

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO**

**LIBERDADE SINDICAL E ENQUADRAMENTO: DESAFIOS NO CENÁRIO DE
REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA PERMANENTE E REFORMA TRABALHISTA**

MAYSA SANTOS DE ANDRADE

Rio de Janeiro

2019

MAYSA SANTOS DE ANDRADE

**LIBERDADE SINDICAL E ENQUADRAMENTO: DESAFIOS NO CENÁRIO DE
REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA PERMANENTE E REFORMA TRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Direito da
Universidade do Rio de Janeiro, como requisito parcial para obtenção
do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva

Rio de Janeiro

2019

MAYSA SANTOS DE ANDRADE

LIBERDADE SINDICAL E ENQUADRAMENTO: DESAFIOS NO CENÁRIO DE REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA PERMANENTE E REFORMA TRABALHISTA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade do Rio de Janeiro, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA:

Professora Orientadora – Presidente da Banca Examinadora
Prof.^a. Dr.^a. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva
Faculdade Nacional de Direito – UFRJ

Examinador titular
Professor Thiago Patricio Gondim
Faculdade Nacional de Direito – UFRJ

Examinador titular
Prof. Dr. Rodrigo de Lacerda Carelli
Faculdade Nacional de Direito – UFRJ

Rio de Janeiro, 26 de novembro de 2019

ANDRADE, Maysa Santos de.

Liberdade sindical e enquadramento: desafios no cenário de reestruturação produtiva permanente e Reforma Trabalhista /ANDRADE, Maysa Santos de – 2019. 84 f.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva

Monografia (graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro.
Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas, Faculdade de Direito.

Bibliografia: f. 54

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente àqueles que fizeram tudo isso possível na origem. Pai e mãe, quero que vocês nunca percam de vista o quanto eu sou o que vocês me tornaram - inclusive a parte de mim que voou mais alto por conta dos seus impulsos. A força que herdei dos dois não tem limites e tenho certeza de que, quando as injustiças do mundo me incomodaram na infância, a bagagem de vocês foi fundamental para que o sentimento de "querer fazer a diferença" perdurasse até hoje.

Aos meus avós, padrinhos, tios e primos, obrigada por terem sido meu lar mesmo quando decidi ter casa em outro lugar. O carinho e atenção de vocês aos meus sonhos me trouxeram oportunidades que eu nunca imaginei serem possíveis.

Agradeço as minhas amigas e amigos, especialmente à Maria Clara, Maria Luiza, Amanda, Julianna, Vanessa, Juliana e Lucas. Vocês atenuaram as dificuldades da jornada, seja com risadas, conselhos, abraços ou choros conjuntos. Agradeço especialmente à Aléxia, que construiu comigo boa parte destes cinco anos sob o mesmo teto, compartilhando das alegrias e frustrações do caminho sempre com as palavras certas a serem ditas.

Serei eternamente grata à professora Sayonara pelas aulas inspiradoras, pelo exemplo de luta e por sempre ter encarado de frente as reformas austeras de retirada de direitos dos trabalhadores com garra e vontade para florescer. Pelo modelo de pessoa e jurista a ser seguido, pelo ensino e pela orientação afetuosa recebidos: muito obrigada.

*Você não sente nem vê
Mas eu não posso deixar de dizer, meu amigo
Que uma nova mudança em breve vai acontecer
E o que há algum tempo era jovem, novo
Hoje é antigo
E precisamos todos rejuvenescer.*

(Belchior – Velha Roupas Coloridas)

RESUMO

O mundo do trabalho vivencia profundo processo de reestruturação produtiva permanente. Das mudanças na organização produtiva com a descentralização de setores empresariais pela terceirização, a partir do Toyotismo, expande-se a triangulação entre empresas, inclusive com introdução de tecnologias disruptivas e da *uberização*. Acrescentam-se a este panorama as mudanças no âmbito da reforma trabalhista brasileira, em especial pelas Leis nº 13.429 e 13.467/2017. Este cenário desafia questões fundamentais, cuja importância é renovada: enquadramento sindical, atuação dos sindicatos, liberdade sindical etc. A Liberdade Sindical é princípio das normas internacionais do trabalho, acolhido com mitigações na Constituição. Não obstante a autonomia e o enquadramento espontâneo previstos na Constituição, subsiste – dentre outros problemas – o conceito de enquadramento, desatualizado em relação a novos modelos produtivos e consequentes alterações no mundo do trabalho. Frente a isso, surgem diversos questionamentos, dentre os quais, como se sindicaliza o terceirizado que exerce atividade-fim na empresa tomadora de serviços? Como enquadrar o trabalhador intermitente, com seus diversos empregadores? Como é realizada a organização coletiva dos trabalhadores que exercem suas funções por intermédio de plataformas? Sem pretensão de responder a tais questões, a pesquisa examina o contexto histórico em que foram delineados os critérios para a classificação de categoria profissional, bem como o momento atual e trabalha a representação dos sindicatos atualmente registrados para análise do quadro brasileiro. O objetivo deste trabalho é problematizar os desafios atuais à sindicalização, em razão da permanência do enquadramento sindical, no cenário de flexibilização das relações laborais, em articulação com a Liberdade Sindical. Com suporte bibliográfico sobre sindicalismo, direito coletivo e organização produtiva, utiliza-se de levantamento legislativo, jurisprudencial e documental para examinar o contexto brasileiro contemporâneo, com ênfase na compreensão dos institutos de categoria profissional e enquadramento sindical, estruturados a partir do corporativismo, em confronto com as diretrizes constitucionais e internacionais de Liberdade Sindical.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Liberdade sindical; Enquadramento; Reestruturação produtiva; Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

The labour relations passes through a profound permanent restructuration process. From the changes on the productive organization, that caused a decentralization of corporative setors with outsourcing, in the Toyotism context, until the expansion of triangulation between companies, including the introduction of disruptive technologies and uberization. Add up to that the changes in the scope of the Brazilian labor reform, in particular by Laws 13.429 and 13.467/2017. This scenario challenges fundamental issues, whose importance is renewed: union framework, performance of indicators, freedom of association, etc. Freedom of Association is a principle of international labor standards, welcomed with mitigations in the Constitution. Notwithstanding the autonomy and spontaneous framing provided for in the Constitution, there remain - among other problems - the concept of framing, outdated in relation to new product models and consequent changes in the world of work. Faced with this, several questions arise, among which, how to define outsourced workers union who operate in the core business to the service-taking company? How to frame the intermittent worker with his various employers? How to conceive a collective organization of workers carried out through platforms? Without pretending to answer these questions, this research contains the analysis of the historical context in which the criteria for classification of professional category were delineated, as well as the current moment, and examines the representation of the indicators currently registered for analysis of the Brazilian framework. The objective of this paper is to problematize the current challenges of unionization, due to the permanence of the union framework, in a scenario of flexibilization of labor relations, in articulation with Freedom of Association. With bibliographic support on unionism, collective law and production organization, use of legislative, jurisprudential and documentary survey to examine the contemporary Brazilian context, with emphasis on the understanding of professional category institutes and union framework, structured from corporatism, based on the constitutional and international guidelines of Freedom of Association.

Keywords: Labour Law; Freedom of association; Union framework; Restructuration process; Labor Reform.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1 PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL	12
1.1. Histórico do Princípio da Liberdade Sindical	12
1.2 Liberdade Sindical: conceito, dimensões e relevância	16
1.2.1. Autonomia sindical	17
1.2.2. A Liberdade Sindical como Direito Fundamental	18
1.3. Liberdade sindical com base nas normas e entendimentos da OIT	19
2 ENQUADRAMENTO SINDICAL E UNICIDADE	25
2.1. Historicidade dos conceitos: categoria, unicidade, enquadramento e subordinação	25
2.2. Cenário atual do sindicalismo brasileiro: breves reflexões sobre a Reforma Trabalhista e sua justificativa	29
2.3. Categoria profissional, subordinação jurídica e a desatualização dos conceitos	32
2.3.1. Outros modelos de agregação de trabalhadores: há soluções à luz da Constituição Cidadã?	34
3 DESAFIOS À ORGANIZAÇÃO SINDICAL NO BRASIL: CONTEXTO DE REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA PERMANENTE E REFORMA TRABALHISTA	37
3.1 Terceirização da “atividade-fim”: rumo à confusão da organização coletiva dos trabalhadores	40
3.2 A Reforma Trabalhista além do ataque aos sindicatos: o contrato de trabalho intermitente	45
3.3 A expansão sem limites da uberização e caminhos para a sindicalização	48
CONCLUSÃO	52
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	58
APÊNDICE A – LISTA DOS INSTRUMENTOS COLETIVOS ANALISADOS	63
APÊNDICE B – RELAÇÃO DE CLÁUSULAS COM RESTRIÇÃO DO USO DA MODALIDADE DE CONTRATO INTERMITENTE	67

APÊNDICE C – RELAÇÃO DE CLÁUSULAS PELA INAPLICABILIDADE DE ESTABILIDADES NO EMPREGO PARA TRABALHADORES INTERMITENTES	69
ANEXO A – ACÓRDÃO DO CASO Nº 0000119-43.2012.5.09.0008	73

INTRODUÇÃO

Não há dúvida de que junto ao caráter progressista e modernizante do Direito do Trabalho caminha a sua função conservadora. Pelo seu caráter ambíguo, o campo juslaboral confere legitimidade e, por conseguinte, controla todo o sistema que permeia o trabalho – instituições, modos de solução de conflitos, normas heterônomas etc. Simultaneamente, oferece um patamar mínimo civilizatório ao empregado na relação laboral.

No Direito Coletivo do Trabalho, fica evidente um caráter teleológico bem delineado: sua direção final é a melhoria das condições de pactuação da força de trabalho, mediante participação coletiva das partes, propondo equidade e ponderação dos interesses envolvidos. Ocorre, no entanto, que alguns elementos essenciais à efetivação desse objetivo foram inobservados pelo aparato estatal brasileiro – seja pela hermenêutica aplicada ou mesmo pela vontade do constituinte e do legislador.

As influências do fascismo italiano no modelo de organização brasileira sindical foram mantidas mesmo após o advento da Constituição de 1988. Dentre estes traços corporativistas, frisa-se neste trabalho que a Carta Magna optou pela manutenção de um comando que limita diretamente a liberdade sindical: ao contrário do que intentam os ideais da Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho, no Brasil os sindicatos são reconhecidos apenas de acordo com critérios estabelecidos pelo legislador, ou seja, organizam-se obrigatoriamente conforme a vontade do Estado.

Partindo da premissa de manutenção deste texto constitucional que reprime a liberdade sindical, subsistem diversos problemas. Ocorre que, como explica Amauri Cesar Alves, “o enquadramento sindical se estruturou desde a primeira década do século XX em torno da categoria profissional, o que estava em consonância com o modelo produtivo de então (taylorista-fordista)” (2018, p. 281).

Assim, ainda que se entendesse o conceito de categoria presente na Constituição Federal compatível com a liberdade sindical, é flagrantemente inadequada a utilização do conceito arcaico do artigo 511, disposto na CLT. As relações laborais, como se sabe, são facilmente

mutáveis, e é um contrassenso que não tenha sido considerada, até o presente momento, a situação fática de reestruturação produtiva para a superação da identificação de categoria profissional feita apenas a partir da figura do empregador.

As Leis 13.429/17 e 13.467/17 trouxeram ao cenário brasileiro, sob o argumento de necessária modernização do ordenamento jurídico, mudanças substanciais que desafiam em grande escala o modelo sindical brasileiro. Além disso, a partir do Toyotismo, expande-se a triangulação entre empresas, inclusive com introdução de tecnologias disruptivas e da uberização (Slee, 2017).

Frente à flexibilização das relações laborais, que desestruturam as relações de trabalho, são diversas as questões a serem analisadas no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho. Todo este contexto demanda a reflexão sobre a real observância do princípio da Liberdade Sindical no Brasil, tendo em vista suas mitigações constitucionais, com foco voltado aos conceitos de enquadramento e unicidade sindical.

Para isso, o trabalho pretende analisar a aplicação do princípio da Liberdade Sindical no cenário brasileiro, mediante entendimento dos dispositivos legais aplicáveis, em comparação com os entendimentos da Organização Internacional do Trabalho; examinar a problemática acerca do enquadramento sindical brasileiro, sua origem histórico e sua permanência frente à Liberdade Sindical para, enfim, estudar as mudanças na organização produtiva e entender as possíveis consequências na organização coletiva dos trabalhadores.

Neste sentido, o trabalho se inicia na apresentação do princípio basilar do Direito Sindical – a Liberdade Sindical, para demonstrar sua importância para a democracia, sua centralidade para o Direito Coletivo do Trabalho, a caracterização do princípio como direito fundamental e as características da regulação deste pela Constituição de 1988, na construção de um paralelo aos entendimentos da Organização Internacional do Trabalho sobre o tema.

Em seguida, o trabalho se volta ao entendimento das limitações à Liberdade Sindical na atual interpretação hegemônica da Constituição Cidadã, no estudo dos conceitos de enquadramento e unicidade sindical, categoria profissional e econômica e subordinação jurídica. Neste segundo capítulo, retrata-se o cenário brasileiro de organização sindical restrita

aos limites da lei e submetida à análise do Poder Executivo para reconhecimento de uma instituição representativa como sindicato.

Por fim, o estudo concentra-se na análise de alguns dos fenômenos socioeconômicos contemporâneos – a terceirização, o contrato intermitente e o trabalho por intermédio de plataformas digitais – que impactam a organização coletiva de trabalhadores. Neste momento, o trabalho busca retomar as reflexões acerca das limitações à Liberdade Sindical para averiguar se e como estas impactam a forma de organização sindical dos trabalhadores indicados, a partir dos referenciais teóricos apresentados e das observações trazidas a este estudo pela pesquisa exploratória realizada.

Questiona-se nesta pesquisa, portanto, a garantia ampla de Liberdade Sindical, baseada nos entendimentos da OIT, aos trabalhadores terceirizados que exercem atividade-fim na empresa tomadora; aos intermitentes; e aos trabalhadores que atuam por aplicativos. São estes os aspectos abrangidos no recorte realizado para estudo da organização sindical no cenário contemporâneo.

Para isto, faz uso de levantamento bibliográfico para conceituação de Liberdade Sindical e de documentos acerca dos entendimentos da OIT sobre Liberdade Sindical, com vistas a confrontá-los com o atual estágio de efetivação do princípio no Brasil, a partir de revisão bibliográfica sobre enquadramento e unicidade sindical. Com base nestes conteúdos, pretende-se cotejar dados bibliográficos e documentais sobre modalidades flexibilizadas de trabalho supracitadas e suas respectivas representações sindicais. Com tal fim, foi realizada pesquisa exploratória com a análise de jurisprudências dos Tribunais Regionais e do TST, bem como levantamento de instrumentos coletivos com a palavra-chave “intermitente” no Estado do Rio de Janeiro, com o objetivo de compreender como tem se dado a representação destes trabalhadores.

1 PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL

O primeiro capítulo será voltado à análise do princípio da Liberdade Sindical. Serão abordados o seu histórico e justificativa para compreensão da necessidade da importância deste princípio, e, em seguida, estudar como ocorre sua aplicação no Brasil em um comparativo com os entendimentos da Organização Internacional do Trabalho sobre o tema.

Esta primeira parte do trabalho buscará criar uma base conceitual sobre o principal princípio do Direito Sindical, para que mais à frente sejam estudadas a partir dele alguns dos fenômenos socioeconômicos contemporâneos que impactam a organização coletiva de trabalhadores.

1.1. Histórico do Princípio da Liberdade Sindical

A Liberdade Sindical, como pilar assecuratório da luta coletiva de trabalhadores, se origina no constante combate às proibições de coalizão e associação do proletariado, com o desenvolvimento do capitalismo no contexto da Revolução Industrial (SIQUEIRA NETO, 2000, p. 30).

Na Inglaterra, ao longo do século XIX, se inicia a descriminalização das atividades no campo sindical, abrindo-se espaço para a legalidade das associações de trabalhadores a partir da crescente reação do movimento operário às condições miseráveis de vida e trabalho, a qual não mais poderia ser contida pela criminalização, como explica Sayonara Silva (2008, p. 47).

Desde então o que ocorreu foram seguidas afirmações de imunidades conquistadas ao longo dos anos em enfrentamentos coletivos. Cita-se, a título de exemplo, o *Trade Union Act* como uma das primeiras movimentações inglesas no sentido de abstenção do Estado, que antes pretendia controlar as associações sindicais pela via da repressão criminal. (SIQUEIRA NETO, 2000, p. 33).

O cenário pós Primeira Guerra Mundial se mostra grande catalisador da regulação no campo do trabalho e, conseqüentemente, na garantia de direitos sindicais.¹ Neste mesmo contexto, a Constituição de Weimar - que inspirou tantas outras nas décadas seguintes – trouxe ao patamar constitucional os direitos de organização sindical, negociação coletiva e de associação (SILVA, 2008, p. 49).

Como se sabe, as circunstâncias político-econômicas do início do século XX abriram espaço aos discursos totalitários, que atrelaram o sindicato ao Estado no intuito de absoluto controle. Os traços corporativistas deste modelo influenciaram o direito sindical brasileiro e suas limitações à Liberdade Sindical de modo que, em certos níveis, persistem até a atualidade, ponto que será trabalhado mais à frente.

No cenário que segue a Segunda Guerra Mundial, de superação das práticas totalitárias e foco no bem-estar da sociedade, de práticas que reforçassem a liberdade de expressão e associação, e reconhecessem a existência de classes e suas nuances, a tendência foi de reafirmação pelos países centrais, desta vez de forma muito mais veemente, da liberdade e da autonomia sindical.

Conforme ensina Siqueira Neto (2000, p. 54), o segundo pós-guerra consagrou a liberdade sindical como direito humano fundamental que

“mesmo diante das mais agudas crises políticas e econômicas, nos países de industrialização avançada e de democracia consolidada, permaneceu intocada em seus aspectos fundamentais, para poder continuar sendo o centro de gravidade do Direito do Trabalho.”

¹ “A necessidade de cooperação com os sindicatos para o gerenciamento das infraestruturas nacionais orientadas para a guerra, além dos impactos e temores despertados pela eclosão da Revolução Russa, em 1917, levaram a uma nova política governamental aberta ao reconhecimento da representação sindical” (JACOBS apud SILVA, 2008, p. 49).

No contexto nacional, as influências corporativistas dos sistemas totalitários começam a aparecer quando a Lei de sindicalização de 1931² – ao mesmo tempo em que, cumprindo um anseio dos trabalhadores, reconhece os sindicatos - restringe a organização sindical (Gomes, 2002, p. 24), cria a unicidade e associa o sindicato fundamentalmente ao Estado.

Um trecho emblemático do dispositivo mencionado está no artigo 6º, que se refere aos sindicatos como “órgãos de colaboração com o Poder Público” (BRASIL, 1931). Em função da resistência de grande parte dos sindicatos em se adequar ao modelo proposto no decreto, o governo inclusive utilizou de estratégias como a reserva de determinados direitos a trabalhadores sindicalizados (SILVA, 2008, 147).

Nos debates para confecção da Constituição de 1946, até mesmo dentre os partidos conservadores persistia a luta pela greve e pela autonomia. O resultado do texto, no entanto, “apesar de ter afirmado a liberdade de associação profissional ou sindical, não constitucionalizou como princípios básicos a autonomia e a liberdade sindical” (SILVA, 2008, p. 183).

Por outro lado, houve o reconhecimento do direito à greve e a incorporação da Justiça do Trabalho pelo Poder Judiciário (Gomes, 2002, p. 47). O interregno democrático de 1946 até 1964 representou grande crescimento da mobilização dos sindicatos de trabalhadores. A partir da década de cinquenta, mais especificamente, houve a consolidação do uso das greves e da Justiça do Trabalho para obtenção e manutenção de direitos conquistados.

De acordo com Angela de Castro Gomes (2002, p. 57), o impacto do golpe militar que sucedeu este período sobre o sindicalismo

“foi imenso e violento, com prisões de lideranças, fechamento de sindicatos e o fim do modelo de representação tripartite existente. Excetuando-se a Justiça do Trabalho, onde permaneceram existindo ao lado dos juízes togados, os juízes classistas, os representantes dos empregadores e dos empregados foram excluídos do sistema previdenciário e da participação no debate de questões trabalhistas.”

² Decreto nº 19.770, de 19 de Março de 1931

Ainda assim, conforme ressalta Silva (2008, p. 206), é necessário relembrar que o movimento operário não desapareceu e retornou apenas ao fim dos anos de chumbo. Apesar de todas as adversidades, houve diversas paralisações e outras formas de resistência. O surgimento do novo sindicalismo marcou, no entanto, uma mudança radical no posicionamento dos líderes do movimento operário que tinha como fundamento a contrariedade ao “arrocho salarial” e a rejeição ao corporativismo e qualquer intermediação ou controle realizados pelo Estado (GOMES, 2002, p. 61-62).

Neste momento nasce um novo modo de pensar negociações e confrontos por melhores condições de trabalho, em que se confia aos trabalhadores – com auxílio apenas de legislação de suporte – a ingerência sobre a organização e ação sindical. De acordo com Silva (2008, p. 212), na visão do novo sindicalismo:

“democratizar as relações de trabalho significava reconhecer a autonomia coletiva, que assegura aos agentes do trabalho o direito às negociações salariais livres, e afastar a intervenção repressiva do Estado das relações de trabalho”.

Em um momento, portanto, de unificação do proletariado para defesa por seus próprios meios do interesse dos trabalhadores, a autonomia e a liberdade sindical ganharam notoriedade considerável (SILVA, 2008, p. 213), que inclusive se refletirá nas discussões da Constituinte, conforme se expõe a seguir.

Como explica Lourenço Filho (2011, p. 69-70), o sindicalismo estava dividido nos debates para construção da Constituição – apesar de ambos embasados na necessidade de garantir liberdade sindical –, pois parte dos representantes dos trabalhadores tinha uma perspectiva que refletia o novo sindicalismo e apostava na autodeterminação da classe trabalhadora. Pelo outro lado, havia a concepção de que o proletariado precisa de uma proteção que seria garantida pela unicidade e pela contribuição, principalmente.

O discurso de restrição da liberdade sindical baseado nesta necessidade de “proteger” a luta dos trabalhadores enviesou a Constituição para uma “pluralidade sindical oblíqua”, que

provocou muito mais desorganização, fragmentação e pulverização do sindicalismo brasileiro” (SILVA, 2008, p. 233). Por outro lado, a Carta Magna consagrou a liberdade sindical e a auto-organização, afirmando a proibição de ingerência estatal na fundação e funcionamento dos sindicatos (SILVA, 2008, p. 233).

Percebe-se, portanto, que o Estado Democrático de Direito esteve sempre alinhado à liberdade sindical e à autonomia dos sindicatos. Não à toa, foi nos momentos históricos mais marcados pela redemocratização e garantia de direitos que houve a afirmação destes princípios como basilares para o Direito do Trabalho.

1.2 Liberdade Sindical: conceito, dimensões e relevância

Conforme se pôde absorver da linha temporal traçada, expõe Siqueira Neto (2000, p. 29), que a definição de Liberdade Sindical na atualidade reflete as diversas etapas de evolução pelas quais passou em razão das lutas dos trabalhadores. Assim, o princípio começa a se formar com o fim da proibição de associação e coalizão.

Em seguida, a Liberdade Sindical é vinculada à necessidade de abstenção estatal para livre atuação sindical. A partir disso, nota-se que a organização coletiva é condição para que o trabalhador obtenha poder nas discussões quanto às relações de trabalho. Assim, é reconhecida a necessidade de proteção do sindicato em face do empregador.

Augusto César Leite de Carvalho (2018, p. 95) afirma que – com base na Convenção 87 da OIT – a Liberdade Sindical é expressada pela a) liberdade individual; b) liberdade coletiva e c) autonomia sindical:

“A liberdade individual é a de filiar-se ou não a sindicato e a de escolher o sindicato a que se filiar. Quanto à liberdade coletiva, têm-na os grupos de empregados e empregadores quando lhes é assegurado o direito de constituir novas entidades sindicais, aptas à defesa de seus interesses particulares. A autonomia sindical manifesta-se no poder, em que está investida a categoria, de estruturar internamente o sindicato, à sua conveniência.”

A Liberdade Sindical é princípio basilar que suporta a luta por melhores condições de trabalho e apenas existe na concreção do direito de resistência. Neste sentido, Sayonara Silva (2008, p. 95) afirma que “a liberdade sindical inclui e assegura a formulação do programa de ação dos sindicatos”, além das garantias de filiação, não filiação, organização interna etc. A autora reforça que a liberdade sindical exige concreção e sua real vigência apenas existe mediante proteção efetiva.³

Ainda nesta linha, explica Siqueira Neto ao definir a Liberdade Sindical que esta constitui:

“amplo direito, em relação ao Estado e às contrapartes, de constituição de organizações sindicais (...), de filiação e não filiação sindical, de militância e ação, inclusive nos locais de trabalho, gerador da autonomia coletiva, preservado mediante sua garantia contra todo e qualquer ato voltado a impedir ou obstaculizar o exercício dos direitos a ele inerentes, ou de outros a ele conexos, instituto nuclear do Direito do Trabalho, instrumentalizador da efetiva atuação e participação democrática dos atores sociais nas relações de trabalho, em todas as suas esferas”. (2000, p. 133-134)

1.2.1. Autonomia sindical

São diversas as configurações acadêmicas propostas para entendimento da liberdade e autonomia sindicais dentro do sistema jurídico. Na lição de Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 102-103), a Liberdade Sindical seria a parte do princípio da “liberdade associativa e sindical” que garante a filiação e desfiliação dos sindicatos a outras entidades, bem como liberdade de criação e de autoextinção.

Para Delgado, portanto, “matérias relativas à estruturação interna dos sindicatos e suas relações com o Estado e, também, de certo modo, com os empregadores, têm sido englobadas em diretriz afim, o princípio da autonomia sindical” (2017, p. 104). Para Carvalho (2018, p. 95), por outro lado, conforme assinalado em tópico anterior, a autonomia sindical seria parte da

³ “Da liberdade sindical decorrem os direitos sindicais, de atuação concreta, a liberdade de funcionamento das entidades, a proibição de ingerência dos empregadores e dos governos nas ações sindicais, a proteção contra os atos de discriminação sindical” (SILVA, 2005, p. 316).

Liberdade Sindical, reservadas àquela as prerrogativas relacionadas à estruturação interna do sindicato. Como explana o mesmo autor, esta distinção pode ser observada na Convenção n. 87 da OIT, que engloba a autonomia sindical no artigo 2º do texto.

Deste modo, ao tratar de unicidade sindical e limitações do Estado à criação de novas organizações sindicais, ou dos critérios impostos ao reconhecimento de centrais sindicais, por exemplo, fala-se em autonomia sindical, face da Liberdade Sindical.

1.2.2. A Liberdade Sindical como Direito Fundamental

Anteriormente foi ressaltado que a partir do segundo pós-guerra houve o efetivo reconhecimento da Liberdade Sindical no campo dos direitos fundamentais do homem. Afirma Siqueira Neto (2000, p. 69) que, a partir deste período, houve o tratamento deste princípio em textos internacionais relevantes, notadamente os dois principais documentos da ONU: Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.

À parte as críticas a esta dicotomia clássica dos direitos fundamentais entre direitos negativos versus direitos positivos⁴, a previsão da Liberdade Sindical em ambos os documentos demonstra a complexidade que demanda a sua plena vigência (SIQUEIRA NETO, 2000, p. 70).

Sayonara Silva ressalta que decorrem da Liberdade Sindical diversas garantias de atuação dos sindicatos, citando “a liberdade de funcionamento das entidades, a proibição de ingerência dos empregadores e dos governos nas ações sindicais, a proteção contra os atos de discriminação sindical” (SILVA, 2005, p. 316).

⁴ Sayonara Silva explica que essa concepção positiva versus negativa dos direitos fundamentais restringe uma concepção mais ampla que deveria ser considerada para garantia da liberdade sindical efetiva (a proteção contra atos antissindicais, por exemplo, seria uma atuação positiva do Estado. A autora ressalta que “a liberdade sindical padece da concepção abstencionista, na qual os direitos de liberdade geram apenas deveres de não intervenção. O catálogo clássico das dimensões da liberdade sindical não avança para além da abstenção.” (SILVA, 2005, p. 314).

Percebe-se, portanto, o caráter essencial da Liberdade Sindical, tendo sido inclusive o primeiro direito fundamental a ser consagrado em tratado internacional e o primeiro a ser contemplado com um sistema próprio de proteção criado pela OIT (SILVA, 2008, p. 85).

A Liberdade Sindical, encarada em sua noção mais ampla e efetiva que se estende do direito de livremente se associar até a proteção contra atos antissindicais, é elemento fundamental do Estado Democrático pois garante a real mobilização dos trabalhadores na luta constante por melhores condições de vida, de labor e é mecanismo alicerçador para que o ser coletivo obreiro seja capaz de defender a democratização do poder.

1.3. Liberdade sindical com base nas normas e entendimentos da OIT

A Organização Internacional do Trabalho é uma agência especializada da ONU que atua na promoção de melhores condições de trabalho e tem como garantia da Liberdade Sindical um de seus principais pilares. É um organismo tripartite, que conta com a participação dos governos, trabalhadores e empregadores nos debates e atua não apenas emitindo normas e recomendações, mas também no controle internacional de aplicação destas, e com isso cria parâmetros de interpretação destas normas (OIT, 201-).

A Liberdade Sindical, por ser uma garantia tão basilar nas normas e entendimentos da OIT, deu origem ao primeiro órgão internacional para verificação de descumprimentos de direitos humanos: o Comitê de Liberdade Sindical. O comitê, que atua desde 1951, tem a prerrogativa de proteger o princípio contra atos dos Estados e dos particulares.

Conforme tratado em momento anterior, o Brasil internalizou na década de noventa os dois principais tratados de Direitos Humanos (Pacto de Direitos Civis e Políticos e Pacto sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), e ambos garantiam a Liberdade Sindical. A OIT trouxe, no entanto, um foco maior ao tema ao tratar especificamente dos direitos sindicais, nas convenções 87 (liberdade sindical) e 98 (negociação coletiva).

Em seu artigo 2º, a Convenção 87 permite aos trabalhadores e empregadores, sem distinção de qualquer espécie, o direito de constituir organizações sem autorização prévia, assim como o de se filiar a estas organizações, à condição única de se conformarem com os estatutos destas. Afirma, portanto, a liberdade sindical em seu formato mais amplo, garantindo ao organizador do sindicato o direito de estrutura-lo livremente:

“Art. 2 — Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas. ” (OIT, 1948).

O referido artigo, para garantir efetiva constituição de uma entidade sindical, alia o direito de criação à plena possibilidade de filiações e de participação dos sindicalizados, já que de nada adiantaria a constituição da instituição sem a prerrogativa de atuação efetiva da entidade sindical (SIQUEIRA NETO, 2000 p. 86).

Deste texto não se depreende uma predileção ou não da OIT pelo pluralismo ou pela unidade sindical. O essencial, para garantia da liberdade sindical plena, é que a lei do país não imponha nenhum dos dois sistemas, ou seja: que apenas ao próprio sindicato e, portanto, aos trabalhadores, caiba a tarefa de definir sua abrangência.

Sendo assim, o disposto no artigo 2º da Convenção viabiliza a pluralidade sindical, do mesmo modo que possibilidade a unidade, caso assim desejem os que constituírem as entidades. Importa ainda ressaltar, ao tratar de unidade sindical, que neste ponto é tratada a unidade prática, definida por Godinho Delgado (2017b, p. 1.519) como “estruturação ou operação unitárias dos sindicatos, em sua prática, fruto de sua maturidade, e não de imposição legal”. Esta não se confunde, em hipótese alguma, com a unicidade, que será aprofundada no próximo capítulo.

O trecho transcrito também aborda a constituição de organizações sindicais sem registro prévio, mas isso não significa total abolição de quaisquer formalidades legais, apenas impede a ingerência do Estado no momento de criação do sindicato. Essas formalidades não podem, portanto, ser complicadas ou demoradas em um nível que dificulte a constituição da organização sindical. Também não é admitido, naturalmente, que este registro constitua verdadeira autorização do Estado.

O Brasil não ratificou a Convenção n. 87, junto a alguns outros grandes países como China e Índia, e em face desta fragmentação na ordem normativa global no mundo do trabalho, “em 1998 a Organização Internacional do Trabalho editou sua Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, aplicável aos países-membros, independentemente de ratificação” (SILVA, 2008, p. 93).

Fica evidente, portanto, que não se pode esquivar da necessidade de o Brasil garantir efetiva e plena Liberdade Sindical ao argumento da não-ratificação, pois foi exatamente este o principal intuito da Declaração dos Direitos Fundamentais:

“2. Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é:

a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (...)”

A partir disso, entende-se também o motivo que permite aos países que não ratificaram as convenções sobre Liberdade Sindical tenham as queixas direcionadas a eles analisadas pelo Comitê. A OIT, como promotora dos direitos fundamentais do trabalho, que tem o referido princípio como postulado básico, assegurou a possibilidade de responsabilização de todos os países-membros. Reforça-se, portanto, a submissão do Brasil ao determinado na Convenção 87, acompanhada da obrigação de garantir uma Liberdade Sindical ampla e efetiva.

A partir do estudo do documento oficial “*La Libertad Sindical: Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*” publicado pela Organização Internacional do Trabalho em 2018, contendo os verbetes a partir de julgados do Comitê de Liberdade Sindical, observa-se a seguinte demonstração deste posicionamento:

“332. Todos los trabajadores, sin ninguna distinción, incluida la no discriminación debida a la ocupación, deberían tener el derecho de constituir libremente las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas” (OIT, 2018, p. 62)

Com base neste enunciado, foram explorados alguns casos que embasaram a consolidação dessa informação para estudo do posicionamento da Organização Internacional do Trabalho. Assim, destacam-se os julgados de número 2.547 (Estados Unidos), 2.524 (Estados Unidos) e 2.620 (Coréia do Sul), que serão abaixo relatados.

No caso n. 2.547, discutia-se a possibilidade de sindicalização dos assistentes de ensino e pesquisa de pós-graduação⁵ da Universidade de Nova Iorque. Estes assistentes são estudantes que, mediante remuneração, exercem atividades de suporte às universidades, e o aumento na demanda desta mão de obra nas últimas décadas resultou em um grupo considerável de trabalhadores nestes moldes, que desde 1969 já formavam seus primeiros sindicatos.

É relatado que, em 2003, havia representação sindical destes trabalhadores em mais de sessenta universidades norte-americanas. No caso em análise, a queixa se insurge contra uma decisão majoritária do Conselho de Relações do Trabalho (*National Labor Relations Board*)

⁵ “These workers represent a cheaper form of labour than full-time faculty and are often assigned the duties that full-time faculty do not want, such as teaching undergraduates or engaging in tedious research. Indeed, the use of graduate assistants has become so pervasive that universities simply could not function as they currently do without their services.”

que entendeu pela impossibilidade de organização sindical destes funcionários, pela sua descaracterização como “empregados”.

Também proveniente dos Estados Unidos, a queixa de n. 2.524 relatava ter havido uma alteração nos conceitos apresentados pela Lei de Relações Trabalhistas (*National Labor Relations Board - NLRB*), a qual incluía novas categorias na concepção de “supervisor”, submetendo-as a outra legislação. Neste modelo, foi argumentado que os supervisores – apenas no sentido da lei, sem atribuições práticas de níveis gerenciais – ficam excluídos da negociação coletiva já que, por não estarem incluídos na Lei de Relações Trabalhistas, não seriam funcionários “sob a lei”. Além disso, relatam que neste modelo não há proteção contra atos antissindicais.

No caso 2.620, trabalhadores imigrantes formaram sindicato específico na Coreia do Sul para defesa de seus interesses, a partir de problemas específicos⁶ em um contexto de discriminação e forte repressão política à imigração. Neste caso, a reclamação à Comissão de Liberdade Sindical informa que foram solicitados – além da documentação padrão exigida para o registro, que havia sido entregue – lista dos sindicalizados e seus respectivos registros para permanência na Coreia do Sul, sem base legal para tanto.

Em todas as situações acima apresentadas, observa-se a não ratificação da Convenção 87 pelos países questionados na Organização Internacional do Trabalho – o que, conforme apresentado anteriormente neste trabalho, de modo algum obsta a possibilidade de análise e de envio de recomendações pela OIT. Do mesmo modo, o fato de o Brasil não ser signatário desta

⁶ “761. The complainant finally indicates that these facts take place against the background of generalized discrimination against migrant workers, both regular and irregular, and a system geared to create a low-wage labour force that is easily exploitable, a condition desired on the part of the Government and employers. In particular, the employment permit system “binds” migrant workers to their employers and restricts their freedom to change employer (this is possible up to three times), severely restricts the legal residence period, which is only three years, and raises language and cultural barriers due to lack of translation and education services.”

Convenção não o exime de observar as orientações nela contidas, notadamente a de livre organização sindical.

A colocação da OIT nos três casos analisados foi feita a partir da ampliação dos conceitos de “empregado” e defesa de livre organização, da forma que os trabalhadores entenderem conveniente. Na queixa de n. 2.620, por exemplo, o Comitê de Liberdade Sindical critica fortemente o entendimento do governo coreano no sentido de observar a livre sindicalização apenas aos “cidadãos regularizados” perante a Coreia do Sul, e argumenta que a Liberdade Sindical, como um direito humano fundamental, deve ser observada em qualquer situação.

Percebe-se novamente, aqui, a grande problemática das limitações brasileiras à livre organização coletiva dos trabalhadores, mediante a permanência dos conceitos de categoria e enquadramento sindical, a partir dos quais se define a estrita sindicalização do empregado ao correspondente sindicato da categoria econômica do empregador. O obstáculo se torna ainda mais evidente ao pensar as diferenças entre o contexto da criação destes conceitos e sua aplicação contemporânea, o que será aprofundado no capítulo seguinte.

2 ENQUADRAMENTO SINDICAL E UNICIDADE

No capítulo anterior abordou-se o princípio da Liberdade Sindical, com objetivo de entendimento da sua relevância no contexto das relações coletivas de trabalho, para que nesta segunda parte fosse possível tecer contribuições acerca das limitações a este direito fundamental no cenário brasileiro.

Serão trabalhados, neste capítulo, como os conceitos de enquadramento e unicidade sindical, categoria profissional e econômica e subordinação jurídica – a qual se faz necessária para a correspondência entre empregador e empregado na construção do enquadramento – impactam a organização coletiva dos trabalhadores, principalmente quando são considerados nesta análise os aspectos históricos destes objetos de estudo em contraponto a sua (des)atualização.

Conforme abordado brevemente no tópico anterior, é proibida a constituição formal de mais de uma instituição sindical para representação da mesma categoria profissional ou econômica na base territorial mínima de um Município. A partir disto, é necessário entender o conceito de “categoria profissional” e de “categoria econômica” e, conseqüentemente, de enquadramento sindical, para analisar como estes são aplicados e, mais à frente, discutir os desafios atuais à permanência dos mesmos.

2.1. Historicidade dos conceitos: categoria, unicidade, enquadramento e subordinação

No artigo 511, §1º, o conceito de categoria econômica é exposto na Consolidação como a “solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas”. Já a categoria profissional é definida a partir da atividade preponderante que determinará a categoria do empregador.

Exemplifica Mauricio Godinho Delgado (2017b, p. 1514) ao explicar este modelo que “o empregado de indústria metalúrgica labora como porteiro na planta empresarial (e não em efetivas atividades metalúrgicas), é, ainda assim, representado, legalmente, pelo sindicato de metalúrgicos”.

A exceção a este modo de associação se dá pelas categorias diferenciadas, trazidas pela CLT no artigo 511 em seu parágrafo terceiro, as quais se formam a partir de condições de vida singulares, como é caso dos professores, motoristas etc. Neste caso, independentemente da categoria econômica da empresa, o trabalhador é representado pelo sindicato associado a sua função.

O enquadramento sindical para efeitos de determinação da norma coletiva aplicável, portanto, se dá nessa convergência prevista pelo ordenamento jurídico brasileiro, entre o sindicato patronal e o sindicato de trabalhadores, na medida em que o sindicato representativo de uma empresa que atua no ramo de seguros, por exemplo, será necessariamente o de securitários, ainda que ele atue na área financeira, e a não ser que sua função caracterize uma categoria diferenciada.

A verticalidade deste sistema, na lição de Loguércio (2000, p. 53) demonstra, na prática, que “fica excluída a possibilidade do sindicato por ramo ou grupo ou sindicato de empresa (também pela combinação com o critério da base territorial) e só excepcionalmente seria admitido o sindicato nacional”.

Isto porque as categorias profissional e econômica, conjugadas, dão origem a uma correspondência de sindicatos – laboral e patronal, respectivamente – dentro da base territorial municipal. O conjunto destes sindicatos da categoria levará, estritamente na forma da lei, à constituição de uma federação e, em âmbito nacional, da confederação.

Essa associação tem raiz no pensamento corporativista expressado na década de 1930 pela necessidade de controle de quaisquer entidades sindicais pelo Estado. Era do Ministério do Trabalho a prerrogativa de autorizar o funcionamento dos sindicatos, mediante análise pela Comissão de Enquadramento.

No entanto, há muito mais nuances no período de consolidação deste corporativismo a que se refere o presente trabalho a serem analisados. Sayonara Silva (2008, p. 141) explica que o governo Vargas foi recebido por um forte movimento paredista de trabalhadores “embalados pelo desemprego, pela redução de salários e pela mudança política”.

Não à toa, portanto, a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi um dos primeiros passos da Revolução de 1930, seguido da edição do Decreto n. 19.770, de março de 1931, que “iniciou efetivamente o controle estatal sobre os sindicatos ao submeter as entidades reconhecidas à permanente vigilância ministerial, e impedir suas manifestações políticas” (SILVA, 2008, p. 143).

O artigo 1º da Lei de Sindicalização de 1931 notabiliza esta forte característica, ao prever que todas as classes – operárias ou patronais – que se organizarem em sindicatos poderiam defender “perante o Governo da República e por intermédio do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, os seus interesses de ordem econômica, jurídica, higiênica e cultural” (BRASIL, 1931).

Paralelamente à criação de direitos individuais do trabalho, tais quais a regulamentação das férias e de limitação da jornada do labor, o governo Vargas implantava seus métodos de controle da organização coletiva, inclusive com o estabelecimento de um canal administrativo para resolução dos conflitos trabalhistas, de observância obrigatória sob pena de multa ou até mesmo perda da condição de sindicato reconhecido (SILVA, 2008, p. 144).

A oposição do empresariado à consagração de direitos trabalhistas se mostraria ainda mais forte, não fossem os impedimentos à livre atuação sindical que eram impostos paralelamente. Entende-se, portanto, o considerável papel da estratégia empresarial de embate aos sindicatos na consolidação de um modelo corporativista (SILVA, 2008, p. 145).

O modelo explicado foi, de maneira geral, mantido nos momentos posteriores da história do país. A Constituição de 1946 não trouxe alterações ao modo de organização sindical, que também permaneceu formalmente inalterado durante a ditadura militar.

É de se ressaltar, no entanto, conforme trazido no capítulo anterior, os evidentes atrasos que a repressão de uma ditadura militar autoritária causou aos sindicatos, notadamente em virtude das perseguições, flexibilizações de direitos etc.

O enquadramento legal foi superado na Constituição de 1988, persistindo, no entanto, o enquadramento por categorias – respeitada a unicidade na base territorial. Delgado (2017b, p. 1553) enumera outros motivos pelos quais o modelo adotado na Constituinte não superou completamente o corporativismo, mas, tendo em vista o recorte do tema, este trabalho se atém à questão do enquadramento e da unicidade na base territorial do município.

José Eymard Loguércio (2000, p. 26) argumenta que o histórico do modelo corporativista explica sua própria manutenção parcial mesmo em tempos de democracia. O corporativismo se estruturou a partir da concessão de direitos individuais e, simultaneamente, contenção da organização coletiva, com a intenção de restringir a movimentação política dos trabalhadores a partir do “discurso trabalhista”, que seria recompensado com a submissão ao modelo organizacional em comento.

Um dos grandes problemas de todo esse sistema se demonstrou por meio da proliferação de novos sindicatos – em grande parte dissociados ou desmembrados de outros – que fez com que o movimento sindical no país perdesse força e revelasse “o fracasso do projeto constitucional da unicidade combinada com autonomia.” (SILVA, 2009, p. 35).

No mesmo sentido, Delgado demonstra preocupação com o movimento de “especialização” dos sindicatos que ocorreu nos últimos trinta anos, que resultou em uma pulverização excessiva. Este fenômeno é apontado pelo autor, inclusive, como um dos motivos para o baixo índice de sindicalização no Brasil, associado à “generalização da terceirização trabalhista (...), a propagação e fortalecimento da ideologia ultraliberal no país, com o seu extremado discurso antissindicalista; as práticas antissindicais correntes na realidade brasileira” e a dificuldade de inclusão, no sindicalismo, da força feminina do trabalho (DELGADO, 2019, p. 87).

Vê-se, portanto, que não são poucas as críticas ao atual cenário de organização coletiva do trabalho no Brasil, que será apresentado no item a seguir.

2.2. Cenário atual do sindicalismo brasileiro: breves reflexões sobre a Reforma Trabalhista e sua justificativa

Segundo o artigo 8º da Constituição de 1988, fica vedada a criação de sindicato representativo da mesma categoria profissional ou econômica na base territorial mínima de um município. Conforme já abordado, desse dispositivo – associado a outras características do sistema sindical brasileiro – resultou grave fragmentação.

Atualmente, de acordo com os dados divulgados no Portal das Relações de Trabalho pelo Ministério da Economia, são mais de 16 mil sindicatos ativos, dentre patronais e funcionais e excluídas as federações e confederações. A Reforma Trabalhista, vigente desde 2017, buscou flexibilizar regulações estatais do trabalho para adaptação aos novos modelos de empresa enxutas e de cadeia produtiva fragmentada (BIAVASCHI et al, 2017, p. 40), e para isso atingiu também os sindicatos.

Apesar do discurso modernizador e da dificuldade que o modelo sindical brasileiro apresenta quanto à observância do princípio da Liberdade Sindical – conforme capítulo anterior – a Lei 13.467/17 não se dispôs a resolver tais problemas: muito pelo contrário. O corte abrupto da contribuição sindical, que impactou o funcionamento dos sindicatos, foi seguido da Medida Provisória n. 873 de 2019, que vedava o desconto da contribuição sindical na folha de pagamento do funcionário, criando para os sindicatos o ônus de emitir boletos para recebimento dos valores pelos trabalhadores.

Com as alterações trazidas pelo legislador, ainda que não se tratasse de uma reforma sindical, a lei trouxe grandes impactos ao sindicalismo com a inversão na hierarquia de normas coletivas⁷, a possibilidade de negociação coletiva de vários institutos de proteção ao trabalhador em patamar abaixo do que a lei prevê, sem necessidade de compensação no mesmo instrumento

⁷ “Joga-se para a negociação na perspectiva de que esta viabilize regras mais favoráveis às empresas e, conseqüentemente, mais desfavoráveis à capacidade do sindicato agregar direitos. Enquanto os sindicatos adquirem força por meio de conquistas e avanços de suas lutas, a negociação de perdas tende a deslegitimá-los e a convertê-los em uma instituição que negocia o rebaixamento de direitos, o que lhes retira seu papel histórico.” (BIAVASCHI et al, 2017, p. 96)

coletivo, a negociação individual de direitos com os chamados “hipersuficientes”, a eliminação da ultratividade, entre outros.

Um ponto especialmente importante para este estudo foi a criação da comissão de representação de empresa. Com o objetivo de regulamentar o texto constitucional que prevê a representação local em empresas com mais de duzentos empregados, A Lei 13.467/17 trouxe o instituto, o que se fazia necessário, porém o fez desassociado da atuação sindical obreira⁸.

Sobre este ponto, Thiago Barison de Oliveira ressalta que os dispositivos incluídos parecem objetivar, na realidade, constituir um “contrapoder à organização de tipo sindical dos trabalhadores, contrapoder que daria legitimidade à ação dissuasória do patronato” (2018, p. 165).

Merecem destaque, por fim, a vedação de interferência do sindicato da categoria na formação de comissão eleitoral para escolha dos representantes e a falta de estabilidade dos representantes eleitos – que receberam do ordenamento jurídico apenas um ano de mandato, seguido de um ano de proteção contra dispensa arbitrária (não fundada em motivos econômicos, técnicos...) e de um segundo ano de impossibilidade de candidatura à reeleição.

O que se observa ainda, ao analisar todas estas alterações associadas ao fim da contribuição sindical obrigatória (ou imposto sindical) de modo abrupto, que demonstra a intenção do legislador em enfraquecer o movimento sindical ao esvaziar uma das grandes fontes do custeio de sindicatos de base e das centrais sindicais, com o claro objetivo de “esvaziar suas prerrogativas e de fragilizar sua capacidade de ação coletiva e classista” (BIAVASCHI et al, 2017, p. 102).

⁸ “O novo diploma não conectou tal comissão representativa dos empregados ao correspondente sindicato da categoria profissional ou da categoria diferenciada de trabalhadores, parecendo querer transformar a novidade em mais um elemento de desprestígio do sindicalismo no país.” (DELGADO, 2019, p. 92).

Godinho Delgado ressalta neste ponto, inclusive, há previsão na Lei das Centrais sindicais quanto ao fim faseado da contribuição sindical obrigatória, que se tratava de verba presente há mais de setenta anos no ordenamento jurídico, ou seja, sua retirada acabou por inviabilizar “a existência ou, pelo menos, a atuação eficiente de grande parte das entidades sindicais do Brasil” (DELGADO, 2019, p. 90).

Percebe-se, portanto, que a denominada “Reforma Trabalhista”, apesar do discurso da necessária modernização da legislação com o intuito de criação de empregos e desenvolvimento econômico, na realidade – em detrimento do Princípio da Proteção – adaptou parte da regulação estatal disposta na CLT às investidas do neoliberalismo, do capital financeiro, da triangulação das relações de trabalho, empresas em rede e produção em cadeia. Neste contexto, evidente que os prejuízos se estendem além do campo do Direito Individual do Trabalho.

Deve-se ressaltar, ainda, que os efeitos destes fenômenos socioeconômicos não são sentidos apenas quando se fala em reformas de austeridade. Conforme argumentado por Krein, a redução da força do sindicalismo é proveniente também de todo um “contexto econômico, político e ideológico desfavorável à ação coletiva no capitalismo contemporâneo que colocou os sindicatos na defensiva e estes perderam força na sociedade” (KREIN, 2018).

Marco Aurélio Santana traz a esta discussão o modo como o neoliberalismo se diferencia dos momentos socioeconômicos antecedentes na medida em que tenta diminuir ou eliminar o caráter essencialmente socialmente conflituoso das relações de trabalho – que justifica a própria existência do Direito do Trabalho – com a eficiente

“substituição de termos com histórica conotação de conflito, como classe operária, operários(as), trabalhadores(as), por outros vinculados a outro campo semântico. (...) A ideia de colaborador(a) - aquele(a) que “co”-“labora”, trabalha junto, não conflita - dá bem a ideia das expectativas e estratégias do capital nesse sentido.” (SANTANA, 2018).

Thiago Gondim ressalta também que a ideia do trabalho como mercadoria, ampliada pela noção de que a flexibilidade é o caminho para melhora nos índices de desemprego e informalidade – que tem justificado as políticas de austeridade – retira do operariado a concepção de conflito fragmenta a organização coletiva, “pela intensificação dos processos de diferenciação da admissão, execução e extinção do contrato de trabalho que reduzem a efetividade da garantia de representação” (GONDIM, 2018, p. 144).

Assim, verifica-se que as alegações de modernização da legislação trabalhista na Lei 13.467/17 demonstram grave intenção de desmonte dos sindicatos, de diminuição de sua relevância no cenário nacional, associada a um problema maior trazido pelo neoliberalismo que, por si só, atinge a ideia de classes e solidariedade dos trabalhadores – e que será melhor analisado mais à frente.

2.3. Categoria profissional, subordinação jurídica e a desatualização dos conceitos

O atual do mundo do trabalho tem trazido muito mais questionamentos ao modo parcialmente corporativista de ordenação coletiva dos trabalhadores, como efetiva representação de trabalhadores terceiros, intermitentes e dos que atuam mediante plataformas, objetos deste estudo.

No entanto, antes de adentrar nos temas apresentados, é primordial entender as alterações socioeconômicas significativas que tornam, na maior parte dos casos, inviável conceber na atualidade uma organização por categorias profissionais – correlatas às categorias econômicas dos sindicatos patronais.

Ocorre que, em um modelo de características predominantemente fordistas, não é difícil definir o empregador e, conseqüentemente, sua atividade econômica preponderante, para posterior definição do sindicato de trabalhadores a que seus empregados poderão ser filiados.

Marcus Menezes Barberino Mendes e José Eduardo de Resende Chaves Júnior, ao desenvolver o conceito do caráter estrutural de subordinação apresentado por Maurício Godinho Delgado, exemplificam que seria aparentemente fácil determinar quem seria o empregador do trabalhador que, por certo tempo, trabalhou na colheita de grãos, mas o grande problema das mudanças na organização produtiva se mostram “quando a terra é arrendada, a colheitadeira pertence a um terceiro, outro, ainda, remunera o empregado e um quinto sujeito de direito se encarrega da aquisição dos insumos” (MENDES; CHAVES JÚNIOR, 2008, p. 128), e assim por diante.

Os autores mencionados trabalham a alienidade como chave para capturar o atual momento de reorganização produtiva⁹ ao relembrar sua necessária associação ao conceito de subordinação, em uma visão marxista. (MENDES; CHAVES JÚNIOR, 2008, p. 135). Neste sentido, é imprescindível retomar a alienidade para entendimento da subordinação em uma perspectiva prática, que seja capaz de atender às deturpações ultraliberais, as quais enfraquecem em larga escala a solidariedade da classe operária.

O conceito de categoria é datado de outro modelo de produção. Conforme expõe Amauri Cesar Alves, o modelo de agregação do trabalhador ao sindicato correspondente à categoria profissional – ligada à categoria econômica do seu empregador – é proveniente da produção predominantemente taylorista-fordista, em que era viável pensar a subordinação clássica, a partir das ordens patronais diretas, local de trabalho comum e com métodos de trabalho semelhantes (2018, p. 281).

⁹ “As estratégias para o reposicionamento das empresas frente a seus concorrentes combinam a intensificação do uso de tecnologia; a gestão do trabalho adotando estratégias nipônicas sem a correspondente garantia de emprego do país do sol nascente; e a pressão pela alteração da regulação pública do mercado de trabalho. Ao longo do tempo, esses elementos vão se mesclando, ante o grau de instabilidade do processo produtivo quando as alterações fundam-se apenas na intensificação da automação industrial. Daí a importância das formas jurídicas no processo de externalização das atividades das empresas.” (MENDES; CHAVES JÚNIOR, 2008, p. 138)

Neste contexto, é importante perceber a impossibilidade de o enquadramento sindical nos moldes da legislação brasileira atual abarcar os desafios trazidos pela reestruturação produtiva, ou seja, definir a categoria profissional em uma conjuntura de redes de empresas e “fábrica-mínima”. Tal como defendido por Amauri Cesar Alves, “deve-se observar objetivamente quem se apropria da atividade laborativa entregue, e não quem é o mero empregador formal” (2018, p. 294).

Conclui-se, quanto a este ponto, pela necessidade de atualização dos conceitos apresentados – que são invariavelmente concatenados – para que o Direito do Trabalho se adeque à realidade e seja capaz de cumprir o papel de proteção ao trabalhador que lhe é inerente.

2.3.1. Outros modelos de agregação de trabalhadores: há soluções à luz da Constituição Cidadã?

Frente à constatação de que o presente desenho constitucional de unicidade enquadramento sindical fracassou¹⁰, impõe-se questionar que outras possibilidades existem para a questão. Neste ponto, serão trazidos os ensinamentos de alguns autores para discussão de se – e de que modo – uma reforma sindical seria necessária e poderia atualizar o sindicalismo brasileiro.

Sobre este aspecto, Lourenço Filho ressalta a necessidade de compreender a consolidação do Estado Democrático de Direito como um processo longo, que não se dá por completo a partir da promulgação de um texto constitucional. As discussões travadas na constituinte que levaram à manutenção da unicidade sindical demonstram, para o autor, as

¹⁰ “As discussões sobre desmembramento e limites de categoria e a importância que definições sobre o que seja identidade, conexão e similaridade adquiriram para o processo de criação de novos sindicatos é uma prova de que assistimos ao fracasso do projeto da unicidade, na exata medida em que gera a fragmentação, pois não impede a constituição de novos sindicatos paralelos; ao contrário, estimula a divisão da categoria e a criação de dois, três ou um número maior de novos sindicatos onde antes só havia um.” (SILVA, 2009, p. 35).

preocupações de “um Estado intervencionista e paternalista que pretende atuar de forma ampla na realidade e predeterminar o futuro”, próprias de um período de transição (LOURENÇO FILHO, 2011, p. 128).

Mauricio Delgado entende “inevitável o caminho para a reforma do sistema, de modo a adequá-lo à plena liberdade de associação e plena autonomia sindical” (2008, p. 72. No mesmo sentido, outros tantos autores que defendem a plena Liberdade Sindical - nos moldes descritos pela OIT conforme visto no capítulo anterior – entendem pela necessidade de uma reforma sindical que reestruture a forma organizativa.

Amauri Cesar Alves (2018), com base no conceito de subordinação estrutural e na tentativa de apresentar solução que não envolva alteração constitucional ou até mesmo legal, sugere uma reinterpretação da categoria profissional para “categoria profissional essencial”, que se relacione com “a realidade fática da atividade essencialmente desenvolvida pelo trabalhador, sem que a agregação se dê necessariamente em relação à figura do empregador” (2018, p. 296).

Este modelo, contudo, demandaria dos sindicatos a capacidade quase generalizada de fusão, para que chegassem a um modelo de representação por segmentos ou ramos, e desconsidera a previsão legal de enquadramento do trabalhador terceirizado pelo sindicato correspondente à atividade econômica da empresa prestadora de serviços (o qual, muitas vezes, sequer atua em nome dos trabalhadores, denominados “sindicatos fantasma”).

Godinho Delgado, na diferenciação de unidade e unicidade (2008), ressalta a importância de entender-se a unidade como movimento natural de aglutinação dos trabalhadores que decorre da maturação da Liberdade Sindical plena, associada ao uso de

critérios democraticamente definidos para aferição da representatividade¹¹ e de garantias robustas contra atos antissindicais.

Desta forma, uma mudança paradigmática na organização sindical não é compatível com a manutenção do enquadramento. Nas palavras de Siqueira Neto, “o monopólio sindical é totalmente incompatível com a liberdade sindical porque importa em negar a possibilidade de representação e filiação de sua livre escolha” (2000, p. 131).

Trata-se de uma discussão longa, necessária e que observe os princípios do Direito Coletivo do Trabalho, com todo o cuidado indispensável para uma transição precisa que considere as dificuldades fáticas da representação coletiva de trabalhadores e entenda o sindicato como instituição democrática fundamental para a distribuição de poder.

¹¹ Lourenço Filho ressalta que “a liberdade sindical propicia a competição entre as entidades sindicais, o que as obriga a voltar suas atenções para as bases o tempo todo – e não apenas, por exemplo, no momento de mobilização para greves e negociações coletivas. Uma maior proximidade entre os dirigentes sindicais e as bases certamente contribuiria para uma percepção mais completa da realidade dos trabalhadores” (2011, p. 125)

3 DESAFIOS À ORGANIZAÇÃO SINDICAL NO BRASIL: CONTEXTO DE REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA PERMANENTE E REFORMA TRABALHISTA

As investidas globais de flexibilização de direitos e ampla terceirização, aliados ao aumento da força de trabalho e redução dos empregos formais que têm se intensificado desde os anos setenta causam intensas modificações no mundo constantemente. (ANTUNES, 2018, p. 53).

Na economia contemporânea do capital financeiro e do neoliberalismo (ANTUNES, 2018, p. 69), a estratégia do empresariado ultrapassou o limite das oito horas diárias para convencer o trabalhador a estar constantemente preocupado e disponível – sempre como se o negócio estivesse em suas mãos: neste modelo, cada ser humano é uma empresa e deve manter o aumento do lucro ao alcance dos olhos incessantemente.

Quanto a este ponto, Byung-Chul Han trabalha os conceitos de sujeito vs projeto, e argumenta que o projeto não se enxerga como trabalhador submetido, mas livre – e é esta liberdade, para o autor, que menos se assemelha à liberdade de fato, já que o controle sem ordens diretas tem se mostrado muito mais efetivo que o modo anterior, pois transfere a responsabilidade ao próprio trabalhador.¹²

No neoliberalismo, o poder repressor dá lugar ao poder que incentiva, e a produtividade advém do entendimento do próprio empregado no sentido de que ele depende do incentivo e/ou salário, de que só depende de si mesmo, muitas vezes motivado inclusive pelo endividamento ou pelo contexto de alto desemprego.

O autor ressalta ainda que a liberdade é essencialmente relacional, e que o trabalhador como “empreendedor de si mesmo é incapaz de se relacionar *livre de qualquer propósito*” (HAN, 2018, p. 11). Desta forma, o isolamento devido ao individualismo extremo que se coloca no neoliberalismo se afasta ainda mais da liberdade.

¹² “Vivemos em um momento histórico particular, no qual a própria liberdade provoca coerções. A liberdade de *poder* (*Können*) produz até mais coações do que o *dever* (*Sollen*) disciplinar, que expressa regras e interditos. O *dever* tem um limite; o *poder* não.” (HAN, 2018, p. 9-10).

Antunes (2018, p. 134) também traz crítica elaborada aos “métodos participativos”¹³, sob a explicação de que sua adesão pelo Brasil teve como causas principais a pressão do capital estrangeiro das multinacionais, a necessidade de aumento da produtividade para competir no mercado internacional e as lutas sindicais que surgiram em formato diferenciado a partir do “novo sindicalismo”.

A partir da década de setenta, portanto, o projeto neoliberal se intensifica no Brasil, mas seu salto se dá nos anos noventa. É neste momento que se aprofunda a reestruturação produtiva no Brasil, marcado pela informalidade e ampliação desenfreada da terceirização e flexibilizações do contrato de trabalho (ANTUNES, 2018, p. 136).

O sociólogo ressalta que, a partir dos anos setenta, o aparato “tecnológico-informacional-digital” (ANTUNES, 2018, p. 53) tornou a reestruturação produtiva um processo permanente. É este o conceito aplicado a esta pesquisa, utilizado para situar o momento vivido pela organização sindical.

Conforme explica Antunes, a indústria 4.0 é a etapa atualmente em curso deste processo contínuo. Significa dizer que não se deve analisar o processo denominado “uberização”, por exemplo, como um processo independente e inovador no sentido de utilização de tecnologias para maior flexibilização e controle do trabalho, já que este movimento tem sido realizado em diversos setores da economia de modos diversos.

O professor Murilo Carvalho Sampaio Oliveira (2005, p. 07) acrescenta que o uso das tecnologias disruptivas também impacta “o fenômeno do desemprego estrutural, que extirpa postos de trabalho e funções em favor da automação da atividade laboral ou, mesmo, da própria desnecessidade da função, em face de novas técnicas produtivas”.

Não bastassem todas as características e impactos já citados desse movimento destrutivo em constante construção, para abordar a questão da organização sindical é primordial discutir

¹³ “A exigência de metas, a rotinização do trabalho, o despotismo dos coordenadores e supervisores, os baixos salários, os adoecimentos e padecimentos decorrentes das condições de trabalho são traços constitutivos desse novo proletariado de serviços que está em expansão no Brasil e em várias partes do mundo.” (ANTUNES, 2018, p. 151).

o isolamento dos trabalhadores neste contexto. Isto porque a promoção da individualização do operário se dá na busca pela devastação do sentimento de classe e de apoio mútuo.¹⁴

Ricardo Antunes assim resume que a “trípode destrutiva em relação ao trabalho: a terceirização, a informalidade e a flexibilidade se tornaram partes inseparáveis do léxico da empresa corporativa.” (2018, p. 42).¹⁵ É com base nesta delimitação que serão abordados a seguir os três recortes deste trabalho para análise da observância da garantia de Liberdade Sindical no contexto apresentado.

O argumento de fomento ao empreendedorismo, de geração de emprego e regulamentação da terceirização deu origem à “Lei de Terceirização” (n. 13.429/17), permitindo a terceirização de atividade-fim. O atrelamento do funcionário “terceirizado” ao sindicato correspondente à categoria econômica da empresa interposta, na forma do artigo 3º da lei 6.019/74, desconsidera as alterações ocorridas ao longo das últimas décadas na organização produtiva e gera distorções inestimáveis.

Outro ponto a ser desenvolvido neste capítulo são as consequências da Lei 13.467/17 quanto ao dispositivo que regulamentou o trabalho intermitente no Brasil, caracterizado pela “descontinuidade da prestação de serviços, com subordinação, havendo alternância entre períodos de atividade e inatividade, isto é, o empregado trabalha apenas quando convocado pelo empregador.” (SANTOS, p. 49, 2018).

Não há nenhuma previsão, no entanto – sequer na Portaria 349 de 23.05.2018, que intentava estabelecer regras mais específicas quanto ao tema – sobre a representação sindical destes trabalhadores.

¹⁴ Ricardo Antunes ressalta que a “quebra dos laços de solidariedade e, por conseguinte, da capacidade do acionamento das estratégias coletivas de defesa entre os trabalhadores que se encontra na base do aumento dos processos de adoecimento psíquico e de sua expressão mais contundente, o suicídio no local de trabalho” (2018, p. 161).

¹⁵ A fusão entre neoliberalismo e reestruturação produtiva, dentro de um universo conduzido pelo capitalismo financeiro, gerou profundas transformações no mundo do trabalho, afetando em especial o sindicalismo. Informalidade, flexibilização e terceirização passam a ser imperativos empresariais. (ANTUNES, 2018, p. 221).

A estes intermitentes, cuja carteira de trabalho poderá ser anotada por diversos empregadores (artigo 1º, §2º da Portaria supracitada), até mesmo de categorias econômicas diversas, que opção fornece o ordenamento jurídico brasileiro? O que têm feito os sindicatos para a proteção destes empregados?

Por fim, será abordado também o trabalho por intermédio de plataformas e quais os entraves que o ordenamento jurídico brasileiro acaba gerando na organização coletiva destes trabalhadores.

3.1 Terceirização da “atividade-fim”: rumo à confusão da organização coletiva dos trabalhadores

Conforme brevemente apontado acima, a terceirização é um dos grandes pilares do desmonte de garantias trabalhistas dentro do projeto neoliberal de permanente reestruturação produtiva. No bojo da terceirização é necessário discutir a precarização na realidade dos funcionários sem assinatura na CTPS, com salários baixíssimos, em alocações de alta rotatividade.

No entanto, quando se fala em organização sindical, enquadramento e liberdade sindical, há um ponto especialmente relevante para este trabalho que diz respeito à vinculação destes trabalhadores à categoria econômica preponderante da empresa prestadora de serviços.

Consiste a terceirização, conforme explica Mauricio Godinho Delgado (2017b, p. 503), no “fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente”. Considerando que todas as premissas da proteção do Direito do Trabalho se organizam em torno de uma relação bilateral, não é surpreendente que essa dissociação seja fonte de desajustes e prejuízos ao trabalhador.

Apesar disso, o processo terceirizante se desenvolveu largamente, principalmente a partir da década de setenta, à margem da legislação e tão somente sob os limites da jurisprudência. Destaca-se, enfim, a ampliação da terceirização ocorrida em 2017, aproveitada pelo legislador brasileiro como oportunidade de desenvolvimento econômico e que, após as alterações

ocorridas no mesmo ano por meio das leis 13.429 e 13.467, esvaziou os conceitos - até então limitadores¹⁶ - de atividade-meio e atividade-fim.

A denominada “Lei da Terceirização” trouxe alterações à Lei 6.019, que versa sobre o trabalho temporário, e alterações gerais quanto às empresas prestadoras de serviços. A referida lei acrescentou ao artigo nono da Lei do Trabalho Temporário o parágrafo terceiro, que assim dispõe: “§ 3º O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços. ” (BRASIL, 2017a). Além disso, a lei 13.467 de 2017 acrescentou à Lei 6.019 a mesma previsão quanto à terceirização de modo amplo, com o seguinte texto:

“Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.” (BRASIL, 2017b).

Em seguida, no intuito de combater as controvérsias surgidas sobre a aplicação deste entendimento apenas ao contrato temporário, a Associação Brasileira do Agronegócio ajuizou uma arguição de descumprimento de preceito fundamental para firmar a tese de uso irrestrito da terceirização. Conforme esperado, o Supremo Tribunal Federal julgou procedente a mencionada ADPF para consolidar o seguinte enunciado: “É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. ” (STF, 2018, online).

Para o professor Rodrigo Carelli (2014, p. 62), terceirizar a atividade principal de uma empresa é totalmente incompatível com o próprio instituto da terceirização e configuraria, pela sua incoerência com a ideia de especialização no serviço prestado – principal argumento para o processo terceirizante – uma fraude. Assim, renova-se a necessidade de

¹⁶ Aplica-se esta denominação com ressalvas críticas à flexibilização originada desta distinção entre atividades que seriam ou não “acessórias” à atividade principal da empresa. Conforme exposto por Ricardo Antunes, a proibição de terceirizar a denominada “atividade-fim” “não impediu a criação de trabalhadores e trabalhadoras de primeira e segunda categorias, num quadro de desrespeito à legislação trabalhista” (2018, p. 177).

debater a terceirização e a sustentabilidade do modo de organização sindical neste modelo atípico e precário¹⁷ de contrato de trabalho. De acordo com o artigo 3º da Lei 6.019/74:

“Art. 3º É reconhecida a atividade da empresa de trabalho temporário que passa a integrar o plano básico do enquadramento sindical a que se refere o artigo 577, da Consolidação das Leis do Trabalho.” (BRASIL, 1974)

Deste modo, o trabalhador temporário poderá apenas filiar-se ao sindicato correspondente à categoria econômica de empresas de trabalho temporário, muitas vezes sem representatividade alguma, já que as atividades temporárias são diversas e – ao contrário do que prevê a própria CLT – não possuem similitude alguma de condições e métodos de trabalho. Nas palavras de Grijalbo Coutinho:

“Alega-se, para reduzir custos patronais, que a qualidade de terceirizado leva o trabalhador a integrar categoria profissional distinta daquela dos seus colegas formalmente contratados pela empresa principal da cadeia produtiva. Os seus sindicatos, então, seriam os dos trabalhadores terceirizados, entidades que firmam pactos coletivos exclusivamente com empresas subcontratadas (terceirizantes), não sendo rara a inexistência do sindicato dos terceirizados de determinada atividade ou a sua absoluta inoperância, exatamente pela fatia política escassa que lhe resta para negociar com quem, do lado patronal, sofre de igual déficit de representatividade, todos eles meros apêndices estáticos dos atores coletivos principais.” (2015, p. 122)

O autor também ressalta a falta de identificação dos trabalhadores com a entidade sindical que os representa, pois a situação colocada desvirtua o próprio sentido sociológico e jurídico que baseia o modelo atual de representação coletiva e enquadramento sindical: a categoria profissional (2015, p. 122).

Ricardo Antunes traz a esta discussão o prejuízo à subjetividade destes trabalhadores, que é afetada diariamente, e seu impacto na solidariedade de classe, em virtude da “condição de isolamento, de falta de vínculos ou de inserção, em que a perspectiva de identidade coletiva

¹⁷ De acordo com Ricardo Antunes, “as informações levantadas por pesquisas realizadas em todo o país nos últimos vinte anos evidenciam de forma unânime a indissociabilidade entre terceirização e precarização do trabalho, em investigações tanto de natureza qualitativa, por meio de estudos de casos, como quantitativa, com o uso de estatísticas de fontes oficiais ou de instituições sindicais e do direito do trabalho.” (2018, p. 177).

se enfraquece, resultante da descartabilidade, da desvalorização e da discriminação a que estão submetidos” (2018, p. 182).

Vê-se, quanto à terceirização, que mais do que nunca é incoerente o aparato legislativo aplicável a estes trabalhadores. Apesar da previsão legal e da jurisprudência dominante no sentido já apontado – enquadramento pela atividade econômica da empresa prestadora de serviços – há julgados que entendem pelo enquadramento sindical do trabalhador temporário que presta serviços internamente na tomadora de serviços à categoria desta.

Será tratado, a título de esclarecimento dos argumentos utilizados pelo Tribunal Superior do Trabalho – corroborados por esta pesquisa – o caso ajuizado pelo Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e de Entrega de Avisos no Estado do Paraná (SINEEPRE) na intenção de reconhecer sua legitimidade na representação dos trabalhadores que prestavam serviços na reclamada na condição de trabalhadores temporários e, conseqüentemente, condená-la no recolhimento da contribuição sindical ao referido sindicato.

Nas razões do acórdão para reformar a decisão de segunda instância – a qual reconhecia o enquadramento pleiteado – o TST entendeu que:

“É no cerne da empresa tomadora de serviços, em que os trabalhadores temporários exercem seus afazeres e se sujeitam às mesmas condições de trabalho, que se verifica a presença de solidariedade de interesses e a execução de atividades idênticas, similares ou conexas com os próprios empregados da tomadora.” (TST, 2015, online).

A decisão também ressalta a identidade do trabalho desenvolvido, as necessidades e exigências destes trabalhadores, o fato da prestação de serviços ser realizada juntamente aos funcionários efetivos e a garantia, presente na própria lei 6.019/74, de isonomia salarial (inclusive de benefícios). Nesta oportunidade, por unanimidade a sétima turma do TST deu provimento ao Recurso de Revista, ao argumento de que o acórdão do Tribunal Regional violou o parágrafo segundo do artigo 515 da CLT.

Consideradas as características apontadas pelo relator Min. Vieira de Mello Filho para aplicação deste critério no caso de número 0000119-43.2012.5.09.0008 (acórdão diposto no Anexo A), é possível observar a similitude da situação apontada no trabalho temporário com a terceirização nas atividades principais da empresa tomadora, ao contrário do que se aplica majoritariamente quando abordados na jurisprudência o tema do enquadramento sindical de terceirizados.

É essencial que seja debatida a questão da sindicalização destes trabalhadores terceirizados na atividade principal, que na maior parte dos casos atuarão dentro das empresas tomadoras e em constante contato com os trabalhadores “efetivos”, mas não gozarão dos direitos por estes conquistados coletivamente. O absurdo flagrante deste modelo de organização vai de encontro ao próprio sentido da sindicalização e da luta coletiva e merece destaque.

Renova-se aqui o questionamento central desta pesquisa: a partir dos conceitos utilizados, de modo geral, na jurisprudência, legislação e doutrinas referentes aos assuntos de subordinação, categoria profissional e enquadramento sindical, é possível uma representação efetiva dos trabalhadores terceirizados na atividade principal conforme preceitua a Liberdade Sindical?

Note-se que o modelo atual de enquadramento – além do problema clássico já mencionado de restringir a livre escolha do trabalhador – tem causado o enfraquecimento das entidades sindicais, fragmentação da base operária, precarização das condições de trabalho destes “terceiros”, como se fossem uma subcategoria de funcionários dentro dos locais de trabalho. Evidente que o aumento do escopo deste modo de contratação em nada trará melhoras ao cenário apresentado – muito pelo contrário.

A terceirização da atividade principal apenas evidencia seu caráter de intermediação de mão de obra (CARELLI, 2014), vedado pela Organização Internacional do Trabalho. Há, no entanto, possíveis interpretações diferentes da norma legal, exemplificada na jurisprudência do

TST supracitada, e novas leituras do conceito de subordinação mencionadas no Capítulo 1 deste estudo, que são possíveis apenas se considerados os reais fundamentos sociológicos e históricos do Direito Coletivo do Trabalho.

3.2 A Reforma Trabalhista além do ataque aos sindicatos: o contrato de trabalho intermitente

A denominada “Reforma Trabalhista” foi editada sob as justificativas falaciosas de necessária modernização da legislação do trabalho para adequação desta à realidade e de flexibilização dos contratos de trabalho como saída para o alto índice de desemprego e melhorias na situação econômica do país.

A lei 13.467/17, dentre seus institutos que visam a flexibilização das relações laborais, criou o denominado “trabalho intermitente”, modalidade de contrato de trabalho precária¹⁸ descrita na norma (artigo 443, §3º) como:

“Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.” (BRASIL, 2017b).

De acordo com os termos previstos na mesma lei, como requisito para sua validade o contrato intermitente deverá ser celebrado na forma escrita, com especificações sobre o valor devido por hora ao funcionário – o valor-hora não poderá ser inferior ao recebido pelos demais trabalhadores na mesma função que atuem em contrato indeterminado típico na atividade do empregador.

Em teoria, o empregado intermitente faz jus aos direitos individuais do trabalho previstos na CLT, tal como o direito a férias proporcionais acrescidas do terço legal, ao

¹⁸ “Pesquisas já realizadas apontam que trabalhadores submetidos a esse regime trabalham, a depender de cada período, muito mais ou muito menos do que os empregados contratados em regimes normais. Ou seja, suas vidas passam a ser completamente determinadas pelas demandas de curto prazo das empresas. Assim, ao invés de se subordinar aos ditames empresariais apenas durante a jornada de trabalho, os trabalhadores passam a ter toda a sua vida vinculada aos desígnios empresariais, sem que possam planejar sua vida pessoal e profissional, ficando sempre à espera do chamado do empregador.” (BIAVASCHI et al, 2017, p. 66)

descanso semanal remunerado – muito embora o prazo para convocação do trabalhador se dê em dias corridos – e ao valor proporcional referente ao décimo terceiro salário.

Conforme os termos dos parágrafos 6º e 7º do artigo 452-A da CLT, a quitação destas verbas deve ocorrer ao fim do período contratado. Ou seja, no caso de um trabalhador que é chamado por um dos empregadores para atuar uma vez na semana, os valores lhe serão discriminados e pagos nesta oportunidade. Já no que tange às verbas de INSS e FGTS, na modalidade intermitente cabe ao empregador efetuar o recolhimento mensal dos valores e apresentar comprovação ao empregado.

Apesar de corresponder a uma antiga demanda do setor do comércio, o legislador abrangeu todas os demais – inclusive expressamente consta nos dispositivos legais a possibilidade de o trabalhador intermitente operar em mais de um setor econômico – e, conforme argumentado no trabalho “Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista”:

“Em um primeiro momento, poder-se-ia afirmar que o contrato intermitente é simplesmente uma regulamentação dos “bicos”. Ou seja, atinge aquele trabalhador que se envolve com trabalhos esporádicos, sem jornada bem definida, de forma eventual. Mas em realidade o trabalho intermitente poderá ser um veículo extremamente eficiente na promoção da instabilidade e no rebaixamento da remuneração do trabalhador em diversos setores. Para além disso, poderá promover intensificação do trabalho, ou seja, aumento da carga de trabalho e redução de horas pagas. O contrato intermitente se torna um veículo para que trabalhadores antes regidos pela CLT em tempo integral se tornem “trabalhadores just in time”, trabalhando e recebendo estritamente de acordo com as necessidades da empresa.” (BIAVASCHI et al, 2017, p. 66).

É com base nestas reflexões acerca da precariedade deste modelo que precisam ser pensados os problemas colocados neste trabalho. Especialmente no campo do Direito Coletivo do Trabalho as garantias constitucionais parecem ter sido ignoradas abruptamente pelo legislador, pois conforme já abordado nesta pesquisa a garantia de Liberdade Sindical envolve inclusive uma obrigação positiva do Estado para efetiva representação dos trabalhadores.

Quanto aos intermitentes, o que se verifica é a positivação de mais uma modalidade precária de contratação atípica que, assim como as demais (cite-se aqui a própria terceirização da atividade-fim, também objeto deste estudo, como exemplo) impacta com maior fragmentação sindical, e no sentimento de solidariedade e pertencimento dos trabalhadores.

A matéria jornalística editada por Marta Cavallini (2019) no portal online G1 – baseada em dados coletados no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) – destacou que, desde o início da vigência da Lei 13.467/17 até julho deste ano, aproximadamente um sexto das vagas criadas no Brasil foram na modalidade intermitente. Neste contexto, é essencial que seja pensado como estes trabalhadores estão sendo recepcionados pelo ordenamento jurídico quanto à organização sindical com base na Liberdade Sindical.

Sob um viés estritamente jurídico, constata-se que (i) a mencionada lei e a portaria do Ministério da Economia que regulam o tema (Portaria nº 349 de 2018) não mencionam o tema da organização sindical destes trabalhadores; (ii) estes mesmos dispositivos preveem a possibilidade – inclusive quase mandatária, considerando o valor ínfimo que o trabalhador pode vir a receber em um dos empregos – de a prestação de serviços ocorrer em mais de um empregador, não necessariamente da mesma atividade econômica; (iii) descarta-se a possibilidade de que o intermitente venha a integrar eventual categoria diferenciada, visto que não consiste em uma profissão, mas sim uma modalidade precária que pode vir a ser utilizada em circunstância diversas.

Desta forma, como encaixar o trabalhador intermitente na organização sindical em seu modelo atual? Fica a critério do empregado, que eventualmente atue em dois municípios, a vinculação a algum destes? Será o outro empregador obrigado a observar os direitos garantidos em negociação coletiva de outros sindicatos, ou seja, das quais não participou ou tomou conhecimento?

Em pesquisa realizada no sistema Mediador, foram filtrados os instrumentos coletivos de origem no Estado do Rio de Janeiro, vigentes em agosto de 2019, que tivessem a palavra-chave “intermitente” em seu conteúdo, para análise do tratamento que tem sido oferecido a este novo instituto no sindicalismo.

Foram encontrados 68 (sessenta e oito) instrumentos – identificados no Apêndice A -, todos registrados no sistema Mediador dentre 2018 e 2019, dentre os quais 34 dos 68 – o que corresponde a exatos 50% (cinquenta por cento) – foram firmados abrangendo categorias relacionadas à asseio, conservação e limpeza.

Nenhum destes (dentre os 34) vedou a utilização do contrato intermitente, tendo inclusive ratificado em nove destes casos a não aplicabilidade de cláusulas de estabilidade previstas no mesmo instrumento negociado aos trabalhadores intermitentes (cláusulas transcritas no Apêndice C). Em apenas três casos, ao todo, foram incluídas nos instrumentos coletivos cláusulas de restrição ao uso da modalidade intermitente (cláusulas transcritas no Apêndice B)

Vê-se, portanto, que não se verifica na pesquisa exploratória algum tipo de menção às questões aqui colocadas sobre qual sindicato será representante do trabalhador intermitente, apesar de alguns dos instrumentos coletivos agravarem a condição deste contrato precário.

3.3 A expansão sem limites da uberização e caminhos para a sindicalização

Conforme comentado anteriormente, a uberização é um dos processos correntes quando se fala em reestruturação produtiva permanente. Ainda que encarado sob esta perspectiva, deve-se frisar que a uberização tem gerado significativa modificação na organização do trabalho, e conta com elementos relativamente novos, tais quais a subordinação ao algoritmo e o controle patronal tecnológico – que vai muito além do ponto eletrônico.

Expandem-se, a cada dia, as atividades submetidas a este modelo carente de amparo da justiça, à margem de qualquer legislação, sob o discurso de serem autônomos e/ou empreendedores individuais. Trata-se de um modelo possível a partir das plataformas de *crowdwork* ou *crowdsourcing*, definidas por Adrián Todolí Signes como “tomar uma prestação de um serviço, tradicionalmente realizada por um trabalhador e descentralizá-lo indefinidamente e, normalmente, envolvendo grande número de pessoas em forma de chamada ou convocatória” (2017, p. 31)

Especificamente na uberização, nota-se uma fissura ainda mais profunda entre a possibilidade de sindicalização formal e ativa e a realidade dos trabalhadores que atuam por intermédio de plataformas virtuais¹⁹. Isto porque o legislador constituinte, ao optar pela

¹⁹ A precariedade é constituinte desses “novos” trabalhos que surgem num contexto de flexibilidade e inovações tecnológicas, no qual a internet pontifica, mesclando tempo e espaço, embaralhando questões constituintes do próprio valor trabalho, do tempo e do espaço, do material e imaterial e do próprio conceito de empresa. Nesse contexto de relações contratuais frágeis, uma das facetas mais

manutenção dos conceitos de categoria profissional e econômica, excluiu do sistema sindical formal os ditos “parceiros” ou “autônomos”.

Além da lacuna para proteção individual, pois a estes trabalhadores é negado o vínculo empregatício – e com este todos os direitos que por décadas foram endereçados para garantia de um patamar mínimo existencial –, o discurso neoliberal resultante na atomização do trabalho como se observa atualmente é particularmente prejudicial ao Direito Coletivo do Trabalho, na medida em que enfraquece a ideia do ser coletivo obreiro identificado como classe trabalhadora.

Isto se agrava pelos resquícios corporativistas na Constituição Federal que levaram à limitação jurídica da Liberdade Sindical, com restrição da sindicalização ao empregado formal, que deverá ter sindicato correspondente ao da categoria econômica preponderante de seu empregador.

Ainda que pensada a hipótese de sindicalização como autônomos, consideradas as especificidades que levam a concluir pela fraude realizada pelas empresas “plataformas”, é essencial refletir quanto à não obrigatoriedade de negociação coletiva pela parte que se apropria do serviço realizado, a qual alegaria seu discurso de que os clientes são os usuários dos serviços, e não a própria empresa. Assim, trata-se de modelo pouco ou nada efetivo, muito afastado de uma concepção ampla de garantia da Liberdade Sindical.

Na economia contemporânea do capital financeiro e do neoliberalismo (ANTUNES, 2018, p. 69), a estratégia do empresariado ultrapassou o limite das oito horas diárias para convencer o trabalhador a estar constantemente preocupado e disponível – sempre como se o negócio estivesse em suas mãos: neste modelo, cada ser humano é uma empresa e deve manter o aumento do lucro ao alcance dos olhos incessantemente.

A ausência de reconhecimento do vínculo empregatício, nesse contexto, é apenas um dos grandes empecilhos a uma atuação sindical efetiva, já que há outras problemáticas dignas de profundo estudo: em que medida a autonomia defendida pelas plataformas digitais afeta o exercício da luta coletiva por direitos?

contraditórias, no chamado capitalismo flexível, consiste na transferência para os trabalhadores de todo e qualquer ônus da flexibilidade e do risco. (LIMA e BRIDI, 2019, p. 327).

De acordo com os estudos de Ana Carolina Leme, há grande potencial para a prática de atos antissindicais, e a autora inclusive menciona, sobre a Uber no Brasil, que “protestos a fim de reivindicar melhores condições de trabalho estão sendo abafados com o bloqueio do perfil dos motoristas envolvidos” (p. 304, 2017). Assim, até que ponto o controle desmedido e a unilateralidade na relação “trabalhador x plataforma digital” influi na intimidação da organização coletiva?

É inviável o fato de que, frente à importância da luta coletiva na manutenção e obtenção de direitos trabalhistas, tantos trabalhadores estejam à margem do insuficiente modo de associação sindical que os ignora. Não obstante, são diversas as formas pelas quais os trabalhadores que atuam por intermédio de plataformas digitais têm sua atuação coletiva prejudicada. Seja pelo excesso de controle em virtude das novas tecnologias ou pela sensação e ideário construído de ausência deste – que cria a ficção do “trabalhador-livre” (OITAVEN, CARELLI, CASAGRANDE, 2018, p. 34).

Trata-se de uma situação sobre a qual não há regulação no ordenamento jurídico, razão pela qual estes trabalhadores estão completamente à margem do sistema jurídico, com a mera expectativa de ter seus direitos garantidos em eventual entendimento – ainda minoritário na jurisprudência – quanto ao vínculo empregatício.

Há, até o momento – a última pesquisa para confirmação deste dado se deu em 15 de novembro de 2019 – duas decisões em segunda instância que argumentaram pelo reconhecimento da relação de emprego e deram o provimento da causa ao trabalhador.

Os dois casos foram de funcionários motoristas da empresa Uber do Brasil, e neste ponto é essencial ressaltar que há uma enorme quantidade de atividades passando por este processo – desde manicures até atividades de limpeza, faxina, babás, entrega de alimentos e compras etc.

O primeiro caso (TRT2, 2018) foi decidido por maioria pela 15ª Turma do Tribunal da 2ª Região na relatoria da desembargadora Beatriz de Lima Pereira, que mencionou trecho importante do “Relatório Conclusivo” do “GE UBER”, elaborado pelo Ministério Público do Trabalho, que frisa a constante reestruturação produtiva como chave para o entendimento da

subordinação de modo atualizado, que prescinde do controle direto e com ordens, mas está muito presente nas metas e no monitoramento algorítmico, por exemplo.

No segundo caso (TRT3, 2019) mencionado, proveniente do TRT da 3ª Região, restou entendido, quanto aos elementos constitutivos da relação de emprego, que i) a pessoalidade é facilmente detectada pela necessidade de cadastro e realização de treinamentos; ii) a onerosidade pode ser percebida pela definição, no próprio contrato de adesão oferecido pela empresa, dos valores a serem recebidos – e inclusive também pagos pelo trabalhador; iii) a subordinação pode ser observada de modo diferente do controle na prestação dos serviços, de forma que seja apreendida como o aproveitamento lucrativo exercido pela empregadora sobre a força de trabalho despendida pelo trabalhador.

Os autores Maria Aparecida Bridi e Jacob Carlos Lima, no artigo “Trabalho Digital e Emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade”, analisam como as Leis 13.467 e 13.429 de 2017 causam impacto neste processo de retirada de direitos e flexibilização das relações de trabalho.

Concluem, neste sentido, que “a legislação favorece a desproteção dos trabalhadores de novas ocupações, e fornece um leque de possibilidades flexíveis e precárias de contratação de trabalho, de modo que a precariedade passa a ser um traço característico” (LIMA e BRIDI, 2019, p. 337)

Observa-se, portanto, que apesar de todo contexto de um governo de caráter neoliberal, com a implementação de reformas austeras em benefício do empresariado é favorável à uberização crescente de atividades, apesar dos impactos negativos para o trabalhador em tantos níveis, notadamente a sua sindicalização.

Também deve ser ressaltado que, formalmente, há ainda muitos passos no Direito do Trabalho para que seja concedido um patamar mínimo a este “novo” operariado – que na verdade apenas surge com uma roupagem diferenciada atrás do algoritmo – a partir do reconhecimento da relação de emprego, para que possam ser analisados os caminhos à sindicalização na forma da lei.

CONCLUSÃO

Este trabalho buscou tecer contribuições acerca da observância da Liberdade Sindical no Brasil no momento definido por Ricardo Antunes como reestruturação produtiva permanente – considerada a velocidade das alterações no mundo do trabalho, dentre as quais se destaca, nesta pesquisa, o processo de uberização de atividades – e de uma Reforma Trabalhista aprovada no Congresso Nacional às pressas e que alterou mais de cem dispositivos da CLT, inclusive com a inclusão da modalidade de trabalho intermitente e com a possibilidade de terceirização da atividade-fim nas empresas.

A Liberdade Sindical, princípio basilar do Direito Coletivo do Trabalho, foi recebido pela Constituição Cidadã de 1988 com mitigações, tendo em vista a ideia do constituinte de garantir que houvesse critérios para a organização sindical que impedissem a proliferação exacerbada de sindicatos e representação pouco efetiva dos trabalhadores em função disto.

O que ocorreu, na prática, com a manutenção da unicidade sindical associada ao conceito de categorias, foi exatamente o problema mencionado, considerando as separações das categorias econômicas e profissionais em atividades cada vez mais específicas.

Ressaltou-se, no primeiro capítulo, que a Liberdade Sindical e a autonomia dos sindicatos sempre esteve ao lado do Estado Democrático de Direito. Basta observar o tratamento que foi dispensado aos sindicatos e aos próprios trabalhadores organizados coletivamente nos períodos de ditadura no Brasil. Lembra-se, por fim, que foi nos momentos históricos mais marcados pela redemocratização e garantia de direitos que houve a afirmação deste princípio como essencial para o Direito do Trabalho.

Em seguida, observou-se que a Liberdade Sindical passou por momentos diversos em sua constituição, tendo sido reconhecido (i) inicialmente, como fim da proibição de associação e coalizão; (ii) como necessidade de abstenção do Estado e proteção em face do empregador para a efetiva negociação coletiva; (iii) e, por fim, sua reconição como princípio basilar que suporta a luta por melhores condições de trabalho e apenas existe na concreção do direito de resistência, que abrange a possibilidade de filiação ou não filiação, obstaculiza atos

antissindicais, garante a livre organização dos trabalhadores e instrumentaliza, desta forma, a participação efetiva do operariado nas relações de trabalho.

Esta pesquisa trabalhou a Liberdade Sindical a partir da sua característica de Direito Fundamental, conforme se reconhece inclusive em textos internacionais relevantes, notadamente os dois principais documentos da ONU: Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Destaca-se como um Direito Fundamental que demanda ações negativas e positivas do Estado, e que em virtude da sua importância é o único direito fundamental que possui sistema de proteção próprio vinculado a ONU.

Reforçou-se o entendimento, portanto, da Liberdade Sindical como elemento fundamental do Estado Democrático garantidor da real mobilização dos trabalhadores na luta por melhores condições de vida e de trabalho, ferramenta primordial na democratização do poder. Assim, necessária a reflexão sobre quais os impedimentos se lançam à Liberdade Sindical no Brasil, em uma visão comparativa com a ideia da Organização Internacional do Trabalho sobre o tema, com a comparação de julgados e teses firmadas à forma com que o princípio foi absorvido no ordenamento nacional.

O artigo 2º da Convenção 87 permite aos trabalhadores e empregadores, sem distinção de qualquer espécie, o direito de constituir organizações sem autorização prévia, assim como o de se filiar a estas organizações, à condição única de se conformarem com os estatutos destas. Percebe-se aqui a ausência de predileção por unidade ou pluralidade sindical. O que não se admite, no entanto, é a unicidade, que retira dos trabalhadores a opção por um ou outro modelo de organização sindical.

Apesar da não-ratificação pelo Brasil deste importante instrumento coletivo da OIT, a Declaração dos Direitos Fundamentais trouxe expressamente o compromisso de promover e tornar realidade os princípios que embasam a atuação do referido órgão. Fica evidente, portanto, que não se deve deixar de tecer críticas e pensar o modelo da Convenção 87 apenas pelo Brasil não ser signatário desta, o que seria desconsiderar todo o contexto da importância da Liberdade Sindical para a OIT, independentemente da convenção.

Além da tese firmada pelo Comitê de Liberdade Sindical analisada, o estudo de três dos julgados que embasaram a tese demonstraram que a garantia deste direito, na visão da OIT, tem sido feita a partir da ampliação dos conceitos de “empregado” e defesa de livre organização, da forma que os trabalhadores entenderem conveniente.

Novamente, portanto, foi trazida a relevância das limitações brasileiras à livre organização coletiva dos trabalhadores, mediante a permanência dos conceitos de categoria e enquadramento sindical, a partir dos quais se define a estrita sindicalização do empregado ao correspondente sindicato da categoria econômica do empregador.

Foram lembradas as origens deste modelo, com raiz no pensamento corporativista expressado na década de 30 pela necessidade de controle de quaisquer entidades sindicais pelo Estado. Um dos grandes problemas de todo esse sistema se demonstrou por meio da proliferação de novos sindicatos que causou a diminuição da força do sistema sindical brasileiro.

Neste contexto, surge a denominada Reforma Trabalhista, que buscou adaptar a legislação do trabalho no Brasil às demandas neoliberais do empresariado, sob o discurso de necessária modernização para a garantia de empregos. Ao analisar as principais alterações realizadas que impactam o sindicalismo, inclusive o fim da contribuição sindical obrigatória (ou imposto sindical) de modo abrupto, restou clara a intenção do legislador de enfraquecimento do movimento sindical.

Ressaltou-se, ainda, os prejuízos que a própria ideia neoliberal gera ao movimento sindical, notado pelas fortes tendências de individualização extrema do trabalhador, alta competitividade e rotatividade, dentre outros fatores. Assim, além das alterações contidas na dita Reforma Trabalhista demonstrarem grave intenção de desmonte dos sindicatos, de diminuição de sua relevância no cenário nacional, está é associada a um problema maior trazido pelo neoliberalismo que, por si só, atinge a ideia de classes e solidariedade dos trabalhadores.

Mas os desafios à organização sindical do país, infelizmente, vão ainda além dos impactos mencionados acima. Este trabalho buscou perceber a impossibilidade de o enquadramento sindical nos moldes da legislação brasileira atual abarcar os desafios trazidos

pela reestruturação produtiva, ou seja, definir a categoria profissional em uma conjuntura de redes de empresas e “fábrica-mínima”.

Isto porque a subordinação, conceito chave para que se entenda qual a atividade preponderante dos atores sociais envolvidos e a quem se reportam, deve ser analisada sob um viés atualizado – discutiu-se, neste momento, os conceitos de subordinação reticular e estrutural.

Ao fim do segundo capítulo, foi assinalada a incompatibilidade deste modelo com a Liberdade Sindical e a ideia presente em diversos trabalhos sobre a necessidade de uma reforma sindical. Destacou-se, no entanto, que está uma discussão longa, com necessário envolvimento de todos os atores sociais envolvidos, e que deverá ser realizada com a observância dos princípios do Direito Coletivo do Trabalho, com todo o cuidado indispensável para uma transição precisa que considere as dificuldades fáticas da representação coletiva de trabalhadores e entenda o sindicato como instituição democrática fundamental para a distribuição de poder.

No último capítulo, foram trabalhadas inicialmente as noções dos impactos gerais causados ao sindicalismo pelas ideias neoliberais, conforme abordado acima, promoção da individualização do operário que deriva justamente da busca, pelo empresariado, da devastação do sentimento de classe e de apoio mútuo.

Em seguida, abordou-se os três problemas delineados neste trabalho: como se sindicaliza o terceirizado que exerce atividade-fim na empresa tomadora de serviços? Como enquadrar o trabalhador intermitente, com seus diversos empregadores? Como é realizada a organização coletiva dos trabalhadores que exercem suas funções por intermédio de plataformas?

Primeiramente, no estudo da terceirização irrestrita foram considerados os aspectos precarizantes deste modelo, que gera fragmentação da base sindical e uma verdadeira confusão e isolamento para o trabalhador no aspecto da organização coletiva. Concluiu-se que o modelo atual de enquadramento – além do problema mencionado de inobservância da Liberdade Sindical ampla – tem causado o enfraquecimento das entidades sindicais e consequente

precarização das condições de trabalho destes “terceiros”, tratados como subcategoria de funcionários dentro dos locais de trabalho.

Assim, nota-se que o aumento do escopo deste modo de contratação tende a agravar a situação apresentada, e que a terceirização da atividade evidencia um real caráter de intermediação de mão de obra e mercantilização do trabalho. Faz-se necessária, portanto, interpretar diversamente a norma legal, realizando uma releitura de conceitos clássicos com base nos fundamentos sociológicos e históricos do Direito Coletivo do Trabalho.

Quanto ao trabalho intermitente, foi salientada a total ausência de preocupação do legislador da chamada “Reforma Trabalhista” quanto à organização sindical destes trabalhadores, o que culminou nos seguintes questionamentos: tendo o funcionário intermitente diversos empregadores formais, todos eles ficam obrigados a observar o que for negociado coletivamente pelo sindicato escolhido pelo trabalhador para sua filiação? De que outro modo pode este trabalhador ter garantida a Liberdade Sindical neste cenário?

Neste ponto, foi evidenciado o descaso da legislação quanto à Liberdade Sindical, já que, conforme mencionado anteriormente, é obrigação do Estado garantir os caminhos à sindicalização efetiva que, inclusive, permita ao trabalhador a condição de negociar suas condições de trabalho.

Por fim, em relação ao trabalho mediante intermédio de plataformas digitais, salientou-se a situação de extrema marginalização em que se encontram estes trabalhadores, a quem têm sido negados não apenas as garantias da Liberdade Sindical, mas também o próprio vínculo empregatício com as empresas correspondentes, ao argumento de serem meros “parceiros”. Conclui-se, portanto, que há ainda longo caminho de reconhecimento da ilegalidade a quem estes funcionários têm sido submetidos para pensar em sua organização sindical na forma da lei.

De modo geral, o que se pôde concluir neste trabalho foi pela desatualização dos conceitos de categoria e enquadramento sindical no contexto brasileiro, pois são pensados a partir de uma subordinação clássica do modelo predominantemente fordista que não mais se aplica. Para falar em melhoramento deste cenário, é preciso debater amplamente com os atores

sociais envolvidos e com base nos princípios basilares do Direito Coletivo do Trabalho sobre as problematizações geradas pelo neoliberalismo e reformas de austeridade na organização sindical dos trabalhadores.

Entender, em primeiro lugar, que o sindicato é elemento essencial na democratização do poder, para que não persistam estas brechas de fragmentação, desorganização e falta de representatividade que atingem em maior grau os terceirizados, os intermitentes e os trabalhadores de plataformas digitais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Amauri Cesar. *Categoria profissional essencial: nova interpretação do art. 511 da CLT e a reforma trabalhista*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 84, n. 1, p. 281-312, jan./mar. 2018.

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão*. São Paulo: Boitempo, 2018

BIAVASCHI, M. B. et al. *Contribuição crítica à reforma trabalhista (dossiê reforma trabalhista)*. Campinas: Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (CESIT-IE/UNICAMP), 2017.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, 1943.

_____. *Constituição Federal de 1988*. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 02 jul. 2019.

_____. *Lei nº 13.429* de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. *Diário Oficial da União*, Brasília, 31 mar. 2017a.

_____. *Lei nº 13.467* de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, 13 jul. 2017b.

_____. *Decreto n. 19.770*, de 19 de março de 1931. Regula a sindicalização das classes patronais e operárias e dá outras providências. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19770-19-marco-1931-526722-norma-pe.html>> Acesso em 02 ago. 2019.

_____. *Portaria nº 349*, de 23 de maio de 2018. Estabelece regras voltadas à execução da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P349_18.html> Acesso em 04 nov. 2019.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Terceirização como intermediação de mão de obra*. Rio de Janeiro, 2014.

CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. *Direito do Trabalho – Curso e discurso*, 2. ed., São Paulo: LTr, 2018.

CAVALLINI, Marta. *Em quase 2 anos de reforma trabalhista, 15% das vagas criadas no país são para intermitentes*: No entanto, previsão do governo de criar 2 milhões de postos em 3 anos está longe de ser alcançada. G1. 2019. Disponível em <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/09/25/em-quase-2-anos-de-reforma-trabalhista-15percent-vagas-criadas-no-pais-sao-para-intermitentes.ghtml>>. Acesso em 13 nov. 2019.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. *Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho*, 5. ed., São Paulo: LTr, 2017a.

_____. *Curso de direito do trabalho*, 16. ed. rev. e ampl., São Paulo : LTr, 2017b.

_____. *Direito Coletivo do Trabalho*, 3. ed., São Paulo: LTr, 2008.

_____. Sindicalismo e Sindicatos no Brasil: da Democratização Promovida pela Constituição da República à Crise e Desinstitucionalização Emergentes. *Revista Magister de Direito do Trabalho*, Brasília, n. 91, p.68-93, jul/ago, 2019.

GOMES, Angela de Castro. *Cidadania e direitos do trabalho*. Rio de Janeiro: J. Zahar, 2002.

GONDIM, Thiago Patrício. A Reforma Trabalhista e as Entidades Sindicais Brasileiras: Breves Apontamentos de Repercussões e Disputas. In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; EMERIQUE, Lilian Balmant; BARISON, Thiago. (organizadores). *Reformas institucionais de austeridade, democracia e relações de trabalho – São Paulo: LTr, 2018. P. 144-156.*

HAN, Byung-Chul. *Psicopolítica. O Neoliberalismo e as novas técnicas de poder*. Belo Horizonte: Áyiné, 2018.

KREIN, José Dari. *O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva*: consequências da reforma trabalhista. *Tempo soc.* [online]. 2018, vol.30, n.1, pp.77-104. ISSN 0103-2070. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2018.138082>>. Acesso em 05 nov. 2019.

LIMA, Jacob Carlos; BRIDI, Maria Aparecida. *TRABALHO DIGITAL E EMPREGO*: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. *Cad. CRH*, Salvador , v. 32, n. 86, p. 325-342, Aug. 2019 . Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792019000200325&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 16 Nov. 2019.

LOGUÉRCIO, José Eymard. *Pluralidade Sindical: da legalidade à legitimidade no sistema sindical brasileiro*. São Paulo: LTr, 2000.

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

MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Subordinação estrutural: reticular e alienidade*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 32, jan./jun. 2008, p. 127-146

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. PÓS-FORDISMO E REFLEXOS NOS CONTRATOS DE TRABALHO. *Revista da Faculdade de Direito UFPR*, Curitiba, PR, Brasil, dez. 2005. ISSN 2236-7284. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/7038>>. Acesso em: 16 nov. 2019.

OLIVEIRA, Thiago Barison de. A Estrutura Sindical de Estado e a Reforma Trabalhista. In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; EMERIQUE, Lilian Balmant; BARISON, Thiago. (organizadores). *Reformas institucionais de austeridade, democracia e relações de trabalho* – São Paulo: LTr, 2018. P. 158-167.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Conheça a OIT. [201-]. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 20 jul. 2019.

_____. *Convenção 87: Liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização*. Genebra, 1948.

_____. *La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*. Ginebra: OIT, 6ª edición, 2018.

_____. *Interim Report - Report No 353*, March 2009. Case No 2620 (Korea, Republic of). Disponível em <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2911238#C> Acesso em 02 nov. 2019.

_____. *Report in which the committee requests to be kept informed of development - Report No 349*, March 2008, Case No 2524 (United States). Disponível em <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_T EXT_ID:2910434> Acesso em 02 nov. 2019.

_____. *Report in which the committee requests to be kept informed of development - Report No 350*, June 2008, Case No 2547 (United States). Disponível

em<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAIN_T_TEXT_ID:2910631> Acesso em 02 nov. 2019.

SANTANA, Marco Aurélio. *CLASSE TRABALHADORA, CONFRONTO POLÍTICO E DEMOCRACIA: O CICLO DE GREVES DO ABC PAULISTA E OS DESAFIOS DO SINDICALISMO ATUAL*. *Lua Nova*, São Paulo, n. 104, p. 19-65, ago. 2018. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64452018000200019&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 05 nov. 2019.

SANTOS, Nathalia Marbly Miranda. *Uma leitura do trabalho intermitente implementado pela Lei n. 13.467/2017 à luz dos referenciais teóricos sobre os sentidos de flexibilidade*. Monografia (Graduação em Direito) – UFRJ. Rio de Janeiro, 2018.

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

_____. *Direitos fundamentais e liberdade sindical no sistema de garantias: Um diálogo com Luigi Ferrajoli*. In: Revista da Faculdade de Direito de Campos, ano 6, n.6, jun. 2005.

_____. Arranjos Institucionais e Estrutura Sindical: o que há de novo no sistema jurídico sindical brasileiro. In: DELGADO, G. N.; PEREIRA, R. J. M. B. (Org.). *Trabalho, Constituição e Cidadania: A dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas*. 1ªed. São Paulo: LTR, 2014, v. 1, p. 258-286.

_____. O reconhecimento das centrais sindicais e a criação de sindicatos no Brasil: antes e depois da Constituição de 1988. In: HORN, C. H.; SILVA, S. G. C. L. (Org.). *Ensaio sobre sindicatos e reforma sindical no Brasil*. São Paulo: LTR, 2009, p. 15-58.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho*. São Paulo: LTr, 2000.

SLEE, Tom. *Uberização: A nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

STF. *Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental: 324-DF*. Relator: Ministro Roberto Barroso. DJ: 30/08/2018. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>>. Acesso em 03 nov. 2019.

TRT3. *Recurso Ordinário: ROT 0010806-62.2017.5.03.0011*. Relator: Desembargador Marco Antonio Paulinelli de Carvalho. DJ: 20/09/2019. Disponível em: <<https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00108066220175030011>>. Acesso em 12 nov. 2019.

TRT2. *Recurso Ordinário: ROT 1000123-89.2017.5.02.0038*. Relatora: Desembargadora Beatriz de Lima Pereira. DJ: 23/02/2019. Disponível em: <<https://consulta.pje.trtsp.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10001238920175020038>>. Acesso em 12 nov. 2019.

TST. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista: -119/2012-0008-09*. Relator: Ministro Vieira de Mello Filho. DJ: 11/09/2015. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0000119&digitoTst=43&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0008&submit=Consultar>> . Acesso em 11 nov. 2019.

APÊNDICE A – LISTA DOS INSTRUMENTOS COLETIVOS ANALISADOS

Nº do registro	Ano do registro	Categoria envolvida no instrumento coletivo
RJ001111/2019	2019	Asseio e conservação
RJ001632/2019	2019	Trabalhadores na indústria da construção civil, do plano da CNTI
RJ001423/2019	2019	Asseio e conservação
RJ001310/2019	2019	Asseio e conservação
RJ001681/2019	2019	Trabalhadores em defesa do meio ambiente
RJ000933/2019	2019	Asseio e conservação
RJ000705/2019	2019	Asseio e conservação
RJ001423/2019	2019	Asseio e conservação
RJ001310/2019	2019	Asseio e conservação
RJ001421/2019	2019	Asseio e conservação
RJ000816/2019	2019	Trabalhadores em brigada de incêndio
RJ000659/2019	2019	Empregados nas agências de emprego; empregados nas empresas de recursos humanos; empregados nas empresas de recrutamento e seleção de pessoal
RJ000851/2019	2019	Asseio e conservação
RJ001397/2019	2019	Asseio e conservação
RJ001219/2019	2019	Asseio e conservação
RJ000655/2019	2019	Asseio e conservação
RJ001124/2019	2019	Alimentação
RJ001421/2019	2019	Asseio e conservação
RJ002140/2018	2018	Profissionais e trabalhadores em atividades de defesa do meio ambiente
RJ000809/2019	2019	Empregados nas agências de emprego; empregados nas empresas de recursos humanos; empregados nas empresas de recrutamento e seleção de pessoal; emprega ...
RJ001425/2019	2019	Trabalhadores nas empresas de limpeza urbana
RJ001079/2019	2019	Asseio e conservação
RJ001073/2019	2019	Asseio e conservação

RJ001500/2019	2019	Asseio e conservação
RJ001461/2019	2019	Empregados em postos de serviços de combustíveis e derivados de petróleo
RJ000769/2019	2019	Asseio e conservação
RJ002139/2018	2018	Profissionais e trabalhadores em atividades de defesa do meio ambiente
RJ000854/2019	2019	Asseio e conservação
RJ000710/2019	2019	Empregados nas agências de emprego; empregados nas empresas de recursos humanos; empregados nas empresas de recrutamento e seleção de pessoal
RJ001219/2019	2019	Asseio e conservação
RJ000744/2019	2019	Empregados nas entidades e empresas de previdência privada fechada nas empresas de privada aberta
RJ001068/2019	2019	Asseio e conservação
RJ001257/2019	2019	Trabalhadores em defesa do meio ambiente
RJ001502/2019	2019	Asseio e conservação
RJ000840/2019	2019	Trabalhadores em brigada de incêndio
RJ002350/2018	2018	Profissionais e trabalhadores em atividades de defesa do meio ambiente
RJ000843/2019	2019	Empregados em empresas de segurança e vigilância, transportes de valores de prevenção e combate a incêndio de cursos de formação e similares
RJ001673/2018	2018	Dos(as) trabalhadores(as) em entidades sindicais, órgãos classistas, associações, confederações e federações dos empregados e empregadores
RJ002123/2018	2018	Profissionais e trabalhadores em atividades de defesa do meio ambiente
RJ000186/2019	2019	Profissionais e trabalhadores em atividades de defesa do meio ambiente
RJ000606/2019	2019	Profissional dos trabalhadores na indústria do fumo
RJ001500/2019	2019	Asseio e conservação
RJ001672/2019	2019	Trabalhadores em transportes rodoviários
RJ002349/2018		

RJ001502/2019	2019	Asseio e conservação
RJ002124/2018	2018	Profissionais e trabalhadores em atividades de defesa do meio ambiente
RJ001102/2018	2018	Empregados nas agências de emprego; empregados nas empresas de recursos humanos; empregados nas empresas de recrutamento e seleção de pessoal
RJ001460/2019	2019	Profissional dos empregados em postos de serviços de combustíveis e derivados de petróleo
RJ001422/2019	2019	Asseio e conservação
RJ000831/2019	2019	Asseio e conservação
RJ001434/2019	2019	Asseio e conservação
RJ001424/2019	2019	Asseio e conservação
RJ001580/2019	2019	Profissional nas empresas particulares de limpeza urbana
RJ001263/2019	2019	Trabalhadores em transportes rodoviário de cargas e coletivos
RJ000804/2019	2019	Trabalhadores em transportes rodoviários de cargas e coletivos
RJ001500/2019	2019	Asseio e conservação
RJ001579/2019	2019	Trabalhadores em defesa do meio ambiente
RJ001422/2019	2019	Asseio e conservação
RJ000341/2019	2019	Profissionais de enfermagem, técnicos de saúde, massagistas e empregados em hospitais e casas de saúde
RJ001309/2019	2019	Trabalhadores em empresas de telecomunicações, transmissão de dados e correio eletrônico, telefonia móvel celular, serviços troncalizados
RJ002270/2018	2018	Empregados em entidades culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional, do plano da CNTC
RJ001302/2019	2019	Profissional dos trabalhadores rodoviários
RJ000112/2019	2019	Profissionais e trabalhadores em atividades de defesa do meio ambiente
RJ001434/2019	2019	Asseio e conservação
RJ000832/2019	2019	Asseio e conservação

RJ001578/2019	2019	Profissionais dos empregados vendedores e viajantes do comércio, do plano da CNTC
RJ001424/2019	2019	Asseio e conservação
RJ002030/2018	2018	Empregados no comércio

**APÊNDICE B – RELAÇÃO DE CLÁUSULAS COM RESTRIÇÃO DO USO DA
MODALIDADE DE CONTRATO INTERMITENTE**

Número do registro	Parte empregadora	Sindicato dos trabalhadores	Texto da cláusula
RJ001461/2019	SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE COMBUSTIVEIS LUBRIFICANTES E LOJAS DE CONVENIENCIA NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO	SINDICATO DOS EMPREGADOS EM POSTOS DE SERVICOS DE COMBUSTIVEIS E DERIVADOS DE PETROLEO DE CAMPOS DOS GOYTACAZES-RJ E REGIAO	É proibido às empresas, para a execução dos serviços, a utilização de cooperativas, estagiários, trabalho intermitente ou mão de obra de terceiros para o desempenho de sua atividade fim.
RJ001460/2019	SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE COMBUSTIVEIS LUBRIFICANTES E LOJAS DE CONVENIENCIA NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO	SINDICATO DOS EMPREGADOS EM POSTOS DE SERVICOS DE COMBUSTIVEIS E DERIVADOS DE PETROLEO DO MUNICIPIO DO RIO DE JANEIRO E REGIAO - SINPOSPETRO-RJ.	É proibido às empresas, para a execução dos serviços, a utilização de cooperativas, estagiários, trabalho intermitente ou mão de obra de terceiros para o desempenho de sua atividade fim.
RJ000341/2019	SIND HOSP ESTAB SERV SAUDE REG SERRANA FLUM SINDHSERRA	SINDICATO DOS AUXILIARES E TECNICOS DE ENFERMAGEM E TRABALHADORES NA AREA DE SAUDE DE TERESOPOLIS TRES RIOS PARAIBA DO SUL LEVY GASPARIAN	É vedada a contratação de trabalhador na modalidade intermitente em empresas da categoria econômica dos Hospitais, Clínicas, Casas de Saúde, Laboratórios de Pesquisas Análises

Clínicas e demais
Estabelecimentos de
Serviço de Saúde.

APÊNDICE C – RELAÇÃO DE CLÁUSULAS PELA INAPLICABILIDADE DE ESTABILIDADES NO EMPREGO PARA TRABALHADORES INTERMITENTES

Número do registro	Parte empregadora	Sindicato dos trabalhadores	Texto da cláusula
RJ001310/2019	LIMPAKTO COMERCIO DE PRODUTOS EQUIPAMENTOS E SERVICOS DE LIMPEZA LTDA	SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO E EM EDIFICIOS DE CAMPOS DOS GOYTACAZES RJ (SEEACEC)	O contrato de experiência e/ou contrato por tempo determinado, contrato de Trabalho intermitente poderá ser encerrado no seu prazo não garantindo quaisquer estabilidades previstas neste instrumento.
RJ001423/2019	L.P.T CONDOMINIOS LTDA	SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO E EM EDIFICIOS DE CAMPOS DOS GOYTACAZES RJ (SEEACEC)	O contrato de experiência e/ou contrato por tempo determinado, contrato de Trabalho intermitente poderá ser encerrado no seu prazo não garantindo quaisquer estabilidades previstas neste instrumento.
RJ001421/2019	LIMPORT SERVICOS DE MACAE LTDA	SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO E EM EDIFICIOS DE CAMPOS DOS	O contrato de experiência e/ou contrato por tempo determinado, contrato de Trabalho intermitente poderá ser

		GOYTACAZES RJ (SEEACEC)	encerrado no seu prazo não garantindo quaisquer estabilidades previstas neste instrumento.
RJ001219/2019	PORTLIMP COMERCIO E SERVICOS LTDA	SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO E EM EDIFICIOS DE CAMPOS DOS GOYTACAZES RJ (SEEACEC)	O contrato de experiência e/ou contrato por tempo determinado, contrato de Trabalho intermitente poderá ser encerrado no seu prazo não garantindo quaisquer estabilidades previstas neste instrumento.
RJ001502/2019	VGM SERVICOS DE APOIO A CONDOMINIOS E EDIFICIOS LTDA	SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO E EM EDIFICIOS DE CAMPOS DOS GOYTACAZES RJ (SEEACEC)	O contrato de experiência e/ou contrato por tempo determinado, contrato de Trabalho intermitente poderá ser encerrado no seu prazo não garantindo quaisquer estabilidades previstas neste instrumento.
RJ001500/2019	VGM COMERCIO DE PRODUTOS EQUIPAMENTOS E SERVICOS DE LIMPEZA LTDA	SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO E EM EDIFICIOS DE CAMPOS DOS	O contrato de experiência e/ou contrato por tempo determinado, contrato de Trabalho intermitente poderá ser

		GOYTACAZES RJ (SEEACEC)	encerrado no seu prazo não garantindo quaisquer estabilidades previstas neste instrumento.
RJ001434/2019	VANGUARDA GERADORA MERCANTIL LTDA	SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO E EM EDIFICIOS DE CAMPOS DOS GOYTACAZES RJ (SEEACEC)	O contrato de experiência e/ou contrato por tempo determinado, contrato de Trabalho intermitente poderá ser encerrado no seu prazo não garantindo quaisquer estabilidades previstas neste instrumento.
RJ001422/2019	LIMPAX COMERCIO & SERVICOS LTDA	SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO E EM EDIFICIOS DE CAMPOS DOS GOYTACAZES RJ (SEEACEC)	O contrato de experiência e/ou contrato por tempo determinado, contrato de Trabalho intermitente poderá ser encerrado no seu prazo não garantindo quaisquer estabilidades previstas neste instrumento.
RJ001309/2019	SINDICATO DAS EMP ASSEIO E CONS EST DO RIO DE JANEIRO	SIND. DOS TRAB. EM EMP. TELEC.OP.SIST.TV POR ASS.TRANSM. DE DADOS E CORREIO ELETR.TELEF.M.CEL.S	PARÁGRAFO ÚNICO O – TRABALHO INTERMITENTE - Ficam as empresas autorizadas a utilizar a modalidade de trabalho

ERV.TRONC.D
COM.RADI

Intermitente, como condição especial em contrato individual por escrito, não podendo o valor da hora ser pago de forma inferior ao piso/hora prevista nessa convenção coletiva de trabalho para a referida função, nos moldes das alterações introduzidas pela lei 13.467/2017.
(...) Parágrafo Décimo
Primeiro: Os empregados contratados para prestação de trabalho intermitente integram o regime extra-quadro e não terão direito aos benefícios concedidos apenas aos empregados contratados por prazo indeterminado, conforme adiante previsto na cláusula 9ª.

ANEXO A – ACÓRDÃO DO CASO Nº 0000119-43.2012.5.09.0008

“RECURSO DE REVISTA - ENQUADRAMENTO SINDICAL – TRABALHADOR TEMPORÁRIO. O conceito de categoria profissional, consoante o art. 511, § 2º, da CLT, é definido pela "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". É no cerne da empresa tomadora de serviços, em que os trabalhadores temporários executam seus afazeres e se sujeitam às mesmas condições de trabalho, que se encontram presentes os requisitos de "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". Além disso, o art. 12, "a", da Lei nº 6.019/1974 dispõe que é assegurado ao trabalhador temporário "remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora" inclusive benefícios previstos em normas coletivas. Nessa senda, os trabalhadores temporários deverão ter o mesmo o enquadramento sindical dos empregados do tomador de serviços, tendo em vista a identidade do trabalho que desenvolvem, as necessidades que possuem e as exigências que lhes são comuns, porquanto laboram lado a lado com os empregados da tomadora, inclusive em funções ligadas à sua atividade fim, além de legalmente lhes ser assegurado remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora.

Recurso de Revista conhecido e provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº TST-RR-119-43.2012.5.09.0008, em que é Recorrente EMPLOYER ORGANIZAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS LTDA. e Recorrido SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS, COLOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE MÃO DE OBRA, TRABALHO TEMPORÁRIO, LEITURA DE MEDIDORES E DE ENTREGA DE AVISOS NO ESTADO DO PARANÁ - SINEEPRES.

O 9º Tribunal Regional do Trabalho, mediante decisão a fls. 337-339, denegou seguimento ao recurso de revista interposto pela reclamada.

Inconformada, a reclamada interpõe agravo de instrumento a fls. 341-348, alegando, em síntese, que o recurso merecia regular processamento.

O Sindicato apresentou contraminuta a fls. 353-357. Não foram apresentadas contrarrazões, consoante certificado a fls. 358.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 83 do RITST.

É o relatório.

VOTO

I – AGRAVO DE INSTRUMENTO

1 - CONHECIMENTO

Conheço do agravo de instrumento, uma vez presentes os pressupostos de admissibilidade.

2 – MÉRITO

2.1 – NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL – DECISÃO DENEGATÓRIA DE SEGUIMENTO DO RECURSO DE REVISTA

A reclamada, na minuta de agravo de instrumento, suscita que a Corte regional, ao denegar o seguimento do recurso de revista, incorreu em negativa de prestação jurisdicional. Aponta violação dos arts. 5º, XXXV e LV, e 93, IX, da Constituição Federal; 832 da CLT; e 458 do CPC.

Não prospera a alegação, visto que o juízo de admissibilidade do recurso de revista pelo órgão regional constitui procedimento previsto em lei.

O juízo de admissibilidade dúplice do recurso de revista exige que a Corte regional analise previamente os pressupostos tanto extrínsecos quanto intrínsecos, estando contida nestes a aferição de violação de dispositivo legal e constitucional e divergência jurisprudencial, nos termos do § 1º do art. 896 da CLT.

A decisão proferida pelo juízo *a quo* não tem o condão de vincular o juízo *ad quem*, por isso assegura-se à parte, em caso de denegação de seguimento do recurso, a faculdade de ver reexaminada a decisão por meio do competente agravo de instrumento, via ora utilizada pela reclamada.

Logo, a regular interposição do agravo de instrumento finda por denotar o uso pela reclamada de todos os meios e recursos inerentes à ampla defesa e ao contraditório, em estrita obediência à legislação vigente e aos pertinentes postulados constitucionais.

Portanto, permanecem intactos os dispositivos constitucionais e legais apontados, não se cogitando em ofensa ao contraditório e à ampla defesa nem em negativa de prestação jurisdicional.

Nego provimento.

2.2 – ENQUADRAMENTO SINDICAL – TRABALHADOR TEMPORÁRIO

O Tribunal Regional do Trabalho deu provimento ao recurso ordinário interposto pelo autor (Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e de Entrega de Avisos no Estado do Paraná – SINEEPRE), para reconhecer a sua legitimidade para representar os empregados da reclamada, que prestam serviço a outras empresas na condição de trabalhadores temporários e, por conseguinte, condená-la no recolhimento da contribuição sindical ao referido sindicato, pelos fundamentos abaixo delineados:

Importa consignar que a insurgência limita-se à contribuição sindical dos empregados temporários e à contribuição assistencial dos não filiados ao Sindicato. Registra-se que a legitimidade para representar os empregados das empresas demandadas não é contestada, tanto assim, que as rés afirmaram que a contribuição sindical e a contribuição assistencial (dos filiados) foram devidamente recolhidas em favor do Sindicato autor. O que sustentam as rés é que a contribuição sindical obrigatória dos empregados temporários é devida ao sindicato representante da categoria profissional das empresas tomadoras de serviços, nos termos do art. 12, alínea "a", da Lei 6.019/74 e que a contribuição assistencial é devida apenas pelos filiados.

(...)

Nas razões do recurso de revista, a reclamada sustentou, em suma, que o autor não possui legitimidade para representar os trabalhadores temporários contratados sob a égide da Lei nº 6.019/74, uma vez que concernente entidade sindical representa tão somente os seus empregados efetivos internos. Asseverou que aos trabalhadores temporários são assegurados os mesmos benefícios devidos aos empregados efetivos do tomador de serviços. Ponderou que foram as entidades sindicais de representação de classe dos empregados efetivos do tomador de serviço e não o SINEEPRES que negociaram as condições salariais e demais benefícios que incidem também em relação aos temporários, em razão do tratamento isonômico legalmente conferido a esses trabalhadores.

Defendeu que o enquadramento sindical do trabalhador temporário está vinculado ao mesmo sindicato que representa os empregados da tomadora de serviços. Saliou também que o labor desenvolvido pelos trabalhadores temporários, consoante o § 2º do art. 511 da CLT, mantém similitude com a atividade econômica dos empregados da tomadora de serviços e não com a empresa de trabalho temporário, a qual figura como mero agente de intermediação de mão de obra para o contratante do trabalhador temporário. Apontou violação dos arts. 8º, III, V e VI, da Constituição Federal; 515, § 2º, e 580 da CLT; e 12 da Lei nº 6.019/74.

O enquadramento sindical adequado dos trabalhadores contratados por empresa interposta para prestar serviços nas dependências de outras empresas, denominada de tomadora de serviços, é fundamental, sob pena de não serem asseguradas a esses trabalhadores as garantias sindicais, consagradas no capítulo da Constituição Federal que dispõe sobre os direitos sociais.

A multiplicidade de tomadores de serviço, que compõe diversas categorias econômicas, e a temporariedade dos contratos de trabalhos firmados por concernentes trabalhadores, acaba por lhes inviabilizar a associação, diante da ausência de clareza da categoria econômica que os congregam e da identidade das condições de trabalho. Destaque-se que a finalidade social da Lei nº 6.019/1974 é viabilizar a inserção de trabalhadores no mercado de trabalho.

Outrossim, o conceito de categoria profissional, consoante o art. 511, § 2º, da CLT, assim é definido: 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.

Com efeito, é no cerne da empresa tomadora de serviços, em que os trabalhadores temporários exercem seus afazeres e se sujeitam às mesmas condições de trabalho, que se verifica a presença de solidariedade de interesses e a execução de atividades idênticas, similares ou conexas com os próprios empregados da tomadora. Logo, de acordo com o disposto no art. 511, § 2º, da CLT, trabalhador temporário não constitui categoria profissional.

Além disso, o art. 12, "a", da Lei nº 6.019/1974 ao garantir aos trabalhadores temporários "remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora", consequentemente lhes assegura também as vantagens previstas em normas coletivas.

Nessa senda, os trabalhadores temporários deverão ter o mesmo enquadramento sindical dos empregados do tomador de serviços, tendo em vista a identidade do trabalho que desenvolvem, as necessidades que possuem e as exigências que lhes são comuns, porquanto laboram lado a lado com os empregados da tomadora, inclusive em funções ligadas à sua atividade fim, além de lhes ser assegurado remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora.

Desvinculados se encontram esses trabalhadores da categoria conferida à atividade preponderante da empresa de locação de mão de obra, mera administradora dos contratos. Saliente-se que dificuldades logísticas concernentes ao recolhimento da contribuição sindical não podem figurar como óbices ao correto enquadramento sindical, considerando que a finalidade principal das entidades sindicais reside na defesa dos interesses econômicos, profissionais, sociais e políticos da categoria que representam.

Não bastasse isso, o autor (Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e de Entrega de Avisos no Estado do Paraná – SINEEPRE), representa uma gama de trabalhadores que não ostentam entre si similitude das atividades desenvolvidas, uma vez que representa desde leituristas de medidores a trabalhadores temporários, os quais podem

exercer qualquer ramo da atividade econômica, inclusive a atividade fim do tomador de serviços.

Portanto, a Corte regional ao reconhecer que o Sindicato-autor tem legitimidade para representar os empregados da reclamada violou o art. 515, § 2º, da CLT. Ante o exposto, dou provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista.

Encontrando-se os autos suficientemente instruídos, com fulcro no art. 897, § 7º, da CLT e na Resolução Administrativa nº 928/2003, passo ao julgamento do recurso de revista.

II - RECURSO DE REVISTA

1 - CONHECIMENTO

Satisfeitos os requisitos de admissibilidade referentes à tempestividade (fls. 320 - 321), à representação processual (fls. 298) e ao preparo (fls. 250-257, 287, 319, 332 e 333), passo ao exame dos pressupostos intrínsecos de admissibilidade do recurso de revista.

1.1 – ENQUADRAMENTO SINDICAL – TRABALHADOR TEMPORÁRIO

O Tribunal Regional do Trabalho deu provimento ao recurso ordinário interposto pelo autor (Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e de Entrega de Avisos no Estado do Paraná – SINEEPRE), para reconhecer a sua legitimidade para representar os empregados da reclamada, que prestam serviço a outras empresas na condição de trabalhadores temporários e, por conseguinte, condená-la no recolhimento da contribuição sindical ao referido sindicato, pelos fundamentos abaixo delineados:

Importa consignar que a insurgência limita-se à contribuição sindical dos empregados temporários e à contribuição assistencial dos não filiados ao Sindicato.

Registra-se que a legitimidade para representar os empregados das empresas demandadas não é contestada, tanto assim, que as rés afirmaram que a contribuição sindical e a contribuição assistencial (dos filiados) foram devidamente recolhidas em favor do Sindicato autor. O que sustentam as rés é que a contribuição sindical obrigatória dos empregados temporários é devida

ao sindicato representante da categoria profissional das empresas tomadoras de serviços, nos termos do art. 12, alínea "a", da Lei 6.019/74 e que a contribuição assistencial é devida apenas pelos filiados.

Quanto à contribuição sindical obrigatória dos empregados temporários, ao contrário do que entendem as rés, é devida ao sindicato da categoria profissional da empregadora e não ao sindicato representante da categoria profissional dos trabalhadores das tomadoras de serviço, não obstante se reconheça o direito à isonomia preconizado pelo art. 12, alínea "a", da Lei 6.019/74. Nesse aspecto, frisa-se que a assertiva não obsta o direito ao salário equitativo e demais vantagens previstas nas convenções coletivas da categoria econômica e profissional das tomadoras de serviços terceirizados e/ou temporários.

Além disso, o trabalho temporário pressupõe a colocação do autor em empresas distintas e de natureza econômica diversas durante o mesmo ano, o que torna inviável o entendimento de que a contribuição sindical obrigatória se destina ao sindicato da categoria profissional da empresa tomadora de serviços e de que são os verdadeiros representantes da categoria dos temporários.

O enquadramento sindical do empregado é determinado pela atividade preponderante de seu empregador, nos termos do art. 581, § 2º, da CLT, salvo quanto às categorias profissionais diferenciadas, que são definidas pela própria profissão ou função exercida pelo empregado (art. 511, § 3º da CLT), o que não ocorre no presente caso.

Frisa-se que as rés têm como atividade empresarial principal a prestação de serviços terceirizados e a locação de mão-de-obra temporária (nos moldes da Lei 6.019/74), colocando à disposição trabalhadores terceirizados e temporários nas empresas tomadoras. Logo, é devida a contribuição sindical obrigatória dos trabalhadores temporários em favor do Sindicato autor, uma vez que incontroverso a ausência de repasse da contribuição sindical. REFORMO EM PARTE para condenar a ré Employer Org. de Recursos Humanos Ltda. a recolher a contribuição sindical dos trabalhadores temporários em favor do Sindicato autor.

Nas razões do recurso de revista, a reclamada sustenta, em suma, que o autor não possui legitimidade para representar os trabalhadores temporários contratados sob a égide da Lei nº 6.019/74, uma vez que concernente entidade sindical representa tão somente os seus empregados efetivos internos. Assevera que aos trabalhadores temporários são assegurados os

mesmos benefícios devidos aos empregados efetivos do tomador de serviços. Pondera que foram as entidades sindicais de representação de classe dos empregados efetivos do tomador de serviço e não o SINEEPRES que negociaram as condições salariais e demais benefícios que incidem também em relação aos temporários, em razão do tratamento isonômico legalmente conferido a esses trabalhadores. Defende que o enquadramento sindical do trabalhador temporário está vinculado ao mesmo sindicato que representa os empregados da tomadora de serviços.

Salienta também que o labor desenvolvido pelos trabalhadores temporários, consoante o § 2º do art. 511 da CLT, mantém similitude com a atividade econômica dos empregados da tomadora de serviços e não com a empresa de trabalho temporário, a qual figura como mero agente de intermediação de mão de obra para o contratante do trabalhador temporário. Apontou violação dos arts. 8º, III, V e VI, da Constituição Federal; 515, § 2º, e 580 da CLT; e 12 da Lei nº 6.019/74.

O enquadramento sindical adequado dos trabalhadores contratados por empresa interposta para prestar serviços nas dependências de outras empresas, denominada de tomadora de serviços, é fundamental, sob pena de não serem asseguradas a esses trabalhadores as garantias sindicais, consagradas no capítulo da Constituição Federal que dispõe sobre os direitos sociais.

A multiplicidade de tomadores de serviço, que compõe diversas categorias econômicas, e a temporariedade dos contratos de trabalhos firmados por concernentes trabalhadores, acaba por lhes inviabilizar a associação, diante da ausência de clareza da categoria econômica que os congregam e da identidade das condições de trabalho. Destaque-se que a finalidade social da Lei nº 6.019/1974 é viabilizar a inserção de trabalhadores no mercado de trabalho.

Outrossim, o conceito de categoria profissional, consoante o art. 511, § 2º, da CLT, assim é definido: 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.

Com efeito, é no cerne da empresa tomadora de serviços, em que os trabalhadores temporários exercem seus afazeres e se sujeitam às mesmas condições de trabalho, que se verifica a presença

de solidariedade de interesses e a execução de atividades idênticas, similares ou conexas com os próprios empregados da tomadora.

Logo, de acordo com o disposto no art. 511, § 2º, da CLT, trabalhador temporário não constitui categoria profissional. Além disso, o art. 12, "a", da Lei nº 6.019/1974 ao garantir aos trabalhadores temporários "remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora", consequentemente lhes assegura também as vantagens previstas em normas coletivas.

Nessa senda, os trabalhadores temporários deverão ter o mesmo enquadramento sindical dos empregados do tomador de serviços, tendo em vista a identidade do trabalho que desenvolvem, as necessidades que possuem e as exigências que lhes são comuns, porquanto laboram lado a lado com os empregados da tomadora, inclusive em funções ligadas à sua atividade fim, além de lhes ser assegurado remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora. Desvinculados se encontram esses trabalhadores da categoria conferida à atividade preponderante da empresa de locação de mão de obra, mera administradora dos contratos.

Saliente-se que dificuldades logísticas concernentes ao recolhimento da contribuição sindical não podem figurar como óbices ao correto enquadramento sindical, considerando que a finalidade principal das entidades sindicais reside na defesa dos interesses econômicos, profissionais, sociais e políticos da categoria que representam.

Não bastasse isso, o autor (Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e de Entrega de Avisos no Estado do Paraná – SINEEPRE), representa uma gama de trabalhadores que não ostentam entre si similitude das atividades desenvolvidas, uma vez que representa desde leituristas de medidores a trabalhadores temporários, os quais podem exercer qualquer ramo da atividade econômica, inclusive a atividade fim do tomador de serviços.

Portanto, a Corte regional ao reconhecer que o Sindicato-autor tem legitimidade para representar os empregados da reclamada violou o art. 515, § 2º, da CLT. Ante o exposto, conheço do recurso de revista por violação do art. 515, § 2º, da CLT

2 - MÉRITO

2.2 - ENQUADRAMENTO SINDICAL – TRABALHADOR TEMPORÁRIO

Em face dos fundamentos expostos e conhecido o recurso de revista, por violação do art. 515, § 2º, da CLT, dou-lhe provimento para reconhecer a ilegitimidade do autor para representar os empregados da reclamada, que prestam serviço a outras empresas na condição de trabalhadores temporários e, por conseguinte, excluir da condenação o recolhimento da contribuição sindical, restabelecendo, por outros fundamentos, a sentença que julgou improcedente a ação.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do agravo de instrumento e, no mérito, dar-lhe provimento, para determinar o processamento do recurso de revista. Por unanimidade, conhecer do recurso de revista, por violação do art. 515, § 2º, da CLT e, no mérito, dar-lhe provimento para reconhecer a ilegitimidade do autor para representar os empregados da reclamada que prestam serviço a outras empresas na condição de trabalhadores temporários e, por conseguinte, excluir da condenação o recolhimento da contribuição sindical, restabelecendo, por outros fundamentos, a sentença que julgou improcedente a ação.

Brasília, 9 de Setembro de 2015.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

MINISTRO VIEIRA DE MELLO FILHO

Relator