



UnB

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

Faculdade de Direito

**A REPRESENTAÇÃO E A REPRESENTATIVIDADE SINDICAL NO CONTEXTO
DA TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM**

Nicolle Wagner da Silva Gonçalves

Brasília

2018

Nicolle Wagner da Silva Gonçalves

**A REPRESENTAÇÃO E A REPRESENTATIVIDADE SINDICAL NO CONTEXTO
DA TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à
Faculdade de Direito da Universidade de
Brasília como requisito parcial para obtenção
do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Marthius Sávio
Cavalcante Lobato

Apresentado em 03 de dezembro de 2018

BANCA EXAMINADORA

Professor Pós-Dr. Marthius Sávio Cavalcante Lobato

Professora Dra. Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos

Professor Dr. Wilson Roberto Theodoro Filho

Mestranda Raquel Leite da Silva Santana
(Suplente)

Brasília

2018

AGRADECIMENTOS

Milan Kundera disse que “para que um amor seja inesquecível, é preciso que os acasos se juntem desde o primeiro instante, como os passarinhos sobre os ombros de São Francisco de Assis”. Dedico esse trabalho, então, a todos os amores que o acaso juntou em meu coração:

Ao meu pai, pela sua enorme bondade e sempre fiel amizade. Obrigada por todas as horas de aulas penosamente dadas para que eu pudesse estar aqui. Essa graduação é muito mais sua do que minha.

À minha mãe, pelo seu amor incondicional e exemplo de caráter.

À minha irmã Pauline. Eu não poderia ser mais feliz de ter você como irmã.

À professora Érica Fernandes Teixeira, tutora do PET. Obrigada pela paciência, presença e amizade constantes durante a graduação. Obrigada por acreditar em mim. Você é uma fonte de inspiração como mulher e professora. Sua força me impressiona.

Aos amigos que a graduação me trouxe. Não teriam linhas suficientes para registrar o nome de cada um e dizer o quanto significam para mim. Me aterei, então, àqueles que resignificaram a minha experiência de escrever este trabalho de conclusão de curso:

À Raquel, pela inesperada e feliz amizade. Obrigada por me instruir e encorajar todos os dias. Seu ombro foi lugar de conforto.

Ao Lucas, que me leva para uma apresentação de viola caipira, literal e metaforicamente, em momentos de desesperança. Eu não conseguiria te agradecer o suficiente.

À Norma e ao Alan, pela parceria na escrita e pelas boas risadas. Meus dias são mais leves depois que os conheci.

À Universidade de Brasília, pelo crescimento, pelas alegrias, tristezas e incômodos. Por me apresentar à pesquisa, à extensão e à Paulo Freire.

E por último, minha eterna gratidão ao professor Marthius que gentilmente aceitou ao meu convite e pacientemente orientou a construção do presente trabalho. Obrigada por toda a ajuda.

Que haja entre nós, animais, uma perfeita unidade, uma perfeita camaradagem na luta.
Todos os homens são inimigos, todos os animais são camaradas”
(A revolução dos bichos – George Orwell)

RESUMO

O objetivo do presente trabalho é refletir acerca das consequências da terceirização na atividade-fim da empresa para a atual estrutura sindical brasileira, a partir da diferenciação entre os conceitos de representação e representatividade. A análise das alterações na estrutura de produção que geram a precarização da mão-de-obra trabalhadora também é essencial para a compreensão da crise de representação vivida pelos sindicatos que, organizados a partir da clássica conformação das grandes fábricas do período fordista, encontram dificuldades para fixar uma atuação representativa e democrática em meio a uma base trabalhadora fragmentada pelos diferentes tipos de contrato de trabalho (que têm como consequência diferentes condições de trabalho). Em um contexto de alterações legislativas que legitimam as modificações na estrutura de produção, com vistas ao aumento de lucro, importa-se encontrar saídas benéficas ao trabalhador dentro do próprio texto legislativo, adequando-se a interpretação da legislação ordinária aos preceitos constitucionais de modo que retrocessos sociais como o alargamento da possibilidade de terceirização não inviabilizem o direito do trabalhador a participar e ser representado por um sindicato que converta os interesses da base em agenda de atuação sindical. Nesse sentido, por meio de uma revisão bibliográfica e recolhimento de dados que refletem o atual cenário do mercado de trabalho, é feita uma discussão sobre a atuação sindical no contexto em que a terceirização pode ser estendida à atividade-fim, por meio de um diálogo entre a legislação e a necessidade de uma representação que vá além dos aspectos formais para ser factualmente efetiva. Com isso, defende-se a ampliação do conceito de “categoria profissional” estipulados pelo artigo 511 da CLT de modo que o enquadramento sindical do trabalhador terceirizado se dê à luz de uma interpretação constitucional, uma vez que este exercerá as mesmas atividades do trabalhador diretamente contratado, devendo ser, portanto, representados pela mesma entidade sindical.

Palavras-chave: Terceirização da atividade-fim; enquadramento sindical; representatividade sindical;

ABSTRACT

The objective of this paper is to reflect on the consequences of outsourcing of the end activity of a company to the current Brazilian trade union structure from the differentiation between the concepts of representation and representativeness. The analysis of the changes in the structure of production that generate the precariousness of the labor force is also essential for the understanding of the crisis of representation experienced by the unions, which were organized from the classic conformation of the great factories of the Fordist period and have difficulty establishing a representative and democratic performance in the midst of a fragmented working force given the different types of labor contract (which have as a consequence different working conditions). In a context of legislative changes that legitimize modifications in the production structure, aiming at increasing profits, it is important to find benefits that are beneficial to the worker within the legislative text itself, adapting the interpretation of ordinary legislation to constitutional precepts so that social backslides such as the extension of the possibility of outsourcing do not prevent the right of the worker to participate in and be represented by a union that converts the interests of the base into an agenda for trade union. Through a bibliographical review and data collection that reflect the current labor market scenario, a discussion is made of the trade union activity in the context in which outsourcing can be extended to the end-activity, through a dialogue between the legislation and the need for a representation that goes beyond formal aspects to be factually effective. Thus, it is defended the extension of the concept of "professional category" stipulated by article 511 of the CLT so that the union framework of the outsourced worker is given in the light of a constitutional interpretation, since this will carry out the same activities of the worker directly be represented by the same trade union entity.

Keywords: Outsourcing of the end activity; union framework; trade union representativeness

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	1
CAPÍTULO 1. A ESTRUTURA SINDICAL BRASILEIRA: AMBIVALÊNCIA DA REPRESENTATIVIDADE.....	5
1.1. O atual modelo sindical	5
1.2. Os critérios de enquadramento do trabalhador na representação sindical	11
1.3. Representação e representatividade no Estado Democrático de Direito	15
CAPÍTULO 2. A REPRESENTATIVIDADE SINDICAL NA NOVA ESTRUTURA PRODUTIVA DO TRABALHO.....	21
2.1. As alterações na estrutura produtiva do trabalho.....	21
2.2. A precarização do trabalho	26
2.3. A democracia sindical em um contexto de precarização do trabalhado	35
CAPÍTULO 3. A TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM.....	39
3.1 As alterações legislativas a respeito da terceirização	39
3.2 Representação e representatividade do trabalhador terceirizado na atividade-fim....	47
3.3 O Direito do Trabalho e a sua interpretação à luz da Constituição	55
CONCLUSÃO.....	60
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	64

INTRODUÇÃO

Grande parcela da subjetividade humana está relacionada ao aspecto do trabalho como parte do processo de formação de identidade e fonte de significado, em que o trabalhador se reconhece e se identifica por meio dele (Delgado, 2007). O trabalho, portanto, está intimamente ligado aos princípios constitucionais de valorização da pessoa humana, sendo fundamental a garantia de um trabalho digno com o objetivo de impedir a instrumentalização do trabalhador pelo capital e a mercantilização da sua mão de obra. O trabalhador não pode ser um meio para o êxito do lucro, mas deve ser um fim em si mesmo, a partir da sua liberdade em realizar-se na sua vivência e em seus projetos pessoais.

Contudo, quando a matriz de centralidade da sociedade democrática de direito passa a ser o setor financeiro-especulativo produtor de capital e não a preservação dos direitos constitucionalmente assegurados, o trabalho deixa de ser parte do processo individual de realização do ser-humano e passa a ser mais um instrumento de dominação de um sistema capitalista que tem como padrão a desigualdade e o privilégio.

Diante disso, é preciso que o Estado intervenha de modo contrafactual para garantir a concretude dos preceitos constitucionais, uma vez que “para legitimar a lei do mais forte não se precisa de um Direito social. Aliás, para a produção de injustiças não se precisa do Direito. Pode deixar que as injustiças se produzem” (Maior, 2017, p.12). Sob a égide do capital, as prioridades do mercado de trabalho serão o lucro e a manutenção do status quo de desigualdade social e concentração de renda.

Nesse contexto, o Estado deve atuar de maneira comissiva e omissiva: Com políticas públicas que distribuam poder e renda, somadas à não-intervenção nas organizações coletivas de modo a permitir que estas sejam as próprias protagonistas na luta pela democratização do poder. Os sindicatos, por exemplo, precisam de espaço para construir a sua agenda de acordo com as demandas dos trabalhadores que representam, sem a interferência dos interesses do capital ou do Estado, ou seja, livres de amarras burocráticas e corporativistas.

As entidades sindicais constituem-se de natureza social e política, com especial relevância para o avanço e manutenção dos direitos dos trabalhadores porque são ponto importante de união e articulação coletiva “que subsistiram, se multiplicaram e se aperfeiçoaram institucionalmente” (Massoni, 2007) apesar de historicamente serem

constituídas em contexto legislativo inóspito¹. Assim, mostra-se essencial a comunicação direta entre representados e representantes com o fim de serem traçados planos de ação compatíveis com as reais necessidades da base, não devendo ser pensados sob a ótica da igualdade formal entre os trabalhadores, mas devem refletir também os aspectos individuais das inúmeras realidades existentes entre eles.

Contudo, a atual onda de retrocessos legislativos², influenciada pelo neoliberalismo, levou o Brasil a sofrer diversas mudanças normativas que são um verdadeiro ataque aos direitos sociais. Na centralidade destas mudanças estão os direitos trabalhistas, acusados de serem empecilho para o desenvolvimento econômico, para a geração de emprego e modernização dos contratos de trabalho, por serem onerosos demais para os empregadores e protetivos demais para o trabalhador.³

A Reforma Trabalhista alterou e ampliou diversas modalidades de contrato de trabalho que se deslocam da clássica relação vertical e bilateral entre trabalhador e empregador sob a qual a atual estrutura sindical brasileira foi constituída, que permitia um convívio dos trabalhadores, submetidos a condições mais ou menos igualitárias de serviço, além do recebimento de ordens diretas do dono dos meios de produção no tocante ao modo de execução do serviço.

A exemplo disso está o atual entendimento a respeito dos limites da terceirização que, após anos de disputa e debate sobre as consequências dessa modalidade de contratação, definiu-se, por meio de um processo legislativo autocrático, autoritário e sem possibilidade de participação da sociedade na elaboração das normas, também ser possível a terceirização das atividades que relacionam-se com os objetivos centrais da empresa, ou seja, a atividade-fim.

¹ A organização coletiva dos trabalhadores passou por momentos de repressão e proibição; regulamentação e controle antes de ser um direito constitucionalmente assegurado.

² Aprovação da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), Lei da terceirização (Lei nº 13.429/2017) e PEC 241; Projeto de lei da Reforma da Previdência e assim por diante.

³ “Em nosso país, além do excesso de normas trabalhistas, elas são muito rígidas. E essa rigidez, por sua vez, provoca um alto grau de insegurança jurídica na contratação do trabalhador, fazendo com que, primeiro, o empregador tenha receio de contratar a mão de obra e, depois, que investimentos importantíssimos para o crescimento do País sejam direcionados a outros países. Como já foi mencionado, é hora de disciplinarmos na CLT as novas modalidades de contratação decorrentes das inovações tecnológicas e as suas consequências, tais como o contrato de trabalho intermitente e o teletrabalho”. Comissão especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do poder executivo, que "altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Disponível em: https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961;

Como centralidade na estratégia empresarial, a terceirização é bem interessante para o empregador porque transforma a responsabilidade trabalhista da empresa tomadora em um contrato civil de prestação de serviços entre empresas, com redução de custos.

Diante disso, para além das problemáticas que envolvem a condição individual do trabalhador quando submetido à terceirização, é necessário refletir acerca das consequências que a sua utilização irrestrita gera para a organização dos sindicatos em termos de efetividade de representação das demandas individuais e coletivas em um cenário de precarização e fragmentação da classe trabalhadora, que é o objeto de estudo do presente trabalho.

A partir de uma revisão bibliográfica e recolhimento de dados que refletem o atual cenário do mercado de trabalho, procura-se fazer uma discussão sobre a atuação sindical no contexto em que a terceirização pode ser estendida à atividade-fim, por meio de um diálogo entre a legislação, que traça as diretrizes da estrutura sindical, e a necessidade de um representação que vá além dos aspectos formais para ser factualmente efetiva.

O primeiro capítulo apresenta as principais características da estrutura sindical brasileira e faz a diferenciação entre os conceitos de “representação” e “representatividade” sindical que, apesar de próximos, referem-se a aspectos diferentes da relação entre o sindicato e o trabalhador.

O segundo capítulo trata das recentes alterações na estrutura de produção e em como estas geram uma precarização que reverbera na atuação sindical ao produzir trabalhadores com contratos de trabalho muito diversos, o que afasta a atuação coesa por parte das entidades sindicais diante de uma base pulverizada e dificulta que o trabalhador esteja munido das condições necessárias para que participe ativamente da vida política do sindicato como sujeito autônomo.

Por fim, o terceiro capítulo trata da evolução da legislação da terceirização no Brasil até a recente decisão do STF, que entendeu como constitucional a terceirização da atividade-fim. Após, tem-se uma análise das consequências dessa nova realidade para o enquadramento sindical onde a maior problemática reside no fato de que a estrutura sindical brasileira estabelece que a representação se dá pela atividade preponderante da empresa. Nessa lógica, como o trabalhador terceirizado da atividade-fim possui vínculo de trabalho com a empresa interposta e não com a empresa tomadora, onde encontra-se inserido cotidianamente,

será representado por um sindicato diferente daquele que representará os trabalhadores contratados diretamente.

Contudo, o sindicato da empresa terceirizada possui o conhecimento necessário para entender quais são as necessidades da categoria inserida no contexto de outra empresa? A estrutura sindical estabelecida é suficiente para enquadrar este trabalhador de uma maneira que lhe seja benéfica? Como fica a participação do trabalhador na vida do sindicato quando submetido à terceirização da atividade-fim? O presente trabalho procura refletir sobre esses questionamentos e as suas consequências para a representação e representatividade sindical dos trabalhadores terceirizados da atividade-fim na empresa tomadora de serviço.

CAPÍTULO 1. A ESTRUTURA SINDICAL BRASILEIRA: AMBIVALÊNCIA DA REPRESENTATIVIDADE

1.1. O atual modelo sindical

Apesar da proposta de uma Constituição que vinha como coroamento das lutas sociais e políticas, e que de fato foi marcada por conquistas centrais e historicamente reivindicadas (Costa, 2003), a Carta Magna de 1988 perpetuou alguns dos principais aspectos que marcam a antiga estrutura sindical varguista, considerada como corporativista (Filho, 2011).

Sem a pretensão de fazer uma grande digressão histórica e pontuando apenas algumas questões de relevo para o presente trabalho, voltemos ao governo Vargas que estabeleceu uma sistema sindical orientado para a conciliação e cooperação das classes (Filho, 2011) ao vincular o sindicato e o Poder Público por meio de normativas que garantiam o controle estatal sobre a criação e atuação das entidades sindicais, além de impedir as “livres manifestações políticas e ideológicas” e organizações espontâneas da classe trabalhadora (Cioffi, 2008).

Nesse sentido, uma das primeiras medidas do seu governo, iniciado em 1930, foi a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e a elaboração do Decreto 19.770, que criou as bases do sindicalismo no Brasil (Kapor e Possebon, 2017), assentado sob os pilares da unicidade sindical, da contribuição compulsória, do controle estatal⁴ e da necessidade de reconhecimento do sindicato pelo Estado (Filho, 2011).

Paralelamente à outorga de direitos sociais que culminou na Consolidação das Leis do Trabalho em 1943, o governo Vargas exercia um forte controle das massas trabalhadoras por meio de regras duras quanto ao funcionamento dos sindicatos, ao assumir o papel de “guardião dos interesses dos assalariados” (Filho, 2011) e retirar o povo da centralidade da luta pela conquista de direitos:

A propaganda varguista incumbiu-se de tornar esses direitos um presente para as massas. Concebidos como dádivas, é difícil reconhecê-los como

⁴ Verifica-se esta característica no artigo 2º do Decreto 19.770: “Constituídos os sindicatos de acordo com o artigo 1º, exige-se, para serem reconhecidos pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, e que adquirirem, assim, personalidade jurídica, tenham aprovados pelo Ministério os seus estatutos, acompanhados de cópia autêntica da ata de instalação e de uma relação do número de sócios com os respectivos nomes, profissão, idade, estado civil, nacionalidade, residência e lugares ou empresas onde exercerem a sua atividade profissional.”

contribuições à cidadania, encarada como participação efetiva. Ao contrário, podem ser vistos como marcas de clientelismo e paternalismo (principalmente porque acompanhados de forte repressão às organizações autônomas dos trabalhadores), promotores, nesse sentido, da imagem de Getúlio Vargas como o “pai dos pobres” (Filho, 2011, p. 25)

O movimento social operário sofreu um grande desmanche ao ser confrontado com a estrutura sindical criada, pois vinha de um período de muita atuação (a greve geral de São Paulo, em julho de 1917, por exemplo) (Filho, 2011), influenciado por ideais socialistas, comunistas e anarquistas trazidas pelos imigrantes (Kapor e Possebon, 2017), que se articulava espontaneamente e longe das amarras estatais.

O arranjo sindical corporativista partiu da teoria de que a “falta de solidariedade” (Lopes, 2009) é uma característica intrínseca ao povo brasileiro, cabendo ao Estado a função de organizar as massas marcadas pelo espírito individualista para viabilizar a atuação coletiva em prol dos interesses em comum. Nesse sentido, não haveria organização popular sem um “impulso externo” estatal, bem como não existiria a formação dos sindicatos sem este. (Filho, 2011).

Francisco José de Oliveira, idealizador do pensamento sociológico de “insolidarismo” como característico do povo brasileiro, justifica-o com base no trajeto histórico do Brasil, marcado pela escassez de conglomerados populacionais e pela submissão ao domínio oligárquico (Ebert, 2007). Assim, os sindicatos, quando sujeitados ao controle do Estado, propiciariam “o desenvolvimento da solidariedade social e da consciência de grupo” (Filho, 2011, p. 49).

Deste modo, as entidades sindicais eram vistas como órgãos consultivos e colaborativos⁵ do Estado que, além de sua permissão para começar a funcionar, deveriam reportar-se periodicamente ao Ministério do Trabalho, informando, por exemplo, a situação das suas finanças e alterações societárias⁶. Estes, então, prestavam um serviço mais assistencial do

⁵ Decreto 19.770/31: “Art. 6º. Ainda como órgãos de colaboração com o Poder Público, deverão cooperar os sindicatos, as federações e confederações, por conselhos mistos e permanentes de conciliação e de julgamento, na aplicação das leis que regulam os meios de dirimir conflitos suscitados entre patrões, operários ou empregados”. (Destaque da autora)

⁶ Decreto 19.770/31: “Art. 4º. Os sindicatos, as federações e as confederações deverão, anualmente, até o mês de março, enviar ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio relatório dos acontecimentos sociais, do qual deverão constar, obrigatoriamente, as alterações do quadro dos sócios, o estado financeiro da associação, modificações que, porventura, tenham sido feitas nos respectivos estatutos, além de fatos que, pela sua natureza, se possam prender a dispositivos do presente decreto”. (Destaque da autora)

que combativo por causa da política de colaboração de classes do Estado varguista, que tratava de incentivar o apagamento da luta capital *versus* trabalho (Bertolin, Ozório e Dias, 2008).

A estrutura corporativa montada limitou a atuação sindical, além de obstaculizar o exercício democrático no interior dos sindicatos, ao impedir a ação espontânea de organizações trabalhadoras e distanciar as lideranças das bases, já que aquelas deveriam pautar-se pelas diretrizes governamentais, afastando-se de uma agenda de atuação combativa e emancipatória para a categoria (Massoni, 2007). É evidente, portanto, a utilização dos sindicatos pelo Estado “como instrumento de manipulação do poder político, impossibilitando a geração de autênticas lideranças sindicais oriundas da consciência de classe” (Cioffi, 2008, p. 46).

Nesse contexto, a população permanecia alheia às “conquistas de direitos” desse período, vistas como benesses de um governo “social” que alimentava o “mito” de igualdade e de participação popular baseadas na colaboração de classes, tendo o Estado como seu intermediador e patrocinador, ao mesmo tempo que impunha regras e barreiras para a organização política autônoma da classe trabalhadora (Aquiles, 2011).

Então, apesar de avanços em termos de direitos sociais, o governo varguista estipulava limites significativos para a atuação coletiva, que somente poderia se movimentar dentro das fronteiras impostas pelo Estado (Filho, 2011). Era proibida, por exemplo, a sindicalização dos funcionários públicos e dos empregados domésticos⁷, bem como a filiação de sindicatos a entidades internacionais sem a prévia autorização⁸. Também eram vetadas propagandas “de ideologias sectárias, de caráter social, político ou religioso, bem como de candidaturas a cargos eletivos, estranhos à natureza e finalidade das associações”⁹. Assim, ao

⁷ Decreto 19.770/31: “Art. 11. Na tecnologia jurídica do presente decreto, não há distinção entre empregados e operários, nem entre operários manuais e operários intelectuais, incluindo-se, entre estes, artistas, escritores e jornalistas que não forem comercialmente interessados em empresas teatrais e de publicidade. Parágrafo único. Não entraram na classe de empregados: a) os empregados ou funcionários públicos, para os quais, em virtude da natureza de suas funções, subordinadas a princípios de hierarquia administrativa, decretará o Governo um estatuto legal; b) os que presta serviços domésticos, o qual obedecerá a regulamentação à parte”.

⁸ Decreto 19.770/31: “Art. 12. O operário, o empregado ou patrão, que pertencer a um sindicato reconhecido pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, não poderá, sob pena de ser excluído, fazer parte de sindicatos internacionais, como só poderão as organizações de classe federar-se com associações congêneres, fora do território nacional, depois de ouvido o ministro do Trabalho, Indústria e Comércio”.

⁹ Decreto 19.770/31: “Artigo 1º. f) abstenção, no seio das organizações sindicais, de toda e qualquer propaganda de ideologias sectárias, de caráter social, político ou religioso, bem como de candidaturas a cargos eletivos, estranhos à natureza e finalidade das associações”.

mesmo tempo que o Estado “representava” os trabalhadores, subordinava-os aos seus interesses (Nascimento, 2003).

A estrutura sindical corporativista manteve-se nas Constituições de 1934 e 1967, embora tenha havido amplo debate em torno da temática. Ambas, contudo, atribuíram à legislação ordinária o papel de regulamentar a matéria¹⁰. Papel este que seria cumprido, a partir de 1947, pela Consolidação das Leis do Trabalho¹¹ (artigo 511 e seguintes), com uma série de regras nitidamente intervencionistas (Ebert, 2007). Tanto o é que durante a ditadura não houve mudanças na estrutura sindical porque esta já fornecia instrumentos suficientes para permitir o controle direto do Estado sobre as movimentações trabalhadoras:

o referido diploma legal possibilitava ao Estado verificar constantemente as tendências ideológicas seguidas pelas entidades, bem como a eventual aproximação de seus membros com teses de esquerda – notavelmente combatidas no período compreendido entre 1964 e 1985. (Ebert, 2007)

Com o advento da Constituição de 1988 realizou-se ampla gama de princípios sociais e democráticos, em um contexto de pós ditadura militar, que trouxeram fôlego à atuação popular, ativa no processo de elaboração da Carta Magna (Filho, 2011). No âmbito da organização dos trabalhadores, por exemplo, estipulou-se o princípio da liberdade sindical como marco inicial de um sindicato desatrelado do Estado.

Contudo, paralelamente, houve a manutenção de aspectos da estrutura corporativista de Vargas ao perpetuar as regras de unicidade e de contribuição obrigatória. Verifica-se, portanto, que há uma contradição: ao mesmo tempo que permite-se a liberdade sindical, restringe-a. Pois a unicidade e a obrigatoriedade de contribuição deixam de proporcionar o espaço que a autonomia e liberdade sindical necessitam para se desenvolver (Filho, 2011).

A atual composição sindical foi resultante de disputas no âmbito da Assembleia Constituinte de 1987/1988 com considerável participação do movimento sindical que resultou nesse modelo híbrido de liberdade e intervenção do Estado (Ebert, 2007). A Assembleia

¹⁰ Constituição de 1934: “Art. 120. Os sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei”.

Constituição de 1967: “Art. 159. É livre a associação profissional ou sindical; a sua constituição, a representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas de Poder Público serão regulados em lei”.

¹¹ Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2003, p. 121), a CLT estabelecia sobre os sindicatos controle de aprovação (art. 532 e 515), controle de destituição (art. 553 e 554), controle de intervenção (art. 528), controle de anulação (art. 542) e controle orçamentário (art. 550 e 552).

Constituinte teve como característica ser descentralizada e aberta, com ampla participação popular por meio de ementas e realização de audiência pública, o que permitiu um certo protagonismo das entidades sindicais na construção da Constituição (Paixão, 2016).

Com isso, não se pode afirmar com certeza que a manutenção da estrutura corporativista foi imposição do governo, ao contrário, talvez tenha sido fruto da vontade do próprio movimento sindical, ou, pelo menos, dos setores majoritários do sindicalismo (Filho, 2011). Em contrapartida, houve um significativo avanço em termos de direitos sociais para os trabalhadores como consequência da reivindicação de pautas que transbordavam a temática do trabalho.

Veja que a contradição apontada não se restringe às normativas constitucionais, já que a legislação ordinária coaduna com as inúmeras continências impostas à livre organização e atuação sindical, como a Lei nº 7.783/1989, ao elencar uma série de critérios para o exercício do direito de greve. É importante destacar que a Lei de Greve foi uma das primeiras medidas provisórias aprovadas após a Constituição de 1988, com tramitação em curto período de tempo (proposta em 26/05/1989 e convertida em projeto de lei em 13/06/1989)¹², que mostra a urgência do Estado em regular e manter a sua ingerência sobre a atuação coletiva dos trabalhadores.

A própria CLT prevê requisitos para que as associações profissionais sejam reconhecidas como sindicatos (artigo 515 em diante), observando-se o princípio da unicidade sindical, de modo que não é permitida a livre organização dos trabalhadores com base em critérios auto constituídos, como afinidade e identificação, por exemplo.

As restrições impostas à liberdade sindical, no sindicalismo brasileiro, vão de encontro à Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho que estabelece um patamar de liberdade e auto-gestão dos trabalhadores firmado em quatro garantias universais: fundar sindicatos, administrar sindicatos, garantir a atuação dos sindicatos e assegurar o direito de se filiar ou não a um sindicato (Nascimento, 2003).

Logo no segundo artigo da Convenção nº 87 estipula-se que “Os trabalhadores e os empregadores, sem nenhuma distinção e sem autorização prévia, têm o direito de constituir as

¹² Medida provisória nº 59 de 1989, convertida posteriormente na Lei 7.783 de 1989. Informações disponíveis em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/10297>

organizações que estimem convenientes, assim como o de filiar-se a estas organizações, com a única condição de observar os estatutos das mesmas”.¹³ Ou seja, defende a liberdade de organização sindical, com vistas a valorizar os arranjos operários espontâneos e proporcionar filiações que estruturam-se a partir da base.

Nessa liberdade sindical é possível que a organização coletiva se dê de acordo com as preferências dos próprios trabalhadores, o que vai além da implementação de uma simples pluralidade sindical. A pluralidade permite a criação de diversos sindicatos, mas o critério de agregação ainda é a categoria profissional. Assim, a pluralidade e a liberdade sindical não são conceitos coincidentes, a primeira é uma das possibilidades de configuração dos sindicatos dentro de um contexto de total liberdade sindical (Lobato, 2011).

O sistema proposto pela Convenção nº 87 “sustenta, apenas, que não cabe à lei regular a estruturação e organização internas aos sindicatos, cabendo a estes eleger, sozinhos, a melhor forma de se instruírem (podendo, em consequência, firmar a unidade organizacional e prática, como já mencionado)”(Delgado, 2009, p.1222). Percebe-se, então, uma incompatibilidade entre o regime constitucional brasileiro e as orientações internacionais que tratam sobre liberdade sindical, sendo este um dos motivos da supracitada Convenção ainda não ter sido ratificada pelo Brasil.

O artigo 8º da Constituição Federal¹⁴ é o que estabelece os preceitos da organização sindical brasileira e expõe as contradições acima apontadas: ao mesmo tempo que o inciso I do

¹³ Disponível em: https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/86d323ba-a2c8-4ad5-ac4a-bf75a43c54c5/Convencao_87_OIT_Sindicalismo.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=RO_OTWORKSPACE.Z18_395C1B00K89D40AM2L613R2000-86d323ba-a2c8-4ad5-ac4a-bf75a43c54c5-KOPNDq;

¹⁴ “Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

referido artigo impede a interferência do poder público na organização estatal e assegura a auto-organização sindical, o inciso II veda a criação de mais de um sindicato em uma mesma base territorial, sendo o mínimo de um município, e institui o princípio de unicidade.

Para fiscalizar o cumprimento ao princípio da unicidade sindical no ato da criação do sindicato, o Ministério do Trabalho e Emprego emite a carta sindical como forma de registro do sindicato que representa uma categoria em uma determinada base sindical.¹⁵ Apesar de não ser uma autorização propriamente dita, veja-se que há uma manutenção das entidades sindicais nas proximidades do aparato estatal, como resquícios da moldura corporativista implementada por Vargas (Marcelino, 2009), decorrente de uma omissão do Poder Legislativo.

Com muitas críticas ao atual modelo, parte da doutrina entende que inexistente a plena liberdade sindical quando não é permitida a liberdade orgânica na formação dos sindicatos. Da outra ponta, os defensores do sistema unitário entendem que a unicidade sindical evita a competição e divisão dos entes sindicais (Massoni, 2007). Contudo, uma unicidade estipulada pela legislação não implica, necessariamente, na unidade de ação dos agentes sindicais. Isso porque a aglomeração forçada por lei não gera, obrigatoriamente, vínculos de solidariedade, trabalho e resistência. Além disso, a união trabalhadora em um contexto de liberdade sindical se daria de um modo mais orgânico e auto centrado, sendo, como consequência, muito mais representativa (Massoni, 2007).

Em resumo, a Constituição Federal de 1988 “acabou por mesclar elementos eminentemente corporativistas com diretrizes pluralistas e democráticas, representadas no primeiro caso, pela unicidade e, no último, pela dissociação entre sindicato e governo” (Ebert, 2007, p. 37).

1.2. Os critérios de enquadramento do trabalhador na representação sindical

Para além da discussão em torno da pluralidade/unicidade e possíveis críticas à atual estrutura sindical, que não é o foco do presente trabalho, o artigo 8º da Constituição

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer”.

¹⁵ A Constituição de 1988 deixou para a legislação ordinária regulamentar qual seria o órgão responsável pelo registro das entidades sindicais (art. 8º). Por ausência de regramento, o Supremo Tribunal Federal determinou, por meio da Súmula 677, que “Até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade”.

Federal, inciso II, estabeleceu o município como menor unidade possível de representação de uma categoria.

O princípio da unicidade sindical estabelece que ao ser criado um sindicato em uma base territorial, não pode haver outro sindicato representando a mesma categoria. A única exceção para essa regra é o caso de haver o fracionamento com base no critério de maior especificação da representação de um ramo de atividades específicas dentro de um grupo constituído de atividades mais genéricas (Magalhães, [s.d.]).

O artigo 511 da CLT expõe os critérios de agregação dos trabalhadores no sindicato ao reconhecer três espécies de categoria:

1. Categoria econômica: Integrada pelos trabalhadores que desenvolvem atividades econômicas idênticas, similares ou conexas;
2. Categoria profissional: Integrada pelos trabalhadores que vivenciam 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;
3. Categoria diferenciada: Integrada pelos trabalhadores que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares;

O sindicato por categoria profissional é o mais comum no Brasil, onde o enquadramento sindical está relacionado com a atividade central desempenhada pela empresa, ou seja, a referência é a atividade econômica exercida pelo empregador (Coelho, Lobato, & Pereira, no prelo). Assim, se a atividade preponderante¹⁶ da empresa é a metalúrgica, os empregados serão representados pelo sindicato dos metalúrgicos daquele território, excetuando-se os trabalhadores que se enquadram na noção de categoria diferenciada.

Esse tipo de conformação é chamado de “sindicato vertical”, em que a mesma entidade pode englobar diversas empresas que desempenhem atividade econômica igual, similar ou conexa dentro de uma determinada base territorial (Magalhães, [s.d.]). Nesse sentido,

¹⁶ O termos “atividade preponderante”; “atividade principal”; “atividade essencial”; “atividade central” são sinônimos

o enquadramento sindical é feito a partir da atividade preponderante da empresa e não pela função que o trabalhador ocupa dentro desta (Coelho et al., no prelo).

Uma aspecto relevante da agregação do trabalhador ao sindicato por meio da categoria profissional é a sua relação direta com a subordinação jurídica, elemento central do vínculo de emprego, porque ambos os conceitos constroem-se em torno da figura do empregador (Alves, 2017).

O modelo clássico de subordinação encontra-se na submissão do empregado às ordens diretas do empregador, que dá as diretrizes no que diz respeito ao desempenho das funções no ambiente de trabalho (Delgado, 2015). Esse conceito amolda-se ao modelo de produção taylorista-fordista onde a regra era a concentração dos trabalhadores em grandes fábricas “com trabalho uniforme entregue a um empregador bem identificado e que organizava a prestação laborativa” (A. C. Alves, 2017, p. 1174).

Deste modo, o artigo 511 § 2^o¹⁷ foi constituído com base nas relações de produção vigentes na época (1945) uma vez que a subordinação ao mesmo empregador, advinda da clássica relação bilateral de emprego, tinha como consequência a similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho comum. Em resumo:

a homogeneidade da agregação sindical por categoria profissional é facilitada por uma identidade concreta e de clara vinculação entre empregado e empregador, em sua atividade preponderante, da mesma forma que a subordinação jurídica clássica pressupõe o comando patronal direto deste mesmo empregador. (A. C. Alves, 2017, p. 1175)

Além disso, a conformação sindical feita por categoria profissional ligada à atividade do empregador é mais um resquício da era varguista, que estruturava os sindicatos “pelo alto” a fim de mantê-los entrelaçados com o Estado que “pretendia que os sindicatos discutissem apenas questões econômicas, sendo proibidos de realizar qualquer movimentação política ou ideológica, além de facilitar a conciliação de classes” (Ferreira & Almeida, 2009, p. 9).

Contudo, uma entidade sindical desvinculada da base e predominantemente mobilizada para discutir temáticas referentes ao capital perde a própria razão de ser, já que a

¹⁷ “Artigo 511. § 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.”

sua participação política deveria estar pautada na luta operária e no objetivo de melhoria da existência dos trabalhadores (Massoni, 2007).

Apesar de possuírem personalidade jurídica de direito privado¹⁸, a relevância social dá aos sindicatos a prerrogativa de entidade pública, o que os vincula diretamente aos direitos fundamentais e aos princípios constitucionais (Ebert, 2007) e faz com que sua principal tarefa seja a luta pela concretização de tais direitos contra o potencial ampliativo de valor do capital, principalmente pelo fato de o trabalho ser categoria central na dinâmica social e na construção da subjetividade humana (Oliveira, 2005).

Assim, as entidades sindicais operam como importante instrumento de efetivação da justiça social, movidas pela solidariedade de classe, considerando-se que seus membros, teoricamente, por estarem inseridos em uma mesma categoria, vivenciam “a similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum”, experienciando uma realidade próxima dentro do conflito sistêmico existente entre o capital e o trabalho e, portanto, solidarizando-se (Rodrigues, 2012):

A organização sindical surge e se consolida como forma de coordenação dos interesses das classes trabalhadores e concede aos trabalhadores parte da liberdade de contratar, que até então era nula, na medida que a expressão coletiva da massa trabalhadora por olhar para o capitalismo de um mesmo patamar, ainda que soerguido por tijolos e estruturas não tão bem confeccionadas como as do capital (Taveira, 2017, p.421).

É a partir da noção de desigualdade do contrato de trabalho pactuado entre empregador e empregado que a formação sindical mostra-se imperiosa para equilibrar a vantagem sistêmica do capital na disputa de poder. Ao ser fruto da construção de uma identidade coletiva e organizar as demandas dos trabalhadores, o sindicato transfere os interesses particulares para a esfera coletiva, potencializando a possibilidade de transformação da realidade do trabalhador (Filho, 2011).

Para cumprir a sua finalidade, o sindicato precisa administrar dois aspectos da sua existência: o externo e o interno. O externo porque ele precisa atuar na arena política e utilizar-se dos instrumentos disponíveis para a conquista de seus interesses. Assim, é importante uma

¹⁸ Entende-se que a personalidade de direito privado advém do princípio da liberdade sindical, instituído pela Constituição de 1988, que retira o sindicato da tutela do aparato estatal para a defesa de interesses que não necessariamente são convergentes com o do Estado.

atuação sindical forte e articulada, a fim de que as decisões tomadas pelo Estado também levem em conta as demandas dos trabalhadores (Por isso a essencialidade das federações e confederações, por exemplo) (Rodriguez, 2003).

Contudo, tornar o sindicato forte para atuar na disputa pela agenda política pode fazer com que a sua liderança tenha que estar muito mais alinhada com a lógica do sistema político, dependente estruturalmente do capital, do que com a sua própria base, prejudicando a democracia e a representatividade dentro da composição sindical. Quanto mais o sindicato se torna parte do Estado, envolvendo-se em negociações que estabelecem pactos conciliatórios com o empresariado, mais ele se afasta da luta de classe e do real sentido de legitimidade sindical (La Garza, de, 2007), que não advém da estipulação normativa do Estado mas do reconhecimento e da consciência de classe dos trabalhadores (Cioffi, 2008).

Assim, o aspecto interno, voltado à democratização interna do sindicato, é a garantia de concretização da representação e da representatividade sindical diante da categoria, conceitos que trabalharemos no tópico a seguir.

1.3. Representação e representatividade no Estado Democrático de Direito

Apesar de serem palavras próximas, representação e representatividade possuem diferenças significativas em termos teóricos e práticos: Enquanto a primeira está ligada à legalidade de representação, a segunda refere-se à legitimidade sindical (Scudeler Neto, 2007).

A representação, de modo geral e abstrato, pauta-se nas normativas que determinam que o sindicato é o ente legitimado na defesa dos interesses da categoria, e engloba “tanto o nível privado, representando os trabalhadores nas discussões com os empregadores, quanto no nível judicial” (Scudeler Neto, 2007, p. 80). Veja-se o que dispõe a Constituição Federal:

Art. 8º III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

Já em uma perspectiva mais concreta, a representação é a legitimidade outorgada pela lei e por meio do Ministério do Trabalho e Emprego, até que lei defina órgão competente, para que o sindicato represente a categoria correspondente na base territorial. Nesse sentido, o simples preenchimento dos critérios estipulados pela lei já são suficientes para configurar a representação: atividade preponderante da empresa e base territorial mínima de um município,

Por isso, a representação abarca a todos os trabalhadores desta categoria, independentemente de filiação ou não.

O conceito de representatividade sindical coloca-se fora do âmbito da legalidade por meio de norma, mas encontra-se na ideia de que as ações sindicais devam transparecer adequadamente as demandas dos trabalhadores para serem legítimas (Nascimento, 2003). Ou seja, está relacionada à função interna do sindicato, já destacada anteriormente, que diz respeito a um grau de comunicação com a base que tenha por consequência ações que importem ao cotidiano do trabalhador e que partam de um escopo de prioridades pré-estabelecidas democraticamente.

Nesse sentido, a representatividade está ligada com a dinâmica das atividades sindicais no plano interno e prático, em como a vontade das bases transmite-se para as lideranças e, pela outra ponta, como estas estão comprometidas com seus liderados no sentido de consulta e prestação de contas (Morais, 1994).

A representatividade advém da consciência de classe e do reconhecimento dos próprios trabalhadores em relação ao ente sindical da sua categoria: “sua afinidade, aproximação social e efetivo exercício democrático na relação entre os sindicatos e seus respectivos filiados”(Cioffi, 2008, p.49), e não da simples imposição legal.

Essa relação, contudo, não é linear e muito menos homogênea (Massoni, 2007). Isso por vários fatores: diversidade entre os trabalhadores (gênero, raça, ocupação na empresa, etc.); a força que cada empregado, individualmente, possui para levar suas demandas até a liderança sindical; a forma como é composta a agenda do sindicato; como e quem determina o que é prioritário ou não na ação sindical e assim por diante. A questão, portanto, não é tão simples.

Ainda assim, mostra-se necessário avaliar a representatividade sindical por meio da análise deste processo de delegação e transmissão de vontade do chão de fábrica até os líderes sindicais, e destes, para o mundo exterior (Massoni, 2007). Ou seja, é pensar sobre de que modo as bases trabalhadoras influenciam na construção da pauta de demandas do sindicato, o que resvala na temática da democracia sindical.

Para além de se pensar a democracia como sendo a “vontade da maioria” ou a formação da vontade geral a partir da soma das vontades individuais, é necessário refletir acerca

de uma democracia mais efetiva que se realiza também através das diferenças existentes entre os trabalhadores. Apesar de as decisões sindicais, teoricamente, darem-se em espaços deliberativos, a democracia plena não é facilmente realizada e a vontade geral não é um clamor único e uniforme que advém de um conjunto homogêneo de trabalhadores. Ao contrário, é necessário que os segmentos minoritários sejam levados em conta dentro da “vontade geral” estabelecida, de forma que as suas reivindicações também sejam traduzidas na luta do sindicato (Ebert, 2007).

É nesse sentido que existem reflexões a respeito da efetividade das assembleias e referendos sindicais como critérios para aferir a concretização da democracia interna: “ambos são instrumentos procedimentais destinados à aplicação do princípio de maioria na comunidade dos trabalhadores e não podem, por si sós, servir de parâmetro do grau de democracia do procedimento ou da eficácia da decisão” (Silva, 2006, p. 278), justamente porque não refletem a vontade de todos de modo igualitário.

Com esse mesmo intuito, o ordenamento italiano, por meio da Lei n. 902 de 18 de novembro de 1977, estabeleceu alguns parâmetros para a aferição da representatividade sindical: “consistência numérica dos sujeitos representados, amplitude e difusão das estruturas organizacionais, atuação na contratação coletiva e participação na solução de conflitos individuais e coletivos do trabalho” (Silva, 2006, p. 268). Contudo, tais critérios ainda não dão conta de observar as estruturas internas e os instrumentos de participação disponíveis aos trabalhadores, nem indicam alguma autonomia para que estes influenciem nas tomadas de decisão.

Assim, não bastam os “registros passivos das vontades” dos trabalhadores, como no caso das assembleias e referendos, a observância à atuação externa sindical e nem critérios numéricos para determinar a efetividade da sua democracia, já que esta, na verdade, pressupõe um “verdadeiro processo decisório” (Silva, 2006).

A democracia interna sindical é também garantia constitucional (artigo 8º) e impulsiona a formação da identidade coletiva do trabalhador: a partir do momento em que o direito de construir a organização trabalhadora é exercido, o sentimento de pertencimento e identificação agrupam os empregados, apesar das suas individualidades e interesses próprios.

Nesse contexto, há um reconhecimento da luta de classes por parte dos trabalhadores, que estranham o empregador dentro da lógica do sistema produtivo ao mesmo tempo que encontram-se um no outro, por similitude de realidade. Assim, a identidade gera possibilidade de fortalecimento na resistência contra o capital (Filho, 2011).

A consciência de classe e a participação democrática, portanto, possuem uma relação de fortalecimento. Então, a consciência de classe gera uma participação política mais efetiva, assim como, a possibilidade de participar da democracia sindical transmuta-se em reconhecimento e consciência de classe.

Somente a união orgânica dos trabalhadores e um efetivo exercício democrático dentro da estrutura sindical fornece meios para a geração de líderes autênticos, “pertencentes ao verdadeiro universo trabalhista” (Cioffi, 2008, p. 49). Com isso, consolida-se uma real legitimidade na representação dos trabalhadores “nas necessidades e interesses puramente trabalhistas, o que, conseqüentemente, gera questões capazes de influenciar a construção e o desenvolvimento do direito” (Cioffi, 2008, p. 51).

Segundo Jorge Ventura de Moraes, ser um líder autêntico é influenciar (e ser influenciado), representar e prestar contas. Então, trata-se de um relacionamento de mão dupla entre líderes e liderados (Moraes, 1994), o que torna a representação sindical efetiva, uma vez que leva em conta a participação das bases no processo decisório sem, contudo, eliminar por completo as suas lideranças (Ebert, 2007).

Lideranças estas que se fazem necessárias dentro da lógica da disputa de poder existente nas esferas política e econômica, tendo em vista a primordialidade da entidade sindical como fortalecimento dos trabalhadores frente ao poderio do capital e a dificuldade de organização coletiva na ausência desta (Moraes, 1994).

Veja-se que há uma diferença entre a representação estipulada por lei, com base no princípio da unicidade sindical e da categoria profissional, e a representatividade, construída a partir das noções de democracia, identidade coletiva, consciência de classe e liderança autêntica, advindos da vivência cotidiana entre representantes e representados.

Para isso, mostra-se necessária a presença dos sindicatos no chão da fábrica, sendo importante a proximidade com o cotidiano do trabalhador de modo que a sua movimentação se dê em torno de temas mais específicos e urgentes “relacionados com os regimes fabris, com a

organização do trabalho, condições de saúde, ritmos e jornadas de produção, estruturas de cargos e salários, etc.” (COMIN & CASTRO, 1995, p. 46)

A estrutura sindical brasileira, contudo, possui pouca permeabilidade no interior das empresas. Apesar de conseguir se articular para atuar na esfera da macro-regulação, ou seja, das negociações em âmbito mais geral no mercado de trabalho, os sindicatos têm demonstrado grande dificuldade em participar dos processos decisivos a nível da empresa (Marcelino, 2009).

Nesse sentido, a representatividade sindical limita-se, muitas vezes, àquela representação estipulada por lei, sem que se converta em uma representação de fato. Pode-se atribuir isso a, dentre outros fatores, uma ausência de legislação que instrumentalize os mecanismos de micro-regulação e permita que haja uma representação mais aproximada ao local de trabalho, observando-se as suas especificidades (COMIN e CASTRO, 1998):

Muitos sindicatos, inclusive os novos, criados no calor dos movimentos de trabalhadores de início da década, continuaram predominantemente a atuar como “sindicato de porta de fábrica”, sem qualquer acesso aos locais de trabalho, apegados às práticas assistencialistas e cuja legitimidade para negociação seria encontrada apenas no poder de homologação legalmente conferido (Costa, 2003).

As constantes alterações na estrutura de produção podem também ser outro fator que contribui para o déficit de representatividade sindical, pois dividem os empregados em diversos subgrupos, isolando-os. Diante disso, o sindicato não tem fôlego para capilarizar-se de modo a representar todas estas novas realidades que possuem diferentes demandas.

Veja-se que a estrutura sindical brasileira foi arquitetada sob a ótica da relação bilateral entre patrão e empregado que acontecia no espaço das grandes fábricas em meio à estrutura fordista de produção, e mesmo nesse contexto já apresentava diversos problemas em termos de representação dos trabalhadores.

A fragmentação da fábrica e o surgimento de novos personagens na lógica de precarização da mão de obra trabalhadora levam à necessidade de novos arranjos na representação sindical para dar conta de uma demanda que o modelo vigente não suporta. O critério de enquadramento do trabalhador pela atividade econômica da empresa faz com que os terceirizados, por exemplo, encontrem-se em significativa desvantagem em relação aos empregados contratados diretamente porque são representados de acordo com a atividade da

empresa interposta, que não necessariamente tem a ver com a realidade na qual está inserido no seu cotidiano laboral.

Então, o que existe é a coexistência, em um mesmo espaço laborativo, de diversas representações sindicais, diferenciado os trabalhadores pelo vínculo de contratação com a empresa contratante (tomadora de serviço), o que se reflete no patamar remuneratório, acordos coletivos, direitos conquistados e assim por diante, como veremos no decorrer do presente trabalho.

A representação, no sentido de enquadramento legal, e a representatividade dos sindicatos, baseadas nos critérios classicamente utilizados, restam prejudicadas e precisam encontrar novas formas de adaptar-se a esse contexto de reestruturações legislativas e coexistência de diferentes realidades de trabalhadores, mesmo quando ocupantes de uma mesma esteira de produção. E é sobre isso que passaremos a tratar.

CAPÍTULO 2. A REPRESENTATIVIDADE SINDICAL NA NOVA ESTRUTURA PRODUTIVA DO TRABALHO

2.1. As alterações na estrutura produtiva do trabalho

A estrutura de produção capitalista tem por objetivo maximizar a extração de ganho das etapas produtivas, de modo a alterar-se ao longo do tempo na tentativa de valorizar o capital e de preservar e ampliar a lei do valor (Antunes, 2018, p. 33). Nesse sentido, sempre buscará arranjar-se de maneira a manter a sua hegemonia dentro da estrutura da sociedade, ampliando as formas geradoras de valor a partir da reestruturação da cadeia de produção: reduzindo custos e tempos “mortos”, intensificando a produtividade e ajustando o sistema de gestão empresarial.

O modelo de produção fordista/taylorista surgiu na virada do século XIX/XX com a proposta de uniformização da massa de trabalhadores ao contratar mão-de-obra sem alta capacitação profissional para exercer, de modo repetitivo, uma função específica dentro da esteira de produção. Cada trabalhador ocupava-se de uma atividade dentro do grande espaço da fábrica onde o empregador administrava todo o processo, “controlando tempo, movimentos, técnicas e modos uniformes de produção através de chefias ostensivas” (A. C. Alves, 2016, p. 11).

Contudo, com o aumento da integração da economia internacional e, portanto, acirramento da competição entre as empresas em uma escala global, a configuração fordista/taylorista mostrou-se insuficiente. Assim, ganhou força um “duplo movimento de agregação do capital e desagregação do trabalho” (Massoni, 2007, p. 26), com o surgimento de arranjos produtivos flexíveis, enxutos, fragmentados e menos massificados, o que alterou por completo o modo de gestão interno das empresas (Aquiles, 2011).

Há uma dissipação da delimitação entre o capital nacional e internacional, gerada pela transnacionalização da economia e descentralização da atividade produtiva que distribuiu-se em várias empresas pelo mundo globalizado e forma diversos centros de produção e serviço (Santos, 2004). A gestão empresarial baseada no toyotismo, portanto, afasta-se do modelo verticalizado e propõe a desconcentração de empresas por meio da subcontratação. Nessa lógica, a empresa principal não fica mais responsável por toda a cadeia produtiva, formando-se uma estrutura horizontalizada e composta de várias empresas que mantêm uma rede de

subcontratação, tendo a precarização como aspecto dominante ao submeter os trabalhadores a uma maior intensidade laboral.

A precarização ocorre tanto pelo surgimento de diferentes modalidades de contrato de trabalho, conforme veremos adiante, como pelo novo modelo de gestão interno das empresas, baseado em programas de qualidade, controle do tempo, acúmulo de funções (polivalência) e transmissão de responsabilidade sobre a produção para o empregado por meio de um discurso de colaboração e empreendedorismo (Oliveira, 2005). Em outras palavras, as alterações no novo modelo de gestão empresarial, com vistas à maximização do lucro, centralizaram-se em dois aspectos: diminuição dos tempos ociosos (e consequente aumento da intensidade das jornadas de trabalho) e captura da subjetividade do trabalhador.

O primeiro fator deve-se, em grande parte, às evoluções tecnológicas que permitem um menor intervalo de tempo entre uma e outra etapa de produção. O sistema *just in time* elimina o “tempo morto” e tudo é produzido a partir de demanda. Há, então, um enxugamento da fábrica e redistribuição de tarefas entre os funcionários (Massoni, 2007). Nesse contexto, o maquinário substitui alguns postos de trabalho e sobrecarrega outros que passam a acumular diversas funções. Assim, ao invés de criar tempos livres e facilitar o cotidiano do empregado no desempenho de suas funções, a automação desenfreada desemprega e sub-emprega (Viana, 2004).

Deste modo, o trabalhador que antes era centrado na execução de apenas uma etapa do processo produtivo, vê-se diante da polivalência multifuncional, ou seja, passa a ter várias atividades adicionadas à sua rotina, como manutenção e controle de qualidade, com o objetivo de reduzir custos e tempo improdutivo para a empresa (Invernizzi, 2000).

Diante disso, o ambiente organizacional produtivo deixou a velha estrutura fabril hierárquica e autoritária para assumir uma conformação que fizesse com que os trabalhadores se responsabilizassem pela produtividade e pelos objetivos da empresa como se fossem os seus próprios. O envolvimento da subjetividade do trabalhador é o outro dos pilares centrais nessa nova modalidade de gestão participativa (Invernizzi, 2000).

O discurso do capital é de que o trabalhador não é somente um empregado, mas um colaborador que possui interesses convergentes com o da empresa e que partilhará dos benefícios colhidos pelo aumento da produção. O que se percebe, portanto, é a ressignificação

do “autêntico conteúdo das palavras” para naturalizar as novas formas de submissão do trabalhador (Antunes, 2018, p. 38).

A relação entre empregador e empregado, portanto, transveste-se de “horizontalidade” e autonomia. Tal estrutura, na verdade, torna o trabalhador responsável por gerir seu próprio trabalho e alcançar resultados (quase que como um empresário). Nesse sentido, a alteridade é transferida para ele que tem o dever de organizar seu tempo e intensificar a sua jornada para alcançar a maior produtividade possível.

Antunes nomeia essa nova sistemática de “envolvimento manipulado”, onde o trabalhador é envolto de promessas de horizontalidade, autonomia, colaboração, participação, metas e responsabilização, “levando-o a só pensar na produtividade, na competitividade, em como melhorar a produção da empresa”(Antunes, 1999, p. 206). O objetivo, portanto, é cercar a subjetividade do trabalhador, fazendo com que a sua definição de pessoa no mundo passe pelo seu desempenho e engajamento no contexto do trabalho.

Da mesma forma, o sentido de hierarquia e supervisão é transformado quando os trabalhadores são distribuídos em grupos de trabalho para a realização de tarefas parciais do processo de produção. O sistema verticalizado dilui-se na base da estrutura produtiva: como os grupos de trabalho são responsáveis por sua produtividade e desempenho, cria-se uma atmosfera de controle e competitividade entre os próprio trabalhadores (FRANCA, 2007).

Assim, os grupos de trabalho possuem metas específicas a serem cumpridas que contribuem para aumentar a “responsabilização coletiva sobre o trabalho” (FRANCA, 2007, p. 69), fazendo com que um trabalhador torne-se do outro o que antes era responsabilidade do supervisor: fiscal sobre as tarefas individualmente exercidas.

Apesar de todas as mudanças organizacionais na estrutura produtiva “horizontalizarem” o processo, o produto do trabalho ainda não pertence ao trabalhador, permanecendo-lhe estranho (Navarro e Padilha, 2007). A autonomia oferecida não é capaz de amenizar a desigualdade existente entre o valor da sua força de trabalho (e do produto que produz) e a recompensa que recebe por isso, já que o empregado continua alheio às demais etapas do processo produtivo, apesar de lhe ser demandada uma multifuncionalidade.

A lógica da mais valia não é a “cooperação”, “parceria”, “sustentabilidade” e a “responsabilidade social”¹⁹, mas a manutenção da alienação do trabalhador em relação ao produto do seu trabalho, remunerando-o de maneira a manter altos os percentuais de lucro do dono do meio de produção:

Tende a prevalecer, por conseguinte, não o individualismo-emancipação proporcionador de mais liberdade, autonomia e capacidade de ação, mas um individualismo-fragilização que torna o indivíduo num ser isolado submetido à insegurança, à desfiliação e à fragilização do laço social. (Kovács, 2006, p.47)

Esse novo modo de gestão, chamado de acumulação flexível, vem sendo legitimado pelos planos de ação dos governos mundiais com o avanço e hegemonia da política neoliberal que tem como marco inicial o final dos anos 70, com a ascensão de governos conservadores como o de Margaret Thatcher (Delgado, 2007), após a experiência de Estado de bem-estar social entrar em crise.

Dentro desse contexto, os Estados constroem agendas primordialmente regidas pelas demandas do capital, sem a preocupação com as contrapartidas garantistas e sociais (Antunes, 2018), ao pautar seus governos pela gestão da questão econômica e da estruturação do mercado econômico privado.

Apesar dos diversos processos históricos de formatação de pensamentos econômicos paralelos (o que enfraqueceu o liberalismo em determinados períodos), a corrente liberal transmutou-se ao longo do tempo na busca de status de modelo de gerenciamento econômico único, sem concorrentes suficientemente fortalecidos para ir de encontro à lógica baseada na maximização do lucro como única possível para a manutenção da estrutura social vigente (Delgado, 2007).

Segundo Maurício Godinho Delgado, três razões principais podem explicar a consolidação do neoliberalismo ao longo da história: A ausência de modelo eficaz como contraponto ao domínio capitalista (derrocada da União Soviética); o enfraquecimento “das forças sociopolíticas e culturais classicamente opositoras da noção de império de mercado econômico privado no âmbito das sociedades democráticas” (Delgado, 2007, p. 24); e “a

¹⁹ Expressões comuns no novo dialeto empresarial que tendem a diluir (ou camuflar) a clássica estrutura hierárquica de modo que o trabalhador sinta-se também responsável pelo resultado da produção.

fragmentação de parcelas do pensamento crítico ao capitalismo descontrolado” (Delgado, 2007, p. 95).

O liberalismo, em linhas gerais²⁰, assenta-se sob a premissa da auto-regulamentação de um mercado econômico que se estrutura a parte do poder de regulação do Estado e encontra a equidade e a justiça com base no esforço individual e na conservação da propriedade privada. Deste modo, as movimentações individuais em busca dos interesses particulares resultariam em um sistema de funcionamento orgânico e “justo” (Delgado, 2007) sem a necessidade de intervenção de um Estado social.

Contudo, no contexto brasileiro, as premissas acima apontadas não são compatíveis com a realidade fática: O liberalismo implementado não foi fruto de “forças libertárias igualitárias, oriundas da sociedade civil”, mas foi imposto de cima para baixo, preservando as posições de poder antes ocupadas pelas oligarquias rurais (Rodriguez, 2003).

Nesse sentido, não se pode falar em uma liberdade coletiva regulada por normas impessoais, mas uma concessão de direitos controlados pela classe dominante e que tem o Estado como “agência promotora de lucros privados”, porque governa para a manutenção do *status quo* e perpetuação do lucro de uma minoria (Rodriguez, 2003, p. 56).

As novas formas de arranjo produtivo desenvolvem-se livremente em um ambiente sem o dirigismo econômico do Estado que deveria tolher o seu avanço desenfreado quando ausente a contrapartida humana e social. Contudo, o que se tem é um Estado omissivo que restringe-se a estabelecer e fiscalizar as regras do jogo econômico, sem dele participar (Massoni, 2007). E veja-se que mesmo a fiscalização é defeituosa pois não interfere de maneira efetiva nas desigualdades que são inerentes ao sistema posto.

Neste cenário de desregulamentação do mercado de trabalho em que o Estado legitima as alterações na estrutura de produção conforme a conveniência do capital, já que estes possuem uma relação de interdependência, o resultado é a crescente precarização nas condições de trabalho e de vida do empregado.

A precarização constrói-se com base na “alta flexibilidade externa, baixos salários, longas jornadas, uso generalizado do trabalhador sem qualquer associação com políticas de

²⁰ Não se está desconsiderando as diversas vertentes dentro do pensamento liberal. Entretanto, não adentraremos em cada uma delas por não ser o foco do presente trabalho.

promoção salarial ou de benefícios, e mesmo a ameaça do desemprego como regulador mais central dos conflitos” (Costa, 2003, p. 12).

Há, portanto, uma total dissociação do atual sistema de produção, onde a precarização é a regra, com um modelo de regulação que tenha por base o desenvolvimento social, o que gera as mais diversas consequências à condição de trabalho e aos arranjos coletivos dos trabalhadores, conforme veremos no tópico a seguir.

2.2. A precarização do trabalho

O mercado de trabalho está inserido em um contexto que utiliza-se da lógica do desemprego estrutural para a manutenção da pouca oferta de postos de trabalho em detrimento da demanda, o que gera uma desvalorização do trabalhador ao ter que submeter-se a quaisquer condições de contratação por estar sempre rodeado pela ameaça do desemprego.

Nesse sentido, além de disciplinador das forças de trabalho, uma vez que é constante o risco de substituição, o desemprego também faz a divisão entre os que estão incluídos e os que estão excluídos do mercado de trabalho formal²¹, já que indivíduos que estão juntos em um destes grupos vivenciavam realidades teoricamente semelhantes de proteção de direitos ou ausência deles.

Contudo, as novas configurações produtivas diluem as características diferenciadoras do binômio “emprego x desemprego” e ampliam a exclusão sistêmica aos trabalhadores que mesmo empregados são submetidos a condições degradantes de contratação. Não se trata mais, portanto, de empregados e desempregados, mas de uma mercantilização generalizada da mão de obra humana que transforma os indivíduos em meros vendedores de força de trabalho, tornando-os essenciais no processo de acumulação de capital e maximização do lucro (Antunes, 2018).

Dentro dessa chave, pode-se utilizar o conceito de “semiformalidade”, como sendo a inserção precária do trabalhador no mercado de trabalho mediante a convergência do mundo de trabalho formal e informal. Deste modo, apesar de estarem no contexto da

²¹ Entendemos como “trabalho formal” aquele em que o trabalhador detém carteira de trabalho assinada com efetivo trabalho dentro da empresa, onde os elementos caracterizadores do vínculo de emprego previstos no artigo 3 da CLT estão presentes.

formalidade, os agentes empresariais executam parte de suas operações no âmbito da informalidade, de modo efetivar contratações que não encontram-se completamente submetidas às diretrizes normativas (Gomes, 2009).

Na semiformalidade, portanto, a massa trabalhadora é inserida no mercado por meio de formas de trabalho precárias com baixa remuneração média e que não garantem acesso a direitos sociais e trabalhistas básicos. Com isso, os trabalhadores são submetidos a “sucessivos contratos temporários, sem estabilidade, sem registro em carteira, trabalhando dentro ou fora do espaço produtivo das empresas, quer em atividades mais instáveis ou temporárias, quer sob a ameaça direta do desemprego” (Antunes, 2018. p. 68)

Contudo, a precarização do trabalho não se dá apenas pelas práticas patronais que colocam o trabalhador em um limbo entre a formalidade e a informalidade, mas dão-se também através de formas de contratação que, apesar de legalmente autorizadas, encontram-se abaixo do patamar constitucional de trabalho digno (Teodoro e Gonçalves, 2010).

Ricardo Antunes aponta para a formação de uma era de precarização estrutural do trabalho que tem como características: a) A erosão do trabalho contratado e regulamentado, sendo substituído por modalidades de contratação precárias; b) O discurso dominante do “empreendedorismo” e da “participação” como forma de mascarar a flexibilização das condições de trabalho; c) O desmonte da legislação social protetora do trabalho por meio da regulamentação de modalidades de contratação precária (Antunes, 2018, p. 76).

Sobre esse último ponto, pode-se utilizar como exemplo as recentes modificações legislativas trazidas pela Lei nº 13.467/17 no sentido de ampliar as modalidades de contrato de trabalho. Então, para além do contrato de tempo indeterminado, foram regulamentadas (ou expandidas as permissões de aplicação) outras formas de prestação de serviço como o

teletrabalho²², contrato intermitente²³, trabalho temporário²⁴, trabalho em regime de tempo parcial²⁵ e a terceirização²⁶.

²² A reforma trabalhista abordou o tema no Capítulo II-A da CLT: Art. 75-A. “A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo. Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado; § 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual; § 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado. Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador”.

²³ Regulamentado pelo artigo 452-A da CLT: “Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não; § 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência; § 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa; § 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente; § 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo; § 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes; § 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: I - remuneração; II - férias proporcionais com acréscimo de um terço; III - décimo terceiro salário proporcional; IV - repouso semanal remunerado; e V - adicionais legais; § 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo; § 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações; § 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador”.

²⁴ O trabalho temporário é regulado pela Lei 6.019/74, que sofreu alterações com a Lei nº 13.467/17.

²⁵ Regulamentado pelo artigo 58-A da CLT: “Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais; § 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral; § 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva; § 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal; § 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais; § 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas; § 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário. § 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.

²⁶ Trataremos das mudanças em torno da terceirização no próximo capítulo.

Estas novas “morfologias do trabalho”²⁷ são caracterizadas por ausências: de jornadas pré-determinadas, de espaço laboral definido, de remuneração fixa, de direitos que possibilitem a organização sindical e assim por diante (Antunes, 2018, p. 36). As novas modalidades de contratação refletem o propósito do capital de reduzir o custo do valor-trabalho, que pode ser dimensionado quando diante de dados estatísticos sobre as condições de trabalho do empregado submetido a um vínculo de contratação precarizado.

A título de exemplo, observa-se três aspectos do relatório do DIEESE²⁸ publicado em 2017 sobre a realidade do trabalho terceirizado em comparação com o trabalho diretamente contratado: Tempo médio de duração do contrato de trabalho, remuneração média e índice de rotatividade:

Gráfico 1

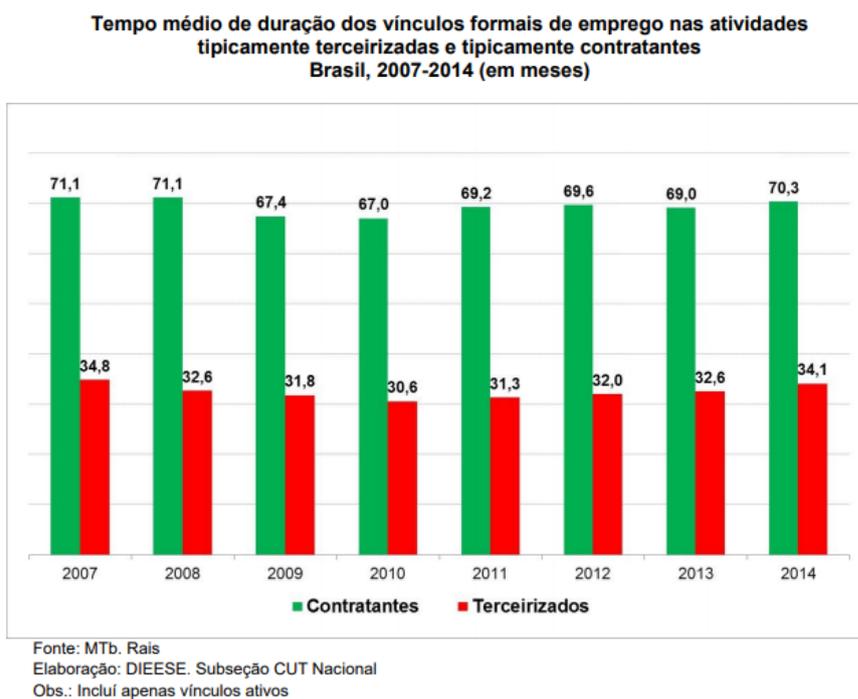
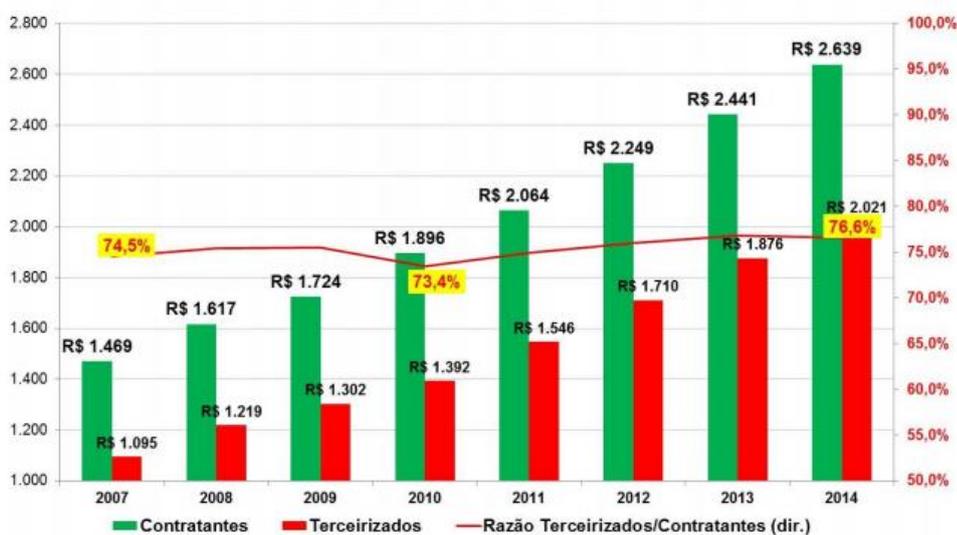


Gráfico 2

²⁷ Termo utilizado por Ricardo Antunes (2018) para caracterizar as novas modalidades de contratação precarizantes.

²⁸ DIEESE. (2017). Terceirização e precarização das condições de trabalho: Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. Nota Técnica, (172). Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>;

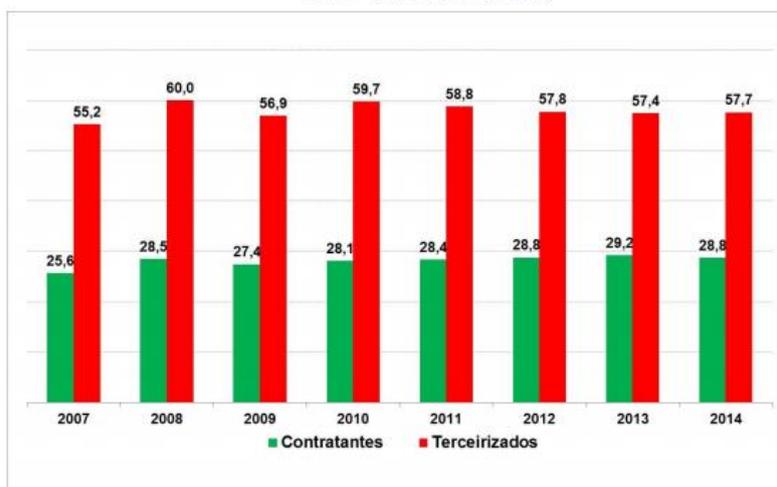
**Remuneração nominal média dos vínculos formais de emprego segundo atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes
Brasil, 2007-2014 (Em R\$ e %)**



Fonte: MTb. Rais
Elaboração: DIEESE. Subseção CUT Nacional

Gráfico 3

**Taxa de rotatividade descontada em atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes
Brasil - 2007-2014 (em %)**



Fonte: MTb. Rais
Elaboração: DIEESE. Subseção CUT Nacional
Obs.: Exceto desligamentos a pedido do trabalhador, falecimentos, transferências e aposentadorias

Os índices de tempo médio de duração do contrato de trabalho e de remuneração dos trabalhadores são inversamente proporcionais aos índices de taxa de rotatividade nas atividades tipicamente terceirizadas (embora não se possa afirmar que possuam a mesma proporção). A rotatividade, portanto, é um dos principais indícios de precarização do posto de

trabalho: “quanto maior, menor a estabilidade, portanto, menor a qualidade do posto” (DIEESE, 2017, p. 6).

As diferenças significativas de remuneração e jornada de trabalho do trabalhador terceirizado quando comparado ao trabalhador com vínculo direto podem explicar o fato de ser mais vantajoso o envolvimento de duas empresas em um mesmo processo produtivo, que deve ser lucrativo para ambas, em detrimento da contratação direta do trabalhador pelo tomador de serviço. Assim, “terceirização que não precariza é uma contradição em seus próprios termos” (Viana, 2012, p. 212).

Há uma evidente diferenciação das condições de trabalho entre os terceirizados e aqueles que foram contratados diretamente pelo empregador. Apesar de muitas vezes desempenharem as mesmas atividades, não se reconhecem enquanto membros de uma mesma classe trabalhadora por estarem inseridos em modalidades de contratação distintas. Esses estranhamentos que perpassam o conjunto de trabalhadores dificulta a mobilização coletiva e a criação de uma consciência de classe.

Apesar de inseridos em um contexto de “precarização estrutural do trabalho”, é importante pontuar que a realidade vivida pelos trabalhadores não é homogênea e existem diferentes níveis de inserção no mercado de trabalho e diversas formas de precarização. Isso porque os novos métodos de organização produtiva aplicados nas empresas também variam a depender da região e do ramo de atividade econômica (Delgado, 2007).

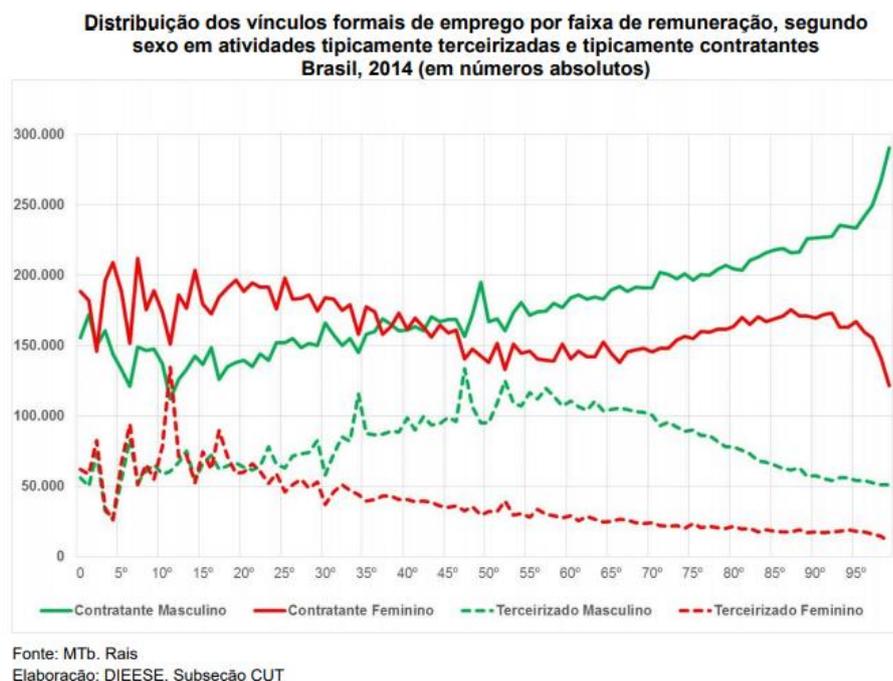
Do mesmo modo, existem diferenças entre os segmentos de trabalhadores, sendo que cada um deles possui um determinado grau de vulnerabilidade à precarização do capital. O retrato da classe trabalhadora deixou de ser o proletariado fabril para ganhar uma amplitude que passa por funções superqualificadas, qualificadas e não-qualificadas (Oliveira, 2005), encontrando-se distribuídas em diferentes classes sociais.

Em termos gerais, toda a pirâmide social do trabalho sofreu modificações com o advento da “era da degradação do trabalho” (Antunes, 2018, p. 76). Contudo, foram atingidas em proporções e aspectos diferentes: Enquanto no topo há uma redução dos postos de trabalho, redistribuição de tarefas e aumento do ritmo de trabalho; “na base, ampliam-se a informalidade, a precarização e o desemprego, todos estruturais; e, no meio, encontramos a hibridez, o trabalho qualificado que pode desaparecer ou erodir” (Antunes, 2018, p. 77).

Ainda, deve-se levar em consideração aspectos relacionados ao gênero e à raça como primordiais para a compreensão dos padrões de precarização, uma vez que estes são importantes para a determinação de vulnerabilidade enquanto trabalhador e indivíduo do mundo social. Então, para além de se analisar onde o trabalhador se encontra na pirâmide do trabalho (e, portanto, na pirâmide de classe), é preciso refletir sobre as peculiaridades que compõe a sua identidade e vivência.²⁹

Veja-se que, por exemplo, entre os trabalhadores terceirizados, segundo outro dado apresentado pelo supracitado estudo do DIEESE, os rendimentos das mulheres são predominantemente menores do que os dos homens, apesar de ambos estarem submetidos ao mesmo tipo de contratação precarizadora:

Gráfico 4



As mulheres, inseridas posteriormente na esfera pública, ainda são submetidas a salários e status inferiores em um mercado de trabalho que possui uma lógica de estrutura de classes diferente da oferecida ao homem (Miguel, 2018) como resultado dos diversos papéis impostos às mulheres também no âmbito privado (dona de casa, mãe ou empregada doméstica).

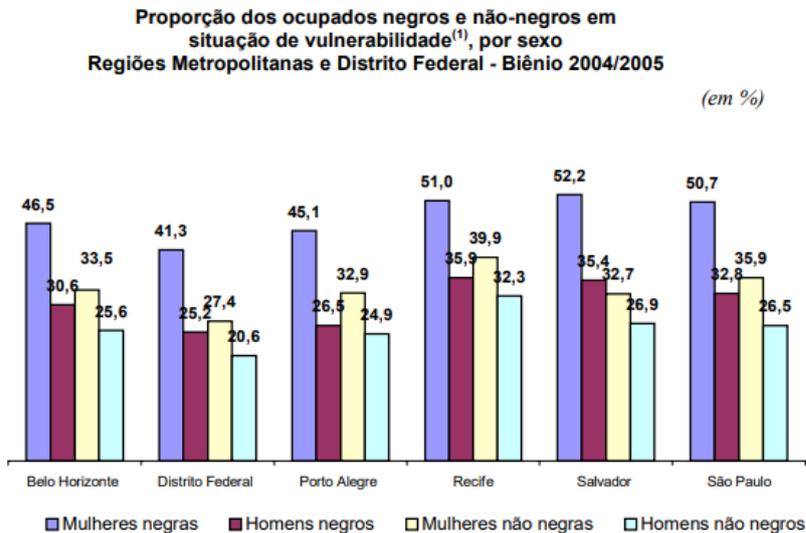
²⁹ As questões sobre a relevância do gênero e da raça na posição social e no mercado de trabalho são muito mais complexas, profundas e estruturais do que como apresentado no presente trabalho. Aqui, tem-se o objetivo de pontuar a importância desses aspectos em uma análise da precarização do trabalho, que não podem deixar de ser mencionados mesmo não sendo o foco do presente texto.

Tal distribuição perpetua-se apesar das alterações no modo de produção capitalista, que ocupam-se de modo diferente de homens e mulheres e, também, de mulheres brancas e mulheres negras.

Embora as questões de gênero e raça sejam afetadas por aspectos próprios, ambas fazem parte de um mesmo contexto de dominação que opera por meio da lógica capitalista-branca-patriarcal. Quanto mais distante das características hegemônicas do sistema, mais precarizada é a posição social do indivíduo e a sua condição de trabalho (Miguel, 2018).

As mulheres negras, que estão nesse local diametralmente oposto ao estabelecido pelo grupo dominante, ocupam a base da pirâmide do trabalho como reflexo de uma continuidade ideológica das estruturas de racismo e patriarcalismo coloniais, sendo inseridas no mercado de trabalho de maneira vulnerável e com baixos rendimentos (Nascimento, 2006). A tabela abaixo, retirada de outra pesquisa do DIEESE publicada em 2005³⁰, é muito representativa nesse sentido:

Gráfico 5



Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênios regionais. PED- Pesquisa de Emprego e Desemprego
Elaboração: DIEESE
Nota: (1) Inclui os assalariados sem carteira de trabalho assinada, os autônomos que trabalham para o público, os trabalhadores familiares não remunerados e os empregados domésticos
Obs: a) Cor negra = pretos + pardos. Cor não-negra = brancos + amarelos

³⁰ DIEESE. (2017). Terceirização e precarização das condições de trabalho: Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. Nota Técnica, (172). Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>;

A classe trabalhadora, portanto, não é homogênea mesmo em se tratando de precarização. Há, pelo menos, dois grande fatores que geram diferenças entre os trabalhadores, conforme visto: diferentes vínculos empregatícios advindos da precarização da mão de obra (com condições, jornadas de trabalho e empregadores variados) mesmo quando estão alocados em uma mesma cadeia produtiva (Aquiles, 2011); Subjetividades e aspectos ligados à existência do próprio indivíduo (que faz com que ele seja colocado em diferentes lugares na sociedade, a depender dessas características).

Como resultado da variedade de realidades que perpassam a existência individual de cada trabalhador, tem-se a dificuldade no reconhecimento do outro como igual e, como consequência, na criação de vínculos de solidariedade e resistência coletiva: “A antiga comunhão de interesses desaparece ante a atomização das atividades produzidas” (Massoni, 2007), o que gera dispersão e desmobilização.

Os trabalhadores encontram-se isolados e solitários no local de trabalho como consequência da quebra dos vínculos classicamente constituídos com base em vivência compartilhada e identificação de classe. A variedade precarizadora leva a diferentes tipos de necessidades que dificultam a formação de uma identidade coletiva, tornando os trabalhadores “massa disforme e sem coesão suficiente para mobilizar-se”(Santos, 2004, p.9).

Além disso, como disposto anteriormente, as novas formas de gestão empresarial tendem a horizontalizar a fiscalização do trabalho e criar metas, fazendo com que os próprios trabalhadores sejam, ao mesmo tempo, vigilantes e competidores uns dos outros.

Somado à isso, a condição de trabalho precária influencia diretamente na atuação do trabalhador na vida da organização coletiva, já que, para isso, são necessários sindicato atuante, vivência no ambiente de trabalho e tempo para participação. Aspectos que são constantemente minados pelas alterações nas estruturas produtivas e nas reformas da legislação trabalhista como forma de “quebra dos laços de solidariedade” (Pereira, 2018).

A problemática da precarização do trabalhador, portanto, recai na temática da representatividade sindical sob dois aspectos: em que medida o sindicato tem condições de articular interesses de uma base diversa e fragmentada e de que forma o trabalhador tem meios de participar da construção interna do sindicato, uma vez que a precarização das condições de trabalho possui relação direta com as oportunidades de participação democrática.

2.3. A democracia sindical em um contexto de precarização do trabalho

Como visto no primeiro capítulo, a representatividade sindical está intimamente conectada com a ideia de democracia interna do sindicato, já que para que o indivíduo sinta-se representado dentro do coletivo deve, além de possuir meios de manifestação de vontade, ver essa vontade ecoar nas ações sindicais.

A heterogeneização e fragmentação do corpo produtivo através da precarização (Antunes, 2018) afeta tanto o tradicional modo de representação sindical, baseado em um chão de fábrica composto por contratos e condições de trabalho mais ou menos homogêneos, como a participação do trabalhador nas decisões coletivas.

No modelo toyotista em que os trabalhadores estavam concentrados no mesmo espaço físico, submetidos aos clássicos contratos bilaterais, onde as divisões hierárquicas eram mais bem definidas, a organização coletiva encontrava fôlego na comunhão de expectativas e na nítida distinção entre o “nós” e “eles”, facilitando a construção de um sentimento de pertencimento de classe.

Contudo, a precarização das condições de trabalho modifica os elementos materiais e imateriais que estão à disposição do trabalhador. Como consequência, há uma alteração na possibilidade de participação na esfera coletiva, partindo do pressuposto de que “toda ação política é fruto do encontro de determinada situação social e material, de um lado, e as disposições e a compreensão daquela situação pelos agentes, do outro” (Miguel, 2018, p. 113).

Em uma empresa que possui várias realidades de contratação forma-se um abismo entre os interesses dos trabalhadores, dificultando a coordenação de pautas que transcendam os aspectos individuais por meio de características mais ou menos em comum. Inevitavelmente, algumas demandas, certamente do grupo de trabalhadores mais privilegiados, ocuparão permanentemente um espaço prioritário na agenda sindical, sem que haja possibilidades equânimes de disputa para todos os trabalhadores (Miguel, 2018).

A participação na vida democrática do sindicato requer: ferramentas capazes de proporcionar o envolvimento individual, a noção de pertencimento de grupo e o reconhecimento das necessidades individuais por parte do próprio trabalhador. A presença destes elementos é

mitigada quando o trabalho é precarizado, tendo em vista que as principais características da precarização são justamente a alienação e o isolamento.

Assim, o trabalhador tem mais dificuldade de envolver-se na vida do sindicato quando está inserido no contexto de apagamento da luta de classes em um modelo de gestão empresarial de “colaboração”, ou quando pertence a um corpo de trabalhadores desagregado por diferentes modalidades de contratação que geram necessidades difusas e dificuldade de alinhamento coletivo.

Em uma realidade de desamparo de direitos não são estabelecidas as condições materiais para atuação do trabalhador na esfera coletiva. Veja-se que, por exemplo, na instituição da comissão de representação dos empregados pela Reforma Trabalhista, o trabalhador terceirizado e o contratado por tempo determinado não podem candidatar-se a representante dos trabalhadores³¹.

Nesse sentido, uma alteração no texto legislativo que tem como justificativa “garantir mais efetiva e eficaz representatividade dos trabalhadores”³² não se estende àqueles que encontram-se em desvantagem de condições de trabalho e que, portanto, carecem de um diálogo mais aproximado com o empregador. Isso não quer dizer que eles não serão representados por aqueles empregados que tenham vínculo direto, mas diferentes contratos de trabalho requerem diferentes pautas que serão melhor entendidas e advogadas por aqueles trabalhadores inseridos no contexto de precarização.

O cotidiano de aproximação e debate entre os próprios trabalhadores constrói subjetividades e prioridades individuais ao serem colocadas em discussão a realidade vivida no ambiente laboral e as suas queixas. É da troca de ideias que é consolidado um movimento mais coeso, consciente e auto-reflexivo, onde os trabalhadores encontram fortalecimento no combate à supremacia do capital.

Deste modo, a participação política pode ser associada com o conceito de autonomia individual, que é a possibilidade do trabalhador, por meio de uma avaliação crítica e consciente,

³¹ Lei 13.467: “Art. 510. § 2º Os empregados da empresa poderão candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado”.

³² Justificativa da Medida Provisória nº 808/2017 que modifica o artigo 510-A na CLT. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7297123&disposition=inline>;

eleger as suas pautas e preferências dentro da luta sindical e ser munido de meios para que essas demandas sejam ouvidas pelo próprio sindicato (Miguel, 2018).

Uma realidade de trabalho precária impede que o trabalhador assuma outros papéis sociais que não seja o de “operário”. Como consequência, a participação na democracia interna do sindicato resta prejudicada quando o “ser trabalhador” é o resumo da existência do indivíduo que vive do trabalho e para o trabalho (Antunes, 2018).

A autonomia individual que possibilita a participação na esfera coletiva requer a liberdade pessoal e a vigência de direitos mínimos que assegurem que as escolhas individuais sejam frutos da preferência do indivíduo e não de uma estrutura sistêmica de dominação de vontade. O trabalhador precarizado, portanto, não tem à sua disposição a escolha de não submeter-se aos padrões de exclusão participativa impostos pelas condições de trabalho precarizadas e pelas representações deficientes (Miguel, 2018).

Observe-se que as alterações na estrutura produtiva e na legislação tendem a reforçar essa posição e vão justamente de encontro aos aspectos que favorecem a organização coletiva dos trabalhadores. A Reforma Trabalhista teve como foco a gestão repressiva das formas de solidariedade de classe indesejáveis ao capital (Pereira, 2018) ao instituir regras que enfraquecem os meios de participação do trabalhador e precarizam a sua condição de trabalho.

Os sindicatos que já possuíam dificuldades em se articular sob a perspectiva de uma representação ancorada no “pressuposto de sujeito uno”, têm grandes desafios para rearranjar-se em meio a essa configuração da classe trabalhadora composta por múltiplas identidades e realidades (Miguel, 2018) o que acaba por privilegiar alguns segmentos da base ou determinadas pautas.

Ademais, o enrijecimento da estrutura sindical, apontada pelo primeiro capítulo, também contribui para o distanciamento entre a liderança sindical e a sua base, e faz com que os trabalhadores ocupem o lugar de consumidores das propostas do sindicato ao invés de participar da construção das pautas sindicais.

O espaço público de deliberação deve ser legitimado por meio do respeito aos direitos privados e às diferenças. A atuação sindical pautada em uma vontade homogênea não reflete a diversidade dos processos de socialização e vivência dos trabalhadores e vai de

encontro aos preceitos constitucionais democráticos de “nexo inafastável” entre os direitos individuais e coletivos (Neto e Scotti, 2016).

Nesse sentido, a possibilidade de ação política do trabalhador na esfera coletiva do sindicato requer oportunidades de participação igualitárias no âmbito consultivo, decisório e fiscalizatório da democracia interna sindical, de modo a mitigar os obstáculos naturalmente construídos pelas desigualdades de uma classe trabalhadora fragmentada (Miguel, 2018).

O envolvimento do trabalhador na arena pública do sindicato leva-o a melhor compreensão a respeito do funcionamento sindical e aumenta a sua capacidade de interlocução com seus representantes e de fiscalização de seus atos. Há, portanto, um aprimoramento da democracia interna do sindicato com a participação direta da base (Miguel, 2018, p. 197): A ampliação da qualidade de representação está vinculada à ampliação das oportunidade de participação.

CAPÍTULO 3. A TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM

3.1 As alterações legislativas a respeito da terceirização

A terceirização é um sistema que se desloca da relação bilateral do contrato de emprego para adicionar novos personagens à cadeia produtiva. Ao invés da produção basear-se na relação entre empregador e empregado, o foco principal passa a ser o contrato de prestação de serviços entre a empresa tomadora e a empresa interposta, que fornecerá os trabalhadores para exercer determinadas etapas do processo.

É uma estratégia de gestão altamente interessante para o capitalismo flexível, uma vez que a empresa delega atividades periféricas a outras empresas “especializadas” e pode se dedicar à atividade essencial a qual foi constituída, com redução de custos que se dá em grande parte pela retirada do ônus das obrigações trabalhistas (DIEESE, 2012).

Os trabalhadores tornam-se responsabilidade da empresa prestadora de serviço e é com ela que é estabelecido o vínculo empregatício. Há um enxugamento do corpo produtivo da empresa tomadora, o que alinha-se à lógica de fragmentação da fábrica do modelo taylorista de produção, com redução de custo e aumento de produtividade e lucro (Alves, 2016).

No Brasil, a primeira regulamentação a respeito da prática da terceirização deu-se no âmbito do setor público, com o objetivo de redução da máquina pública, por meio do Decreto-Lei nº 200/67³³, e posteriormente pela Lei nº 5.645/1970, ao possibilitar a descentralização de algumas das atividades que não se relacionavam com as finalidades da instituição, como as “de transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas”³⁴.

A partir dos anos 70, a terceirização passou a ser incentivada também no setor privado, por meio da Lei nº 6.019/74, que dispõe sobre o trabalho temporário, e pelas Leis nº 7.102/83 e 8.863/94, que tratam do funcionamento das empresas particulares que exploram

³³ Decreto-Lei nº 200/67: “Art. 10. A execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada (...) § 7º Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução”.

³⁴ Lei nº 5.645/1970: “Art. 3º. Parágrafo único. As atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução indireta, mediante contrato, de acordo com o artigo 10, § 7º, do Decreto-lei número 200, de 25 de fevereiro de 1967”.

serviços de vigilância e de transporte de valores. A principal justificativa a favor da terceirização é a possibilidade de contratar empresas que teriam mais expertise para desempenhar determinadas atividades, otimizando o processo de produção.

Em contrapartida, neste período, o Poder Judiciário, os sindicatos, e o Ministério Público do Trabalho trataram de articular formas para impedir o uso ilimitado da terceirização (que evidentemente mercantiliza a mão de obra do trabalhador) e, em 1980, o TST editou a Súmula nº 256/1986³⁵ proibindo a terceirização, com exceção dos casos previstos pelas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, sob pena de o vínculo de emprego se dar diretamente com a empresa tomadora.

Contudo, em 1993, por entender-se que a supracitada Súmula tinha caráter muito restritivo, e como forma de flexibilizar as relações trabalhistas, publicou-se a Súmula nº 331 do TST³⁶ que ampliou as possibilidades de terceirização ao mesmo tempo que traçou os limites entre a sua licitude e ilicitude, além de fixar a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora no que tange ao adimplemento das obrigações trabalhistas:

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

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

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

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

³⁵ Súmula nº 256/1986: “Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços”.

³⁶ “Histórico: Súmula mantida - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003;

Súmula alterada (inciso IV) - Res. 96/2000, DJ 18, 19 e 20.09.2000:

Nº 331 (...) IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993).

Redação original (revisão da Súmula nº 256) - Res. 23/1993, DJ 21, 28.12.1993 e 04.01.1994:

Nº 331 (...) II - A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República).

(...) IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial”.

Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html;

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

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

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

Com a entrada em vigor da Súmula 331, somente as atividades-meio das empresas poderiam ser objeto de terceirização, excetuando-se os casos de necessidade excepcional e transitória, conforme dispunha a Lei do trabalho temporário.

Nesse sentido, a questão da licitude ou ilicitude da terceirização perpassava pela definição dos conceitos de “atividade-fim” e “atividade-meio” sendo que, segundo a Súmula 331, somente as últimas poderiam ser ocupadas por trabalhadores terceirizados por constituírem “atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador de serviço” (Delgado, 2015, p. 489).

Contudo, as diferenças entre atividade-fim e atividade meio não são tão simples de serem verificadas na prática. Há quem entenda, por exemplo, que todas as atividades são essenciais à produção porque, uma vez que o “capitalista não contrata esforços inúteis” (Alves, 2016, p.14), todas as etapas do processo produtivo seriam essenciais à concretização do resultado final da produção.

Uma pesquisa³⁷ realizada na Universidade Federal da Bahia com o objetivo de traçar um perfil dos trabalhadores terceirizados da universidade, cerca de 2.161 em 2015, apontou para a essencialidade dos serviços prestados por esses trabalhadores que, apesar de desenvolverem atividades de limpeza e segurança (atividades-meio), são fundamentais para o funcionamento da Universidade: “Não há como funcionarem o ensino, a pesquisa, a administração, os hospitais universitários, enfim o conjunto das atividades, sem limpeza, portaria e sem vigilância (...) Vários são os casos de paralisações destes serviços que inviabilizariam o funcionamento de universidades, que chegaram a fechar o adiar semestres letivos”. (Druck et al., 2018, p. 134)

³⁷ A terceirização na UFBA: Um estudo de caso, projeto realizado por integrantes do grupo de pesquisa Trabalho, Trabalhadores e Reprodução Social, vinculado ao CRH/UFBA.

Ademais, o aspecto da subordinação à empresa prestadora, essencial para a caracterização da terceirização, torna-se muito frágil a depender do modo como o trabalhador encontra-se inserido no contexto da tomadora de serviço. Não se pode mais afirmar com segurança que aquela empresa que contrata é a mesma que fornece as regras para o modo da prestação laborativa sem se observar às peculiaridades daquele vínculo empregatício.

Veja-se, portanto, que as características da terceirização lícita (atividade-meio e subordinação à empresa prestadora de serviço) não são tão evidentes em todas as situações, o que fez com que a Justiça Trabalhista tivesse que lidar com inúmeras terceirizações fraudulentas, distinguindo a atividade-fim da atividade-meio no caso concreto. Veja-se algumas jurisprudências nesse sentido:

A) AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. VÍNCULO DE EMPREGO. Na hipótese, não se divisa violação dos arts. 2º e 3º da CLT nem contrariedade à Súmula nº 331, III, do TST, uma vez que o Tribunal a quo foi enfático ao concluir que as tarefas exercidas pelo reclamante integravam a atividade fim da reclamada, o que acarreta o reconhecimento do vínculo de emprego em decorrência da ilicitude da terceirização. Ainda que assim não fosse, revela-se inócua a argumentação recursal de que a terceirização ocorreu no âmbito de sua atividade meio, tendo em vista que no caso concreto restaram identificados os requisitos caracterizadores da relação de emprego, atraindo a parte final do item III da Súmula nº 331 desta Corte. Agravo de instrumento conhecido e não provido (...) (TST - ARR: 8318020145090002, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 26/06/2018, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/06/2018) (Grifo da autora).

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA SEGUNDA RECLAMADA; THYSSENKRUPP ELEVADORES S.A.; NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. CONTRATO DE FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA Nº 331, ITEM IV, DO TST. Na hipótese, infere-se do acórdão regional que a segunda reclamada contratou a primeira para fornecimento de refeições aos seus funcionários e que a reclamante era contratada direta da primeira reclamada. Nos casos de contratos de fornecimento de alimentação, constatado que essa atividade não constitui atividade-fim nem atividade-meio da empresa contratante, não se aplica a Súmula nº 331 do TST, por não se caracterizar a empresa contratante como tomadora dos serviços, devendo ser absolvida da condenação ao pagamento, como responsável subsidiária, dos direitos trabalhistas devidos à empregada. Recurso de revista conhecido e provido. Prejudicado o exame dos temas remanescentes. (...)TST - RR: 200330620145040221, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 04/04/2018, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/04/2018) (Grifo da autora).

A) AGRAVOS DE INSTRUMENTO DAS RECLAMADAS. ANÁLISE CONJUNTA. MATÉRIAS COMUNS. 1. SOBRESTAMENTO DO FEITO. 2. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. ATIVIDADE-FIM. INSTALAÇÃO E REPARAÇÃO DE REDES TELEFÔNICAS POR FIBRA ÓTICA. EMPRESA DE TELEFONIA. VÍNCULO DE EMPREGO DIRETO COM O TOMADOR DE SERVIÇOS. Segundo a Súmula 331, I, do TST, a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo com o tomador dos serviços, salvo nos casos elencados nos incisos I (trabalho temporário) e III (conservação e limpeza, vigilância, atividades-meio do tomador) da referida súmula

(desde que não havendo pessoalidade e subordinação direta nos casos do inciso III, acrescente-se). Nesse quadro, a terceirização de atividade-fim - exceto quanto ao trabalho temporário - é vedada pela ordem jurídica, conforme interpretação assentada pela jurisprudência (Súmula 331, III), independentemente do segmento econômico-empresarial e da área de especialidade profissional do obreiro. Locação de mão de obra em atividade-fim é medida excepcional e transitória, somente possível nos restritos casos de trabalho temporário, sob pena de leitura interpretativa em desconformidade com preceitos e regras constitucionais decisivas, como a dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e do emprego, além da subordinação da propriedade à sua função socioambiental. Esclareça-se que a subordinação jurídica, como elemento componente da relação de emprego (arts. 2º e 3º da CLT), pode se evidenciar quer em sua dimensão tradicional (intensidade de ordens), quer em sua dimensão objetiva (realização de um dos fins do empreendimento do tomador), quer em sua dimensão estrutural (integração do trabalhador na organização, dinâmica e cultura do tomador de serviços). Configurada a irregularidade do contrato de fornecimento de mão de obra, determina a ordem jurídica que se considere desfeito o vínculo laboral com o empregador aparente (entidade terceirizante), formando-se o vínculo justrabalhista do trabalhador diretamente com o tomador de serviços (empregador oculto ou dissimulado). Na presente hipótese, é incontroverso que o Reclamante exercia atividades de instalação e reparação de redes telefônicas por fibra ótica. Tais atividades, segundo a jurisprudência desta Corte, enquadram-se no conceito de atividade-fim das empresas de telefonia, o que enseja o reconhecimento do vínculo empregatício diretamente com a tomadora de serviços (Súmula 331, I, do TST). Agravos de instrumento desprovidos. (...) (TST - AIRR: 109764120135010072, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 22/08/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/08/2017) (Grifo da autora).

RECURSO DE REVISTA DE MINERAÇÃO USIMINAS S.A. - MUSA . TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA (ATIVIDADE-MEIO). RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO. PRESTAÇÃO DO SERVIÇO DENTRO DAS DEPENDÊNCIAS DAS TOMADORAS DE SERVIÇO. APLICABILIDADE DA SÚMULA 331, IV E VI, DO TST. A jurisprudência desta Corte Superior vem entendendo que, nos casos de contratos de fornecimento de alimentação, uma vez não configurada a contratação de empregado por pessoa interposta, tampouco constatado que essa atividade constitui atividade-fim ou atividade-meio da empresa contratante, não se aplica a Súmula nº 331 do TST. Contudo, no caso em análise, o contorno fático delineado no acórdão recorrido revela peculiaridades que autorizam o reconhecimento da responsabilidade subsidiária das tomadoras do serviço. Frise-se que a natureza civil dos contratos de fornecimento de alimentação não tem o condão de afastar, por si só, a responsabilidade subsidiária da tomadora do serviço. Na hipótese dos autos, ficou consignada no acórdão recorrido a contratação da primeira Reclamada para prestar serviços em benefício exclusivo da segunda Reclamada e que -O objeto do ajuste firmado entre as rés é o fornecimento de refeições industriais, compreendendo o fornecimento de gêneros, a preparação de refeições, a sua distribuição, a destinação final dos restos de alimentos e refeições, conforme cardápios preferenciais definidos no contrato, além do atendimento adequado aos funcionários da USIMINAS e parceiro-. Constata-se, portanto, que se trata de terceirização lícita e regular de serviço ligado a atividade-meio da segunda Reclamada, o que atrai o entendimento consubstanciado na Súmula 331, incisos IV e VI, do TST, que consagra a responsabilidade subsidiária das tomadoras de serviço em situações como a ora analisada. Extrai-se da decisão recorrida que as refeições eram produzidas e disponibilizadas dentro das dependências da tomadora de serviço, para atender tão somente à demanda dos empregados da segunda Reclamada. Verifica-se, assim, que a Recorrente (MINERAÇÃO USIMINAS S.A.) era beneficiária direta dos serviços prestados pela Reclamante, competindo-lhe, nesta situação, fiscalizar o cumprimento, pela prestadora de serviços, dos encargos trabalhistas assumidos (culpa in vigilando) ou escolher melhor a

intermediária (culpa in eligendo). Recurso de revista não conhecido no tema. (...) (TST - RR: 102452120135030062, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 17/09/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/09/2014) (Grifo da Autora).

AGRAVOS DE INSTRUMENTO DAS RECLAMADAS. RECURSOS DE REVISTA - DESCABIMENTO. ACÓRDÃO PROFERIDO EM RITO SUMARÍSSIMO. MATÉRIAS COMUNS. 1. EMPRESA DE TELECOMUNICAÇÕES. TERCEIRIZAÇÃO. CABIMENTO. ATIVIDADE-FIM E ATIVIDADE-MEIO. SÚMULA 331 DO TST. INTERPRETAÇÃO DO ART. 25, § 1º, DA LEI Nº 8.987/95 E DO ART. 94, INCISO II, DA LEI Nº 9.472/97. -CALL CENTER-. INSERÇÃO NA ATIVIDADE-FIM EMPRESARIAL. RELAÇÃO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. 1.1. Resultado de bem-vinda evolução jurisprudencial, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula 331, que veda a -contratação de trabalhadores por empresa interposta-, -formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços-, ressalvados os casos de trabalho temporário, vigilância, conservação e limpeza, bem como de -serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta- (itens I e III). 1.2. O verbete delimita, exhaustivamente, os casos em que se tolera terceirização em atividade-fim. 1.3. Em função uniformizadora, a Corte já definiu que o art. 25 da Lei nº 8.987/95 e o art. 94, inciso II, da Lei nº 9.472/97, veiculam normas de Direito Administrativo, que não podem deixar de receber interpretação ponderada em relação ao Direito do Trabalho (Processo E-ED-RR-586341-05.1999.5.18.5555, Redator designado Min. Vieira de Mello Filho; Processo E-ED-RR-2938-3.2010.5.12.0016, Redator designado Min. José Roberto Freire Pimenta). 1.4. O cotejo entre esses preceitos de lei, de modo a emprestar-lhes incidência adequada a cada caso concreto, não desafia a Súmula Vinculante nº 10, como, em casos pertinentes, vem decidindo o Supremo Tribunal Federal (Rcl 11329 MC/PB, Rel. Min. Ayres Britto; Rcl 12068 MC/RO, Rel. Min. Dias Toffoli; Rcl 14378 MC/MG, Rel. Min. Dias Toffoli; ARE 646831/MG, Rel. Min. Ricardo Lewandowski; AI 839685/MG, Rel. Min. Ricardo Lewandowski; AI 828518/MG, Rel. Min. Cármen Lúcia; AI 791247/MG, Rel. Min. Cármen Lúcia; ARE 647479/MG, Rel. Min. Joaquim Barbosa; ARE 646825/MG, Rel. Min. Luiz Fux). 1.5. É por intermédio do serviço de -call center- que o consumidor se relaciona com a empresa de telecomunicações, solicitando e adquirindo serviços, pleiteando reparos ou formulando reclamações. Trata-se de setor que viabiliza a atividade econômica e, assim, sustenta-a. 1.6. Tal constatação, de pronto, assimila-a à atividade-fim. 1.7. A vida contemporânea já não aceita o conceito monolítico de subordinação jurídica, calcado na submissão do empregado à direta influência do poder diretivo patronal. Com efeito, aderem ao instituto a visão objetiva, caracterizada pelo atrelamento do trabalhador ao escopo empresarial, e a dimensão estrutural, pela qual há -a inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de serviços- (Mauricio Godinho Delgado). 1.8. Laborando em -call Center-, a favor da empresa de telecomunicações tomadora de serviços, o empregado se insere na relação jurídica a que aludem as artes. 2º e 3º da CLT, assim se fazendo impositiva a incidência da compreensão da Súmula 331, I, do TST. 1.9. O processamento do recurso de revista esbarra na trava imposta pelo art. 896, § 4º, da CLT. 2. APLICAÇÃO DOS BENEFÍCIOS PREVISTOS NAS NORMAS COLETIVAS FIRMADAS PELA TOMADORA DOS SERVIÇOS. A declaração de irregularidade da terceirização e o respectivo reconhecimento do vínculo de emprego entre empregado e tomador de serviços implica a incidência da norma coletiva por este pactuada. II - AGRAVO DE INSTRUMENTO DA CONTAX S.A. 1. CARÊNCIA DE AÇÃO. ILEGITIMIDADE PASSIVA DA SEGUNDA RECLAMADA. APELO DESFUNDAMENTADO. Na ausência de indicação de ofensa constitucional ou de contrariedade a súmula desta Corte, não merece trânsito o apelo (art. 896, § 6º, da CLT). 2. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. Reconhecida a responsabilidade solidária em face da terceirização ilícita operada entre as reclamadas, não há que se falar em violação do art. 5º, II, da Carta Magna. Agravos de instrumento conhecidos e desprovidos. (TST - AIRR: 1229420115030106 122-

94.2011.5.03.0106, Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 13/11/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/11/2013) (Grifo da autora).

Apesar da existência da Súmula 331, muitos eram os questionamentos ao redor dos critérios de licitude e ilicitude de determinadas contratações terceirizadas. Somado a isso, as constantes pressões do empresariado no que diz respeito à validade das restrições impostas pelo judiciário³⁸ resultaram na ampliação indiscriminada das possibilidades de terceirização com a aprovação da Lei nº 13.429/2017³⁹ e demais alterações promovidas pela Reforma Trabalhista.

Como o resultado dos esforços empresariais para legitimar práticas interessantes às forças econômicas dominantes, a Reforma Trabalhista realizou mais de 200 alterações na legislação “sob o argumento de que se pretendia modernizar, gerar empregos e reduzir a insegurança jurídica” (Fonseca, 2018, p.104). Com as mudanças feitas na Lei 6.019/74⁴⁰, a terceirização passou a ser permitida inclusive na “atividade principal” da empresa, ou seja, na sua “atividade-fim”. Além disso, houve um enfraquecimento do poder da Justiça do Trabalho no que se refere a possibilidade de ação e poder normativo de atuação, mesmo quando a lei é omissa como no contexto de criação da Súmula 331, ao serem estabelecidos uma série de critérios para a aprovação de Súmulas e Orientações Jurisprudenciais, por exemplo.⁴¹

Para além de toda a problemática que envolve a legitimidade de tramitação da lei⁴², a Reforma Trabalhista foi um arquitetado desmonte do aparato protetivo do trabalhador legitimado por um governo regido pelos interesses do capital que se instrumentalizou do discurso de geração de empregos, em meio à crise econômica brasileira, como disfarce para a redução do patamar de proteção de direitos antes estabelecido pela legislação e jurisprudência firmada.

³⁸ A principal alegação é acerca da impossibilidade da Justiça do Trabalho impor restrições quando a legislação não o faz. É uma vedação à atuação da Justiça do Trabalho como legislador positivo.

³⁹ Aprovação do PL 4.302/98, pelo presidente Michel Temer, enviado ao Congresso em 1998, e aguardava a votação da Câmara desde 2002, quando o Senado enviou um substitutivo alterando pontos importantes na questão (Fonte: Economia - iG <https://economia.ig.com.br/2017-03-23/lei-terceirizacao.html>);

⁴⁰ Lei 6.019/74: “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”.

⁴¹ Um exemplo está no artigo 4º § 2º da Lei 13.467: “Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei”.

⁴² Diversos são os questionamentos acerca da legalidade do trâmite da aprovação da Lei da Reforma Trabalhista, visto que ocorreu de maneira estranhamente célere e pouco transparente (Ver: MAIOR, J. L. S.; ROCHA, B. G. S. A história da ilegitimidade da Lei no 13.467/17. In: Resistência: Aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. 1ª ed. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2017. p. 15–28.

A situação ficou ainda mais gravosa quando, em 30.08.2018, o STF encerrou o julgamento da ADPF 324 e do RE 958.252, ajuizados antes da entrada em vigor da Reforma Trabalhista, tendo como objeto impugnar as restrições impostas pela Súmula 331 do TST à terceirização da atividade-fim haja vista não existir norma legal que traçasse tais limites. Por 7 votos a 4, declarou-se constitucional a terceirização de toda e qualquer atividade, ficando vencidos os ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio.

A ADPF foi ajuizada pela Associação Brasileira do Agronegócio⁴³ e decidiu-se, sob relatoria da Ministra Carmen Lúcia: “1. 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. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993 (...)”.⁴⁴

Já o RE 958.252 foi interposto pela empresa CENIBRA (Celulose Nipo Brasileira)⁴⁵ em face do Ministério Público do Trabalho e do Sindicato dos Trabalhadores das indústrias extrativas de Guanhães e região (SITIEXTRA) e fixou a seguinte tese com repercussão geral: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”.⁴⁶

Em ambos os processos, os argumentos dos ministros que votaram a favor da terceirização irrestrita (Luiz Fux, Luís Roberto Barroso, Alexandre de Mores, Dias Toffoli, Gilmar Mendes, Celso de Mello e Cármen Lúcia) giraram em torno da defesa da livre iniciativa, da segurança jurídica, da necessidade de aumento de competitividade das empresas, da não

⁴³ “A Abag visa buscar o equilíbrio nas cadeias produtivas do agronegócio, de modo a valorizá-las, ressaltando sua fundamental importância para o desenvolvimento sustentado do Brasil. A consequência dos nossos esforços deverá ser a liderança global brasileira na oferta, de forma competitiva, dos produtos agroindustriais” (<http://www.abag.com.br/>);

⁴⁴ Decisão de julgamento em plenário do STF publicado em 30/08/2018. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=462058>;

⁴⁵ “A CENIBRA foi fundada no dia 13 de setembro de 1973. Localizada no leste de Minas Gerais, é o resultado do espírito empreendedor da Companhia Vale do Rio Doce – CVRD e da Japan Brazil Paper and Pulp Resources Development Co. Ltd. – JBP, que apostaram no sonho de construir uma grande empresa de base florestal, a partir da transferência de tecnologia do Japão para o Brasil” (<https://www.cenibra.com.br/>);

⁴⁶ Julgado mérito de tema com repercussão geral publicado em 30/08/2018. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236> ;

intervenção do Estado no atual modelo de produção e da necessidade de evolução da legislação trabalhista para acompanhar a modernização das relações de emprego.

Nesse sentido, ignorando por completo todos os dados que apontam para a realidade precária do trabalhador terceirizado, os 32 anos de entendimento consolidado do TST⁴⁷ e o patamar mínimo de trabalho digno imposto pela Constituição Federal, o STF entendeu que é lícita a terceirização na atividade-fim das empresas, ressalvados os processos em que já tenha havido coisa julgada.

3.2 Representação e representatividade do trabalhador terceirizado na atividade-fim

Apesar do trabalhador terceirizado e do trabalhador diretamente contratado estarem inseridos no cotidiano de uma mesma empresa, a realidade entre eles é muito diversa. Como visto, a terceirização é fruto de um projeto de redução de custos e aumento de lucro para a empresa tomadora, resultando em menores salários e direitos. Nesse sentido, inseridas no contexto de produção flexível, as empresas tendem a contratar cada vez menos trabalhadores para que sejam fornecidos por outras empresas (Ferreira e Almeida, 2009).

Há, portanto, uma fragmentação no “chão de fábrica” com a criação de trabalhadores de “segunda categoria”, que não pertencem formalmente à comunidade de empregados de uma empresa, embora sejam indispensáveis para o funcionamento desta. (Druck *et al.*, 2018).

Até a representação sindical ocorre de maneira distinta: “O trabalhador empregado do tomador de serviços (contratante) trabalha lado a lado com o empregado da contratada; ambos são empregados celetistas, mas o primeiro terá patamar remuneratório superior ao do segundo, vez que seus sindicatos são distintos, um mais atuante e comprometido do que o outro” (Alves, 2016, p.9).

Com isso, as negociações coletivas dos trabalhadores terceirizados também sofrem o reflexo da diferença de representação, uma vez que sindicatos mais enfraquecidos estabelecem acordos e convenções coletivas em patamar inferior aos firmados pelos sindicatos

⁴⁷ Apesar de a Súmula 331 ter sido produzida somente em 1993, o entendimento cauteloso do TST acerca da terceirização irrestrita já vinha de antes.

dos trabalhadores diretamente contratados, resultando em uma grande diferenciação de direitos, a despeito da igualdade de realidade laboral (Pelatieri *et al.*, 2017).

Em pesquisa realizada pelo DIEESE⁴⁸, constatou-se as diferenças entre os acordos coletivos dos bancários e dos trabalhadores terceirizados do setor bancário que, apesar de cumprirem as mesmas funções do trabalhador diretamente contratado, estão inseridos em uma realidade de condição de trabalho completamente diferente:

Quadro 1

São Paulo: comparação de cláusulas presentes nas CCTs relativas aos direitos e à organização sindical de trabalhadores bancários e de trabalhadores terceirizados que prestam serviço para o setor bancário

Cláusulas	Bancários (CCT)	Correios (ACT)	Telemarketing – Sintetel (CCT)	Telemarketing – Sinratel (CCT)	Promotores de crédito (CCT)	Atendentes de lotéricas (CCT)
Licença-maternidade	<ul style="list-style-type: none"> • Cento e oitenta dias, conforme a Lei nº 11.770/2008. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cento e oitenta dias, conforme a Lei nº 11.770/2008. • Cento e oitenta dias para mãe adotante. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cento e vinte dias para mãe e pai adotantes, conforme a Lei nº 12.873/2013. 	—	<ul style="list-style-type: none"> • Cento e vinte dias para mãe adotante, conforme a Lei nº 12.010/2009. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cento e vinte dias para mãe adotante, conforme a Lei nº 12.010/2009.
Estabilidade da gestante	<ul style="list-style-type: none"> • Cento e oitenta dias da licença-maternidade, mais sessenta dias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cento e oitenta dias da licença-maternidade, mais noventa dias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cento e oitenta dias após o início da licença-maternidade. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cento e cinquenta dias após o início da licença-maternidade. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cento e oitenta dias após o início da licença-maternidade. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cento e cinquenta dias após o início da licença-maternidade.
Igualdade de oportunidades e combate à discriminação e ao assédio	<ul style="list-style-type: none"> • Manutenção de Comissão Bipartite de Igualdade de Oportunidades. • Implementação de ações pelo Programa Febraban de Valorização da Diversidade no Setor Bancário e Programa Febraban de Capacitação Profissional e Inclusão Social de Pessoas com Deficiência do Setor Bancário. • Extensão de vantagens a cônjuges em relações homoafetivas. • Adoção, por meio de adesão voluntária, do Protocolo para Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho e do Programa de Desenvolvimento Organizacional para a Melhoria Contínua das Relações de Trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desenvolvimento de programas educativos sobre assédio moral e sexual e apuração e orientação psicológica, em caso de denúncias de assédio. • Promoção de ações e campanhas de sensibilização sobre discriminação racial, sexismo, homofobia, pessoas com deficiência, juventude, pessoas idosas e povos indígenas. • Formação de grupos de trabalho paritários de equidade de gênero e racial. 	<ul style="list-style-type: none"> • Adoção de política de prevenção, apuração e encaminhamento de denúncias de assédio moral e sexual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Compromisso de combate a práticas discriminatórias e de assédio moral nas relações de trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> • Extensão de vantagens a cônjuges em relações homoafetivas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Extensão de vantagens a cônjuges em relações homoafetivas. • Promoção de campanha contra o assédio moral e sexual nos locais de trabalho e constituição de comissão bipartite para apuração de denúncias.

(Continua)

⁴⁸ Pelatieri, P., Marcolino, A., Horie, L., Costa, L. A. R. da, & Camargos, R. C. (2017). As desigualdades entre trabalhadores terceirizados e diretamente contratados: A análise a partir dos resultados de negociações coletivas de categorias selecionadas.

(Continuação)

Cláusulas	Bancários (CCT)	Correios (ACT)	Telemarketing – Sintetel (CCT)	Telemarketing – Sinratel (CCT)	Promotores de crédito (CCT)	Atendentes de lotéricas (CCT)
Organização e atividade sindical	<ul style="list-style-type: none">• Promoção de campanha de sindicalização nos locais de trabalho a cada doze meses.• Envio ao sindicato de ato convocatório de eleições para a comissão interna de prevenção de acidentes (Cipa).• Acompanhamento sindical da implementação do Programa de Reabilitação Profissional• Participação em comissões paritárias sobre saúde do trabalho, terceirização e política sobre Aids.	<ul style="list-style-type: none">• Acesso de dirigentes sindicais às dependências da empresa para a realização de reuniões e processos de filiação sindical.• Liberação mínima de cinco e onze dirigentes sindicais para sindicatos e federações em bases com até 5 mil empregados e de um limite de até mais nove dirigentes sindicais em bases maiores.• Constituição de Cipas em estabelecimentos com efetivo superior a trinta empregados.• Estabilidade pós-mandato de um ano a delegados sindicais e de seis meses a membros de Cipa.	<ul style="list-style-type: none">• Acompanhamento sindical da constituição de Cipa.• Permissão de acesso de dirigentes sindicais às dependências das empresas.• Credenciamento de um delegado sindical a cada grupo de quinhentos empregados.• Convite de filiação sindical a trabalhadores admitidos em empresas abrangidas pela negociação.	<ul style="list-style-type: none">• Envio ao sindicato de ato convocatório de eleições para a Cipa.• Liberação de um dia por mês a empregado que exerce atividade sindical, com comunicação prévia mínima de dez dias.	<ul style="list-style-type: none">• Abono de oito horas por semestre a dirigentes sindicais.	–

Fonte: Dados do SACC 2016/Dieese.

Elaboração dos autores.

Obs.: Entidades analisadas: Comparação realizada por meio das seguintes negociações coletivas, com vigência durante 2016:

CCTs da Contraf e de federações e sindicatos vinculados, do Sintetel, do Sinratel e do Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Empresas de Serviços Contábeis no Estado de São Paulo; e ACTs da Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios e Telégrafos e Similares e da Federação Interestadual dos Sindicatos dos Trabalhadores e das Trabalhadoras dos Correios.

O argumento da “especialidade” como justificador da terceirização não se sustenta diante da realidade da empresa terceirizadora que não oferece treinamentos adequados e equipamentos de segurança específicos para o desempenho das funções na tomadora de serviço (e ainda remunera com menores salários quando comparados aos trabalhadores diretamente contratados).⁴⁹ Ora, como pode a especialidade gerar precarização de condições de trabalho? A especialidade não deveria pressupor maior preparo e qualificação?

Como visto no tópico anterior, após a Reforma Trabalhista e o recente entendimento do STF, a terceirização poderá se estender até mesmo para aqueles postos de trabalho que

⁴⁹ Ver: PELATIERI, P. et al. As desigualdades entre trabalhadores terceirizados e diretamente contratados: Análise a partir dos resultados de negociações coletivas de categorias selecionadas. In: Terceirização do Trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate. Brasília: IPEA, 2017. p. 33–48; que traz como exemplo a situação do trabalhador terceirizado no setor elétrico no que se refere às mortes e acidentes causados pela precariedade no exercício do trabalho.

desempenhem atividades essenciais para a empresa. Isso quer dizer que, por exemplo, no caso do setor bancário, até os bancários poderão ser contratados mediante empresa interposta. O patamar mínimo de condições de trabalho será, portanto, puxado para baixo e a precarização, generalizada.

Para além disso, os problemas de representação dos trabalhadores precarizados da atividade-meio estendem-se àqueles terceirizados que se ocupam da atividade-fim, visto que não houve determinações nesse sentido em nenhuma das mudanças promovidas pela Reforma Trabalhista.

Segundo delineado no primeiro capítulo, o enquadramento sindical se dá, por força do artigo 511 da CLT, pela atividade preponderante da empresa a qual o trabalhador possui o vínculo de emprego. Nesse raciocínio, o bancário, ao ser terceirizado, deixaria de ser representado pelo sindicato dos bancários e passaria a ser enquadrado no sindicato em que a empresa interposta, sua real empregadora, está inserida.

Contudo, “nem os prestadores de serviço terceirizados, tampouco os demais contratados precariamente, constituem uma categoria”(Coelho et al., n.d., p. 4), sendo incompatível com a própria ideia de sindicato que uma mesma entidade represente, por exemplo, bancários, correios, telemarketing, promotores de crédito e atendentes de lotérica⁵⁰ em um contexto em que todos fossem cargos terceirizados.

Nesse sentido, é necessário recorrer ao próprio texto do artigo 511 da CLT, em seu parágrafo 2º⁵¹, que determina que o que caracteriza uma categoria profissional é justamente a “similitude de condições de vida”, o que não é possível se verificar quando diante de diversos postos de trabalho em que o seu único ponto em comum é a terceirização, uma vez que “o que os caracteriza é justamente uma condição individualizada de trabalho e de vida” (Coelho et al., n.d., p. 4). Se não há configuração de uma categoria, não pode haver representação pelo mesmo sindicato.

Por outro lado, é preciso retomar o conceito de subordinação jurídica como principal elemento para configurar uma relação de emprego e compor a ideia de categoria

⁵⁰ Categorias retiradas do gráfico 7 que prestam serviço para o setor bancário.

⁵¹ Decreto-Lei nº 5.452: “Art. 511. § 2º. A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional”.

profissional. A subordinação clássica já não é mais suficiente para dar conta das novas configurações de emprego porque não se pode mais afirmar que condições de trabalho semelhantes advêm de vínculos com um mesmo empregador.

A subordinação jurídica e a categoria profissional têm como foco a figura do empregador: a subordinação é configurada quando o empregador dá ordens diretas sobre a execução do trabalho e a categoria profissional é constituída a partir da “similitude de condições de vida” que o vínculo com o mesmo empregador proporciona.

Veja-se que, na terceirização, a empresa com a qual o empregado possui vínculo trabalhista não corresponde à empresa que se aproveita do resultado do seu trabalho, ao contrário do que acontecia na estrutura fordista de produção que foi quando a concepção de agregação do trabalhador pela categoria profissional foi concebida.

A subordinação, portanto, encontra-se ampliada porque o trabalhador está inserido na “dinâmica operativa do tomador de serviços (...) independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente sua dinâmica de organização e funcionamento” (Alves, 2017, p. 1178), o que torna-se ainda mais evidente quando se trata de terceirizado que ocupa cargo relacionado à atividade-fim da empresa tomadora. Não há como entender que a empresa prestadora exercerá a subordinação de modo integral, tendo em vista que não detém conhecimento sobre os mais diversos processos produtivos os quais aloca os seus empregados.

Deste modo, é importante repensar o conceito de categoria profissional, por que além de “terceirizado” não poder ser compreendido como categoria, o seu modo de estruturação extrapola os moldes clássicos da subordinação quando desloca o foco da figura do empregador para a “inserção do trabalhador na dinâmica do tomador dos seus serviços” (Alves, 2017), sendo este o destinatário final do resultado da força de trabalho.

Ora, uma vez que o trabalhador terceirizado exerce as mesmas atividades que o trabalhador diretamente contratado, é entre eles que se estabelece “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” devendo ser, portanto, representados pela mesma entidade sindical, uma vez que preenchem os requisitos para serem identificados como uma mesma categoria profissional estipulados por lei.

Amauri Cesar Alves introduz o conceito de “categoria profissional essencial” para explicar a nova interpretação acerca da regra de agregação dos trabalhadores contida no artigo 511 da CLT:

O ponto de agregação decorre de se identificar para quem a atividade laborativa é entregue em essência e não quem é empregador direto. Assim, todo e qualquer trabalhador que se insere em um mesmo contexto socioeconômico de prestação laborativa no interesse direto ou indireto daquele que se aproveita de seu trabalho será representado por um único sindicato, ressalvada apenas a categoria profissional diferenciada (Alves, 2017, p.1181)

Nesse contexto, uma vez que a terceirização “dissocia a relação econômica de trabalho da relação justrabalhista que lhe seria correspondente” (Delgado, 2015) ao fazer com que o trabalhador tenha vínculo de emprego com uma empresa mas preste serviço para outra, o critério de enquadramento sindical não pode mais ter como foco o empregador (o poder diretivo está diluído), ainda mais em se tratando de terceirização na atividade-fim.

O que se conclui é que no contexto de um banco, por exemplo, onde há terceirização do cargo de bancário, tanto os bancários terceirizados como os contratados diretamente devem ser representados pelo mesmo sindicato porque vivenciam “similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum” e, por consequência, constituem uma mesma categoria profissional. O tipo de contrato de trabalho firmado com o trabalhador não é suficiente para que haja diferenciação de representação coletiva.

A expansão interpretativa dos critérios do enquadramento do trabalhador terceirizado coaduna com o discurso de “modernização” da Reforma Trabalhista, expresso pelo deputado Rogério Marinho⁵² como justificativa para a aprovação do Projeto de Lei nº 6.787/2016: “Precisamos modernizar a legislação trabalhista brasileira. Precisamos abandonar as amarras do passado e trazer o Brasil para o tempo em que estamos e que vivemos (...)”⁵³. Ora, não há mais modelo de produção fordista que sustente uma estrutura sindical baseada, indiscriminadamente, na antiga relação bilateral (e de subordinação) entre empregador e empregado.

Nesse sentido, como não houve mudança legislativa na estrutura sindical de enquadramento do trabalhador, deve-se considerar as novas modalidades de contratação para

⁵² Relator da comissão especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do poder executivo, que “altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências.

⁵³ Disponível em: https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961;

dar novas interpretações ao texto normativo, no sentido de resguardar direitos, sem, contudo, fugir às regras estabelecidas pela CLT.

Ademais, o princípio constitucional da isonomia garante que trabalhadores que exerçam funções semelhantes sejam submetidos às mesmas condições normativas de direitos individuais e coletivos do trabalho. Não é compatível com a Constituição a realidade de dois funcionários, um contratado diretamente e outro terceirizado, submetidos a diferentes salários ou jornadas laborativas, por exemplo, justificados pela diferença de modalidades de contrato de trabalho, quando exercem as mesmas funções.

Contudo, é isso que inevitavelmente acontecerá se houver divisão de representação porque os trabalhadores terceirizados possuem um menor potencial de barganha visto que, além da precarização que divide e isola, são representados por sindicatos sabidamente mais enfraquecidos. É essencial, portanto, que a representação do trabalhador terceirizado da atividade-fim seja concebida a partir do conceito de “categoria profissional essencial”, que, em resumo, difere-se da clássica concepção de categoria profissional nos seguintes aspectos:

Quadro 2⁵⁴

Categoria Profissional	Categoria Profissional Essencial
Modelo fordista de produção	Modelo de produção toyotista
Subordinação clássica, subjetiva.	Subordinação estrutural, objetiva
Relação empregatícia bilateral clássica	Relações trabalhistas trilaterais ou multilaterais
Correlação direta trabalho-emprego	Dissociação entre trabalho e emprego
Estado e fábrica grandes, ambiciosos, absorventes	Estado e fábrica mínimos
Agregação pela atividade do empregador	Agregação pela apropriação do trabalho

O critério de agregação, portanto, levará em consideração a empresa que se aproveita do trabalho do empregado porque é ali onde estão inseridos os conceitos de subordinação e similitude de condições de trabalho. As empresas prestadoras de serviços estão completamente desconectadas com a realidade vivida pelos terceirizados e não há similitude de vida entre estes trabalhadores, uma vez que estão inseridos em contextos laborais muito diversos.

⁵⁴ Alves, A. C. (2017). Reforma trabalhista, terceirização e critérios de agregação do trabalhador ao sindicato. Revista Ltr: Legislação Do Trabalho, 81(10), 1168–1181.

O enquadramento sindical feito a partir do sindicato da categoria da atividade essencial da empresa proporcionará iguais condições de trabalho para trabalhadores que exercem as mesmas funções e diminuirá a precarização dos trabalhadores terceirizados que exercem funções ligadas à atividade-fim porque passarão a ser representados por sindicatos fortes que terão que acolher as suas pautas, como reflexo de uma ampliação da base sindical.

Nesse contexto, trabalhadores terceirizados e não terceirizados terão demandas em comum que, como visto no segundo capítulo, corroboram para a criação de um senso de coletividade essencial para a luta do trabalhador. É a partir da convivência, ou seja, compartilhamento de vivência diárias, que constroem-se os laços de solidariedade (antes rompidos com o abismo existente entre os trabalhadores) e sentimento de pertencimento de classe.

A divisão entre trabalhadores de primeira (diretamente contratados) e segunda classe (terceirizados) será mitigada pelo fato de todos estarem na mesma categoria, submetidos às mesmas condições de trabalho e proteção normativa.

Evidentemente, a massa trabalhadora continuará com suas heterogeneidades e repleta de individualidades, resultante das subjetividades humanas. Contudo, ao enquadrar terceirizados e não terceirizados em uma mesma categoria profissional, fruto da “similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum”, será muito mais viável uma atuação coesa do sindicato que assegure direitos para todos os seus representados.

Do mesmo modo, as possibilidades de participação políticas dos terceirizados na vida sindical serão ampliadas, pois estes contarão com as mesmas ferramentas capazes de proporcionar o envolvimento individual que estão à disposição dos trabalhadores diretamente contratados. Além disso, por força do princípio da isonomia, serão submetidos às mesmas condições de trabalho que evitará que a precarização e o isolamento, típicos da atividade terceirizada, sejam um impedimento à participação dos trabalhadores na mobilização coletiva.

É responsabilidade dos sindicatos compreenderem as novas configurações do trabalho, além de articulá-las com as questões de gênero e raça, e proporcionarem ferramentas para que de fato haja uma representatividade construída a partir da base. Os esforços devem concentrar-se na estruturação de um sindicato cada vez mais horizontal. Não há lugar para

fragmentação entre os trabalhadores ou corporativismo das lideranças sindicais, o momento agora é de resistência.

Importa, portanto, fortalecer os meios internos de democracia de modo que tanto terceirizados como os trabalhadores contratados diretamente tenham iguais oportunidades de participação e vejam suas demandas ecoando nas agendas de atuação sindical. Talvez uma solução esteja em uma organização sindical que se estrutura a partir dos locais de trabalho, utilizando-se, por exemplo, das Comissões de Representação dos Empregados, instituídas pela Reforma Trabalhista, para que, de algum modo, atue em conjunto com as entidades sindicais.

É preciso desenvolver práticas sindicais que sejam tão combativas quanto o discurso: mobilizações permanentes, atuação no chão de fábrica, assembleias, boletins informativos e tudo aquilo que corrobore para o fortalecimento da inserção dos trabalhadores na luta coletiva. A atuação sindical deve ter uma correspondência identitária realista com a sua base, não adianta uma atuação voltada para um corpo de trabalhadores homogêneo quando a necessidade é de atuação em múltiplas frentes, de modo a atender as demandas dos terceirizados e não terceirizados.

3.3 O Direito do Trabalho e a sua interpretação à luz da Constituição

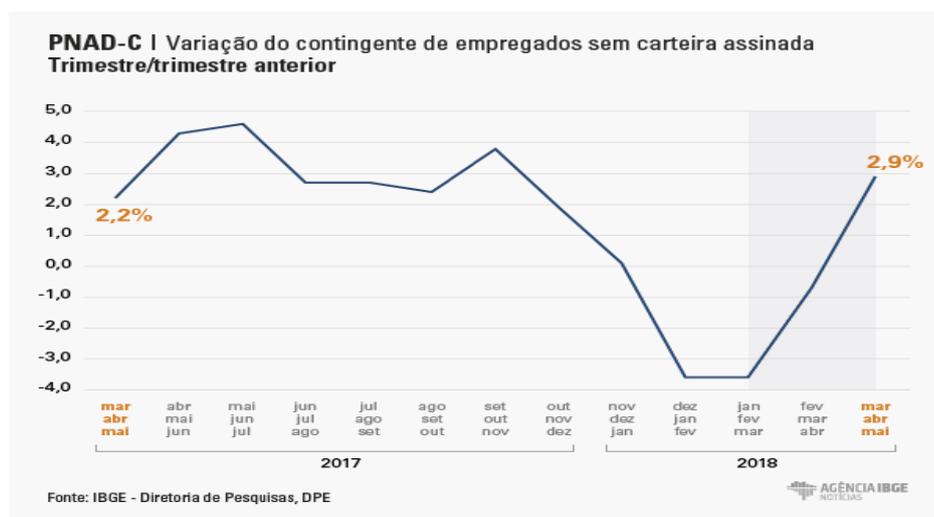
Passados quase um ano da Reforma Trabalhista, os levantamentos estatísticos do IBGE⁵⁵ demonstram que o mercado de trabalho não se comportou de acordo com o prometido pelos defensores das alterações legislativas. A exemplo dos gráficos abaixo que analisam a taxa de desocupação e o percentual de trabalhadores sem carteira assinada:

⁵⁵ Pesquisas disponíveis em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/22851-informalidade-puxa-alta-de-1-5-na-ocupacao-no-trimestre-fechado-em-setembro>; <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/21582-desocupacao-fica-estavel-mas-informalidade-aumenta-em-maio>

Gráfico 6



Gráfico 7



Em que pese haver uma ligeira estabilidade da taxa de desocupação⁵⁶, nota-se que houve um salto no número de empregados sem a carteira de trabalho assinada. Os números indicam, portanto, que a inserção (ou a manutenção) do trabalhador no mercado de trabalho não

⁵⁶ “São classificadas como desocupadas na semana de referência as pessoas sem trabalho nessa semana, que tomaram alguma providência efetiva para consegui-lo no período de referência de 30 dias e que estavam disponíveis para assumi-lo na semana de referência. Consideram-se, também, como desocupadas as pessoas sem trabalho na semana de referência que não tomaram providência efetiva para conseguir trabalho no período de 30 dias porque já haviam conseguido o trabalho que iriam começar após a semana de referência”. Retirado de: https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad_continua/primeiros_resultados/analise01.shtm;

tem se dado de modo a respeitar as mínimas garantias legais. Ao contrário, há uma diminuição do número de postos de trabalho de qualidade, o que exhibe o avanço da precarização do trabalho proporcionado pela Reforma.

As recentes alterações na legislação trabalhista “possuem um único vetor, qual seja, o da redução de direitos e garantias dos trabalhadores, tendo como natural contrapartida o aumento exponencial de poder conferido aos donos dos meios de produção e aos seus prepostos terceirizantes” (Reis & Coutinho, 2017, p. 67).

O desmonte aos regramentos do Direito do Trabalho se dá justamente por ele ser um referencial de proteção ao trabalhador contra o ataque desenfreado de um capitalismo irracional e desigual. Do mesmo modo, a Justiça do Trabalho sofre constantes ameaças de diminuição orçamentária e desmanche das suas instituições. Veja-se a justificativa do relator do Projeto de Lei Orçamentária de 2016 que previa cortes na Justiça do Trabalho:

Estamos promovendo ajustes também nas despesas de custeio e investimento do Poder Judiciário. No caso da Justiça do Trabalho, propomos o cancelamento de 50% das dotações para custeio e 90% dos recursos destinados para investimentos. Tal medida se faz necessária em função da exagerada parcela de recursos destinados a essa finalidade atualmente. Na proposta para 2016 o conjunto de órgãos que integram a justiça do trabalho prevê gastos de R\$ 17,8 bilhões, sendo mais de 80% dos recursos destinados ao pagamento dos mais de 50 mil funcionários, o que demanda a cada ano a implantação de mais varas, e mais instalações. As regras atuais estimulam a judicialização dos conflitos trabalhistas, na medida em que são extremamente condescendentes com o trabalhador. (...) Algumas medidas são essenciais para modernizar essa relação, tais como: sucumbência proporcional; justiça gratuita só com a assistência sindical; e limite de indenização de 12 vezes o último salário. Atualmente as causas são apresentadas com valores completamente desproporcionais. É fundamental diminuir a demanda de litígios na justiça trabalhista. (...) Sem a revisão e reforma dessa legislação, continuaremos alimentando esse ciclo em que há cada vez mais demandas, que exigem cada vez mais magistrados e servidores, que necessitam de cada vez mais instalações e equipamentos, tendo um custo exorbitante para o País. Tais medidas implicam alterações na legislação, mas é preciso que seja dado início a esse debate imediatamente. A situação atual é danosa às empresas e ao nosso desenvolvimento econômico, o que acarreta prejuízos aos empregados também. Nesse sentido, estamos propondo cancelamentos de despesas de maneira substancial, como forma de estimular uma reflexão sobre a necessidade e urgência de tais mudanças. O objetivo final é melhorar a justiça do trabalho, tornando-a menos onerosa e mais eficiente, justa e igualitária⁵⁷.

⁵⁷ CONGRESSO NACIONAL. Relatório final: Projeto de Lei Orçamentária para 2016. PLM n. 7 de 2015. - CN. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=6C2D4A80BB3E0C00964443F78BC7FE9.proposicoesWeb1?codteor=1423589&filename=Tramitacao-PLN+7/2015+CN](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=6C2D4A80BB3E0C00964443F78BC7FE9.proposicoesWeb1?codteor=1423589&filename=Tramitacao-PLN+7/2015+CN;);

A prioridade da agenda dos capitalistas não é a manutenção de direitos sociais, é a redução de custos com a maximização do lucro e, para isso, utilizam-se da sua influência no âmbito do Estado para legitimar o recrudescimento dos direitos trabalhistas, sob a justificativa de “modernização” e “geração de empregos” que não correspondem com a realidade.

Já que os recentes acontecimentos são inevitáveis, é necessário pensar o que se pode fazer a partir disso. O contexto exige medidas judiciais (alegação de inconstitucionalidade normativa, por exemplo), mas requer providências mais imediatas e que sejam encontradas dentro do próprio complexo normativo. Deve-se, portanto, apegar-se aos aspectos que ainda se mantêm firmes, apesar de cada vez mais isolados.

As “modernizações” que estão sendo impostas pelas alterações nas estruturas de produção devem ser acompanhadas de novas interpretações legislativas que sejam benéficas ao trabalhador, de modo que haja uma “crescente e contínua busca de efetividade do próprio Direito do Trabalho” (Mauricio Godinho Delgado & Delgado, 2012, p. 111).

A Constituição, como visto anteriormente, foi pensada sob alicerces protetivos social e trabalhista e possui eficácia própria, ou seja, pode ser aplicada diretamente em casos concretos por força do artigo 5º § 1º⁵⁸. A sua intenção foi “estabelecer, ao cidadão brasileiro, os direitos fundamentais como garantias inerentes à sua existência” (M. D. S. Costa, 2003, p. 55) e ao Estado cabe a tarefa de assegurar a concretização destes direitos.

Ademais, a Constituição tem importante papel no que se refere à interpretação das normas infraconstitucionais, pois ajuda a revelar o significado destas (Amauri Cesar Alves, 2016). Nesse sentido, quando diante de alterações legislativas que rebaixam o padrão mínimo imposto pela Constituição, é esta que deve ser levada em consideração na resolução das situações do cotidiano.

Os princípios e regramentos que compõe o sistema constitucional devem ser interpretados como “mecanismo concreto de realização de direitos” (Lobato, 2006, p. 63) e não como uma utopia desconectada da realidade fática. Além disso, o texto constitucional vai além do que está diretamente escrito. Pode-se acrescentar a ele todo o conjunto de valores que coadunam com o espírito de dignidade da pessoa humana e da igualdade.

⁵⁸ Constituição Federal: “Art. 5º § 1º: As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata”.

Assim mesmo, deve-se levar em consideração todo o aparato normativo trabalhista que inclui, de igual modo, as determinações internacionais. Não se pode ignorar os padrões internacionais mínimos de trabalho digno delineados pelas Resoluções, Convenções e Recomendações da OIT.

Veja-se que este é o raciocínio utilizado pela Associação Nacional de Magistrados da Justiça do Trabalho ao fixarem enunciados (na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho) a respeito das alterações legislativas no que diz respeito à terceirização:

31. TRABALHADOR TERCEIRIZADO. ISONOMIA SALARIAL Trabalhadores terceirizados e diretamente contratados. Isonomia salarial (art. 7º, XXXIV da Constituição). Interpretação conforme a Constituição Reforma Trabalhista | ENUNCIADOS APROVADOS 69 do art.2º da Lei 13.467/2017, que altera o art.4º-C da Lei 6.019/1974, facultando às empresas prestadoras e tomadoras decidirem sobre essa garantia constitucional, no contexto da imposição de nivelamento de outras obrigações previstas na própria lei. Matéria de ordem pública que deve ser pronunciada de ofício pelos juízes.

76. TERCEIRIZAÇÃO: ISONOMIA SALARIAL Os empregados das empresas terceirizadas têm direito de receber o mesmo salário dos empregados das tomadoras de serviços em mesmas atividades, bem como usufruir de iguais serviços de alimentação e atendimento ambulatorial. Viola os princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana (artigos 1º, III e 5º, caput, da Constituição da República) o disposto nos §§ 1º e 2º do artigo 4º-C da Lei 6.019/74, ao indicarem como mera faculdade o cumprimento, pelo empregador, desses deveres constitucionais. Aplicação dos artigos 1º, III, 3º, I, 5º, caput e 7º, XXXII da Constituição da República.

81. TERCEIRIZAÇÃO: REPRESENTAÇÃO SINDICAL DOS TERCEIRIZADOS Presume-se como sendo da mesma categoria, e representados pelo mesmo sindicato profissional, todos os trabalhadores terceirizados e aqueles diretamente contratados pela tomadora que realizem serviços relacionados à sua atividade principal. Inteligência que se extrai do interesse integrado e da atuação conjunta da empresa contratada e contratante, previstos no § 3º do artigo 2º da CLT, combinado com o conceito de categoria profissional decorrente do trabalho em comum em atividades econômicas similares ou conexas do artigo 511, § 2º, da CLT, e com a atividade preponderante conceituada no § 2º do artigo 581 da CLT.

Nesse sentido, ainda que as alterações da Reforma Trabalhista não tenham atingido a estrutura de representação sindical, é necessário adequar a sua aplicação às novas modalidades de contrato de trabalho a partir de uma leitura constitucional e garantidora de direitos. O terceirizado deve possuir os mesmos direitos do trabalhador contratado diretamente uma vez que desempenharão as mesmas funções essenciais para a atividade econômica da empresa.

Em tempos de “crise desconstituente”⁵⁹, formada por uma sequência de investidas contra a Constituição que flexibilizam direitos e garantias por ela estabelecidas, é necessário apegar-se ao sistema de regras e princípios instituídos em 1988 com ainda mais vigor. A razão de ser da Constituição de 1988 não pode ser alterada e é nela que se encontrarão os portos seguros necessários para impedir a atual avalanche de retrocessos sociais.

O Estado Democrático de Direito só existe quando a Constituição, as instituições democráticas, os direitos fundamentais, as organizações coletivas e a dignidade da pessoa humana são postos em primeiro lugar. Não é no ataque aos pilares constitucionais que se encontrará a saída para a profunda crise institucional (e econômica) que o Brasil vivencia, ao contrário, é no apego a eles.

CONCLUSÃO

O critério de enquadramento sindical do trabalhador encontra-se disposto no artigo 511 da CLT e define como categoria profissional aquela que possui “similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum” configurando-se a partir da subordinação a um mesmo empregador. Nesse sentido, tanto a subordinação como a definição de categoria profissional estão ligados à figura de um empregador que contrata e se aproveita do resultado do trabalho.

Contudo, a estrutura sindical brasileira foi constituída sobre a perspectiva fordista de produção: grandes espaço fabris, relação direta entre patrão e empregado, contratos de trabalho bilaterais e trabalhadores submetidos à mais ou menos as mesmas condições laborais. E foi de acordo com essa estrutura que as entidades sindicais se organizaram.

Apesar de possuir várias limitações e contradições que são resquícios do autoritarismo do governo de Vargas, a Constituição Federal de 1988 institui a liberdade sindical como um dos principais pilares para que a representação coletiva se dê de modo efetivo e a partir de demandas que surjam espontaneamente dos trabalhadores.

⁵⁹ Conceito retirado do artigo “30 anos: crise e futuro da Constituição de 1988: Podemos identificar dois desfechos possíveis para a crise constitucional desencadeada em 2016” (Paixão, 2018). Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/30-anos-crise-e-futuro-da-constituicao-de-1988-03052018>;

Entretanto, nesse ponto é importante fazer a diferenciação entre representação e representatividade, porque enquanto a primeira se trata do cumprimento das determinações legislativas que apontam os critérios para que um sindicato represente determinada categoria (regra da unicidade sindical, por exemplo), a segunda está ligada à efetividade daquela representação, ou seja, se de fato o sindicato consegue incorporar as necessidades individuais dos trabalhadores no seu plano de ação.

O sindicato necessita de meios jurídicos e organizacionais para facilitar o diálogo entre as lideranças e as bases, de modo que a representatividade sindical advenha da participação orgânica dos trabalhadores na vida do sindicato. Uma coisa é o sindicato cumprir os requisitos estipulados por lei para representação da categoria, e outra é ser uma entidade ligada com a sua base, entendendo as suas demandas e permitindo que os trabalhadores participem dos processos decisórios.

Se os sindicatos já tinham dificuldades de representatividade quando vigente o modelo de produção fordista, o alargamento das possibilidades de contratação precarizadora, advindas das alterações na estrutura de produção e legitimadas pelo poder legislativo, tornam a articulação sindical ainda mais complicada.

Em meio a uma base trabalhadora fragmentada e submetida a diversas condições de trabalho, os vínculos de solidariedade e empatia são mais difíceis de serem construídos, isolando os trabalhadores em suas realidades precárias, individuais e distantes da atuação do sindicato que concentra as suas atividades em atender as necessidades de alguns segmentos dos trabalhadores ou em alguma pauta específica (aumento salarial, por exemplo).

Os trabalhadores, portanto, são divididos em “categorias” e submetidos a diferentes tipos de precarização, a depender da posição que ocupam na pirâmide do trabalho (super-qualificados, qualificados, não-qualificados) e das diferenças oriundas da sua identidade (como gênero e raça), resultando em uma coletividade de trabalhadores com uma multiplicidade de interesses que não são necessariamente compatíveis.

Ademais, o contexto político regido pelas diretrizes do capital que incentiva a atuação mínima do Estado para pouco intervir nas relações estruturalmente desiguais do mercado, gera retrocessos sociais e trabalhistas legitimados por uma legislação que retira direitos e fixa condições de trabalho completamente desassociadas aos preceitos da

Constituição de 1988, historicamente reconhecida por pautar grandes avanços em termos de consolidação de direitos.

A terceirização, como um dos expoentes da mercantilização da mão-de-obra, submete o trabalhador a “menores salários, menor tempo de emprego, maiores jornadas, maior rotatividade e maiores índices de acidentalidade e de adoecimento ocasionados pela ocupação” (Pelatieri, Marcolino, Horie, Costa, & Camargos, 2017, p. 34). Além disso, quando encerrado o contrato de trabalho, não é incomum que ocorra o inadimplemento das obrigações trabalhistas porque muitas das empresas interpostas não possuem capital suficiente para arcar com as suas despesas, vulnerabilizando ainda mais a situação do trabalhador.

Além disso, os sindicatos dos terceirizados são comprovadamente mais enfraquecidos e menos representativos do que os sindicatos dos trabalhadores diretamente contratados e a própria lógica de terceirizar depende disso: O custo do trabalhador somado ao lucro da empresa interposta deve ser menor do que o valor dos empregados diretamente contratados. A “ordem” não pode ser invertida no sentido de haver ganhos significativos para as categorias terceirizadas: “o sindicato dos trabalhadores terceirizados desempenha, regra geral, papel negativo na engrenagem do sistema precarizante” (A. C. Alves, n.d., p. 3).

A história legislativa da terceirização vai desde sua total proibição até a recente decisão do STF que entendeu constitucional a sua aplicação tanto na atividade meio, como na atividade-fim da empresa. Neste caso, o trabalhador terceirizado exercerá as mesmas atividades do trabalhador contratado diretamente mas, por possuir empregador diverso, será representado por outro sindicato e submetido a diferentes condições de trabalho, o que entra em confronto direto com os princípios da isonomia e dignidade do trabalhador. Aqueles que exercem as mesmas funções devem ser submetidos aos mesmos salários, jornadas de trabalho e assim por diante.

Nesse sentido, o novo modelo econômico é incompatível com a estrutura sindical de enquadramento do trabalhador com base na figura do empregador, constituído sob as premissas de produção fordista, pois o foco passa a estar na “similitude de condição de vida” advinda da inserção de trabalhadores em um mesmo contexto, apesar de possuírem vínculos trabalhistas diferentes. É necessário, portanto, alargar os conceitos de subordinação e categoria profissional para que deem conta dos novos personagens que compõem a relação de emprego.

Por este motivo, os trabalhadores terceirizados da atividade-fim devem ser enquadrados no mesmo sindicato que os trabalhadores diretamente contratados, por força de uma interpretação do artigo 511 da CLT a partir da ótica constitucional de isonomia e dignidade da pessoa humana.

Os empregados terceirizados da atividade-fim não podem compor uma categoria profissional porque não estão necessariamente submetidos “a similitude de condição de vida”, tendo em vista que ao prestar serviços em diferentes localidades, estão inseridos em diferentes contextos. O cotidiano será semelhante para os trabalhadores que exercem as mesmas funções e é sobre eles que deve-se concentrar a representação sindical.

Aplicando-se o conceito de “categoria profissional essencial”, tanto a representação quanto a representatividade sindical estarão contempladas: A representação ainda se dará de acordo com as diretrizes estabelecidas pela CLT e a representatividade será mais efetiva porque o trabalhador poderá ser enquadrado em um sindicato que entenda melhor o contexto do seu trabalho. Além disso, por possuir maior poder de negociação, o sindicato da categoria dos trabalhadores da atividade-fim dará ao trabalhador terceirizado melhores oportunidades de participação na vida coletiva, já que esta é inversamente proporcional à situação de precarização.

A democracia interna de um sindicato depende diretamente do grau de horizontalidade e participação da base nas tomadas de decisão. Mais do que eleição por meio de votos, o exercício legítimo de representação da liderança pressupõe coerência entre as demandas dos trabalhadores (em sua diversidade) e a atuação sindical, com debate público amplo e aberto ao fim do qual o plano de ação possa ser construído coletivamente.

A manutenção e avanço das conquistas emancipatórias para a base trabalhadora só será possível na medida em que esta, revertida de cidadania e identidade, partilhar da gestão do sindicato para a formulação de uma agenda que transborde das pautas trabalhistas para as sociais (Henrique e Henrique, 2016).

Apesar dos recentes retrocessos, as interpretações da legislação trabalhista devem-se dar do modo mais benéfico ao trabalhador como forma de manutenção da razão de ser do direito do trabalho: concretização dos direitos constitucionais frente ao poderio do capital. A característica “expansionista” do Direito do Trabalho (Delgado e Delgado, 2012) serve para que

este consiga abarcar todas as relações de trabalho e emprego, transformando-se na medida em que as novas modalidades de contrato de trabalho, por exemplo, são geradas.

Nesse sentido, a ampliação da possibilidade de terceirização deve ser combatida com uma igual “modernização” no sentido da lei, levando em conta o aparato normativo trabalhista e proporcionando iguais condições de trabalho para trabalhadores terceirizados e contratados diretamente que exercem a mesma função.

O enfraquecimento dos caminhos clássicos do sindicalismo e dos laços de solidariedade do trabalhador são constantes objetivos do capital que se fortalece por meio da precarização e isolamento do trabalhador. Diante desse cenário, é essencial que as entidades sindicais saibam reorganizar-se para criar o máximo de coesão entre os trabalhadores, respeitando as suas especificidades, uma vez que a emancipação social não pode ser resolvida senão por meio de uma luta unificada: “O sindicalismo não desaparecerá se souber transformar-se num novo ente adaptado ao trabalho flexível e à exclusão social” (Massoni, 2007, p. 38), combatendo-o e lutando por contratos de trabalho que levem em conta os patamares constitucionais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, A. C. **Terceirização e precarização: concubinato necessário no modelo atual** São Paulo: Jornal do 55º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho, [s.d.].

_____. Terceirização interna e redundâncias. **Senso Crítico**, v. 1, n. 1, p. 5–40, 2016.

_____. Reforma trabalhista, terceirização e critérios de agregação do trabalhador ao sindicato. **Revista Ltr: Legislação do trabalho**, v. 81, n. 10, p. 1168–1181, 2017.

AMAURI CESAR ALVES. Terceirização interna e redundâncias: Análise crítica para identificação do menor dos males. **Senso Crítico**, v. I, n. 1, p. 5–40, 2016.

ANTUNES, R. **Os sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 4. ed. São Paulo: [s.n.].

_____. **O privilégio da servidão: O novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2018.

AQUILES, A. C. Estrutura sindical e mundo do trabalho: alguns dilemas contemporâneos do sindicalismo brasileiro. **Revista Perspectivas Sociais**, v. 1, p. 4–15, 2011.

BERTOLIN, P. T. M.; OZÓRIO, P. C. M.; DIAS, V. C. S. F. **Análise do período 1930-1946: uma contribuição ao estudo da História dos Sindicatos e do Sindicalismo no Brasil** Anais

do I Seminário Nacional de Pós-Graduandos em História das Instituições: Instituições, Cultura e Poder, 2008. Disponível em: <<http://revista.zumbidospalmares.edu.br/images/stories/pdf/edicao-1/sindicatos-sindicalismo.pdf>>

CIOFFI, L. Sindicalismo brasileiro: história, ideologias, legitimidade e direito. **Espaço Jurídico**, v. 9, p. 43–56, 2008.

COELHO, E. D. A.; LOBATO, M. S. C.; PEREIRA, R. M. A representação sindical na prestação de serviços terceirizados e temporários e demais contratações indiretas de mão-de-obra na atividade principal/preponderante do tomador de serviço. [s.d.].

COMIN, A. A.; CASTRO, N. A. As novas esferas de regulação do trabalho e o dilema sindical. **São Paulo em perspectiva**, v. 12, p. 45–52, 1998.

COSTA, M. D. S. Reestruturação produtiva, sindicatos e a flexibilização das relações de trabalho no Brasil. **RAE-eletrônica**, v. 2, n. 2, p. 1–16, 2003.

DELGADO, M. G. **Capitalismo, Trabalho e Emprego: Entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. São Paulo: LTR Editora LTDA., 2007.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR Editora LTDA., 2009.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTR Editora LTDA., 2015.

DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. **Constituição da República e Direitos Fundamentais: Dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. São Paulo: LTR Editora LTDA., 2012.

DIEESE. Terceirização e negociação coletiva: velhos e novos desafios para o movimento sindical brasileiro. **Nota Técnica, Terceirização e negociação coletiva**, v. 112, 2012.

_____. Terceirização e precarização das condições de trabalho: Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. **Nota Técnica**, n. 172, 2017.

DRUCK, G. *et al.* A terceirização no serviço público: Particularidades e implicações. *In: Terceirização do Trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate*. Brasília: IPEA, 2018. p. 113–141.

EBERT, P. R. L. **Sindicato mais representativo e mutação constitucional: Uma proposta de releitura do artigo 8º, II, da Constituição Federal**. São Paulo: LTR Editora LTDA., 2007.

FERREIRA, R. A. J.; ALMEIDA, F. A. **Legislação sindical e os desafios impostos pela terceirização** *Anais do XVI Encontro Preparatório para o Congresso Nacional do CONPEDI, 2007*, 2009.

FILHO, R. M. L. **Liberdade Sindical: Percursos e desafios na história constitucional brasileira**. São Paulo: LTR Editora LTDA., 2011.

FONSECA, V. P. DA. Terceirizar atividade-fim é alugar trabalhador. *In: Terceirização do Trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate*. Brasília: [s.n.]. p. 95–111.

FRANCA, G. C. **O Trabalho no espaço de fábrica: Um estudo da General Motors em São José dos Campos (SP)**. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

GOMES, F. G. Mobilidade do trabalho e controle social: trabalho e organizações na era neoliberal. *Revista de Sociologia e Política*, v. 17, n. 32, p. 33–49, 2009.

HENRIQUE, C. A. J.; HENRIQUE, V. L. A exigibilidade dos direitos e da política social como bandeiras de luta dos sindicatos. *In: Como aplicar a CLT à luz da Constituição: Alternativas para os que militam no foro trabalhista*. São Paulo: LTR Editora LTDA., 2016. p. 439–449.

INVERNIZZI, N. Qualificação e novas formas de controle da força de trabalho no processo de reestruturação da indústria brasileira: Tendências dos últimos vinte anos. p. 1–24, 2000.

KAPOR, T. S.; POSSEBON, M. M. A liberdade sindical: Movimento sindical brasileiro, a unicidade sindical e a “reforma trabalhista”. *In: Resistência: Aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista*. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2017. p. 680.

KOVÁCS, I. Novas formas de organização do trabalho e autonomia no trabalho. *SOCIOLOGIA, PROBLEMAS E PRÁTICAS*, v. 52, p. 41–65, 2006.

LA GARZA, E. DE. Democracia, Representatividad y Legitimidad Sindical. **Democracia y cambio sindical en México (México, 2001)**, n. 89, p. 6–12, 2007.

LOBATO, M. S. C. **O valor constitucional para a efetividade dos direitos sociais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTR Editora LTDA., 2006.

_____. **A reconstrução da jurisdição constitucional: a garantia constitucional dos direitos sociais do trabalho** Tese (Doutorado em Direito)—Universidade de Brasília Brasília, 2011. Disponível em: <http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/12402/1/2011_MarthiusSavioCavalcanteLobato.pdf>

LOPES, L. S. História e transformações do sindicalismo brasileiro. *Revista Theomai*, v. 19, n. 1986, p. 31–46, 2009.

MAGALHÃES, L. M. O atual sistema de organização sindical como patrocinador da fragmentação das categorias sindicais. [s.d.].

MAIOR, J. L. S. Trabalho intermitente e golpismo constante. *Revista Síntese: trabalhista e previdenciária*, v. 28, n. 334, p. 211–215, 2017.

MARCELINO, P. R. P. **A estrutura sindical brasileira. A representação de trabalhadores terceirizados** Buenos Aires XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología., 2009. Disponível em: <<http://cdsa.academica.org/000-062/1440.pdf>>

MASSONI, T. DE O. **Representatividade Sindical**. São Paulo: LTR Editora LTDA., 2007.

MIGUEL, L. F. **Dominação e resistência: Desafios para uma política emancipatória**. São

Paulo: Boitempo Editorial, 2018.

MORAIS, J. V. DE. Sindicatos e democracia sindical: Representatividade e responsabilidade política. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, n. 1, p. 1–15, 1994.

NASCIMENTO, A. M. **Compêndio de Direito Sindical**. 3ª ed. São Paulo: LTR Editora LTDA., 2003.

NASCIMENTO, B. **Eu sou atlântica: sobre a trajetória de vida de Beatriz Nascimento**. São Paulo: Imprensa Oficial, 2006.

NAVARRO, V. L.; PADILHA, V. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Psicologia Sociedade**, v. 19, n. spe, 2007.

NETO, M. DE C.; SCOTTI, G. O direito do trabalho e o Estado Democrático de Direito: Uma reflexão sobre o individual e o coletivo no exercício da autonomia do trabalhador. *In: Como aplicar a CLT à luz da Constituição: Alternativas para os que militam no foro trabalhista*. São Paulo: LTR Editora LTDA., 2016. p. 65–70.

OLIVEIRA, A. M. S. DE. As mudanças no mundo do trabalho e movimento sindical no Brasil (uma breve reflexão). **Pegada**, v. 6, p. 27–36, 2005.

PAIXÃO, C. Mundo do trabalho entre passado e futuro: Das greves de 1978/1980 à Assembleia Nacional Constituinte de 1987/1988. *In: Como aplicar a CLT à luz da Constituição: Alternativas para os que militam no foro trabalhista*. São Paulo: LTR Editora LTDA., 2016. p. 36–43.

_____. **30 anos: crise e futuro da Constituição de 1988**, 2018. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/30-anos-crise-e-futuro-da-constituicao-de-1988-03052018>>

PELATIERI, P. *et al.* As desigualdades entre trabalhadores terceirizados e diretamente contratados: Análise a partir dos resultados de negociações coletivas de categorias selecionadas. *In: Terceirização do Trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate*. Brasília: IPEA, 2017. p. 33–48.

PEREIRA, M. C. C. **Reforma trabalhista e a gestão dos indesejáveisIV Conferência Internacional: Greves e conflitos sociais**São Paulo, 2018. Disponível em: <http://www.iassc2018.sinteseeventos.com.br/simposio/view?ID_SIMPOSIO=14>

REIS, D. M.; COUTINHO, G. F. A “reforma” trabalhista: a potencialização do valor trabalho como mercadoria em tempos de governança burguesa ilegítima. *In: Resistência: Aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista*. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2017. p. 59–78.

RODRIGUES, S. M. DE O. P. Organização sindical: estrutura externa. **Revista Jurídica Cognition Juris**, v. 4, p. 104–118, 2012.

RODRIGUEZ, J. R. **Dogmática da liberdade sindical: Direito, política, globalização**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

SANTOS, A. S. DOS. Enquadramento sindical e isonomia salarial na terceirização. **Revista de**

Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social, 2004.

SCUDELER NETO, J. M. **Negociação coletiva e representatividade sindical**. São Paulo: LTR Editora LTDA., 2007.

SILVA, W. L. R. DA. Representação e representatividade no contexto da liberdade sindical. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**, v. 101, p. 259–280, 2006.

TAVEIRA, R. A. A comissão de representação de empregados na Lei 13.467/2017. *In*: **Resistência: Aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2017. p. 419–432.

TEODORO, M. C. M.; GONÇALVES, G. M. DE P. D. Alternativas para o sindicalismo: O enquadramento sindical pela atividade do trabalhador ou do tomador dos serviços. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 76, n. 2, p. 72–83, 2010.

VIANA, M. T. A reforma sindical: entre o consenso e o dissenso. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, v. 25, p. 201–222, 2004.

_____. A terceirização revisitada: algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 78, n. 4, p. 198–224, 2012.