAIO, José Adércio Leite (org.). *Crise e desafios da constituição*. Belo Horizonte: Del rey, 2004.

SEN, Amartya; KLIKSBURG, Bernardo. *As pessoas em primeiro lugar: a ética do desenvolvimento e os problemas do mundo globalizado*. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SILVA, José Afonso da. A dignidade da pessoa humana como valor supremo da democracia. *Revista de Direito Administrativo*. Rio de Janeiro: Renovar, n. 212, p. 89/94, abr./jul. 1998.

_____. *Curso de direito constitucional positivo*. 37. ed. São Paulo: Malheiros, 2013.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho da. Direitos fundamentais e liberdade sindical no sistema de garantias: um diálogo com Luigi Ferrajoli. *Revista da Faculdade de Direito de Campos*, Ano VI, nº 6, p. 254, junho de 2005.

_____. *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; PALMISCIANO, Ana Luísa de Souza Correia de Melo. A terceirização sob o prisma do trabalho e do desenvolvimento social. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Ano 80, nº 3, p. 257/267, jul. a set. 2014.

STÜRMER, Gilberto. *As concepções do direito de Ronald Dworkin e a liberdade sindical no Brasil*. Disponível em: <<http://www.amdjus.com.br/doutrina/trabalhista/152.htm>>. Acesso em: 17 jul. 2015.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 20ª ed., São Paulo: LTr, 2002, v. 1.

TARTUCE, Flávio. *Manual de direito civil*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; DOMINGUES, Gustavo Magalhães de Paula Gonçalves. Alternativas para o sindicalismo: o enquadramento sindical pela atividade do trabalhador ou do tomador dos serviços. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, vol. 76, nº 2, p. 72/83, abril a jun. 2010.

VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo. *A liberdade sindical nas normas e pronunciamentos da OIT: sindicalização, negociação coletiva e greve*. trad. por Jorge Alberto Araujo. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 22 jul. 2015.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967*. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Brasília, 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm>. Acesso em: 25 jun. 2015.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 27 jun. 2015.

BRASIL. *Projeto de Lei da Câmara nº 30, de 2015*. Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. Disponível em: <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120928>>. Acesso em: 16 ago. 2015.

BRASIL. *Projeto de Lei nº 4.330, de 2004*. Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=801FFCBDCEB80CE09C0057A8B384F3EC.proposicoesWeb2?codteor=1325350&filename=REDACAO+FINAL+-+PL+4330/2004>. Acesso em: 04 jul. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento Recurso de Revista. [...]. Agravante: Sandra Alves de Araújo. Recorrido: Banco Citibank S.A. e outro. Desembargador Convocado Cláudio Soares Pires. Brasília, 04 de março de 2015. Disponível em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20836-82.2012.5.02.0062&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAH5uAAK&dataPublicacao=06/03/2015&localPublicacao=DEJT&query=ac/sdc%20and%20202%20and%20/%20and%2097>>. Acesso em: 07 ago. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento Recurso de Revista. [...]. Agravante: Atento Brasil S.A.. Agravada: Regiane Matias dos Santos. Ministro Pedro Paulo Manus. Brasília, 24 de junho de 2009. Disponível em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%2072640-98.2005.5.02.0016&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAArt4AAW&dataPublicacao=26/06/2009&localPublicacao=DEJT&query=>>>. Acesso em: 07 ago. 2015.

TST, Enunciado nº 256. Disponível em:

<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256>. Acesso em: 27 ju. 2015.

TST, Súmula Nº 331. Disponível em:

<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em: 05 mar. 2015.

TST, Súmula Nº 331. Disponível em:

<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/4294/2000_res0096.pdf?sequence=3>. Acesso em: 03 mar. 2015.