

O IMPACTO DAS CONVENÇÕES COLETIVAS NO ÂMBITO DA NOVA LEI DE TERCEIRIZAÇÃO

Luiz Fernando de Lima VIANA¹
Vinícius Rosseto BIROLI²

RESUMO: O presente trabalho possui como objeto principal a exposição e discussão dos efeitos das convenções coletivas no que tange a Lei de Terceirização, uma vez que, após análise minuciosa na Lei 13.429/17, a qual permitiu a terceirização da atividade-fim, pode-se constatar que os funcionários terceirizados, ponto chave deste trabalho, tiveram direitos afetados em comparação com os funcionários contratados de forma direta, havendo divergências, as quais podem provocar certa insegurança jurídica.

Palavras-chave: Lei da Terceirização. Convenções Coletivas do Trabalho. Sindicatos. Atividade-Fim. Reforma Trabalhista.

INTRODUÇÃO

Analisando o cenário trabalhista ao longo das eras, notou-se que o Direito do Trabalho foi surgindo diante da gritante necessidade de regulamentar a relação empregado/empregador pelos mais diversos motivos, tendo em vista a hipossuficiência do primeiro em relação ao segundo. Este direito desenvolve-se no decorrer dos anos, conforme as necessidades de cada momento e, ainda, não para de evoluir, tendo em vista a constante evolução que vivemos em todo e qualquer âmbito.

Pode-se dizer que no Brasil, o Direito do Trabalho surgiu na "Era Vargas", quando Getúlio Vargas, então presidente, instituiu o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, cujo ao decorrer dos anos, através de uma Comissão, elaborou o "anteprojeto de Consolidação das Leis do Trabalho e Previdência Social", o qual, logo menos, se tornou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na então conhecida como Revolução de 1930.

A Consolidação das Leis Trabalhistas vigora até hoje, e tem como objetivo regularizar as relações individuais e coletivas do trabalho.

Visto o cenário atual da economia brasileira e os avanços tecnológicos, sociais e até mesmo morais, a partir do fenômeno da globalização, percebeu-se que existia a necessidade de modificar a legislação trabalhista brasileira, a qual encontrava-se defasada em relação as de outros países, motivo pelo qual recentemente fora aprovada a Lei 13.467/17, a chamada reforma trabalhista.

Tal atualização possui diversos objetivos, sempre voltados a aprimorar a relação empregado/empregador, porém, no que tange a Lei 13.429/17 (Lei de Terceirização), tais mudanças foram substanciais, de modo a prejudicar os empregados terceirizados, indo em contrapartida ao objetivo primordial de uma reforma legal, a busca por melhorias.

SINDICATOS

Pode-se dizer que o Sindicalismo surgiu na Inglaterra, por volta de 1720, quando trabalhadores se reuniram para reivindicar melhores condições de trabalho e salários, ganhando força com a Revolução Industrial, cuja época foi marcada pelas péssimas condições de vida e trabalho às quais estavam submetidos boa parte dos trabalhadores.

Neste viés, os trabalhadores se organizaram objetivando o questionamento aos empregadores sobre a forma com que eram vistos. Eis que surgem os Sindicatos.

Apesar da Consolidação das Leis Trabalhistas não trazer expressamente o conceito de sindicato, podemos nos vencilar ao art. 511 do mesmo diploma legal, o qual expõe:

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

O Sindicato é uma organização democrática que se encarrega de negociar as condições dos trabalhadores com as empresas, tratando dos Direitos Coletivos que deverão ser observados pela decorrência do contrato individual do trabalho e da Organização sindical, ou seja, a classe de empregados de determinada área, se junta, se organiza, buscando melhorias para si, sendo de natureza econômica e social.

A organização sindical passou a ser universalizada a partir da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que, através da convenção nº 87 instituiu o Princípio da ampla liberdade sindical.

Para Sergio Pinto Martins: (2013, p. 768)

Liberdade Sindical é uma espécie de liberdade de associação. É o direito de os trabalhadores e empregadores se organizarem e constituírem livremente as agremiações que desejarem, no número por eles idealizado, sem que sofram qualquer interferência ou intervenção do Estado, nem uns em relação aos outros, visando à promoção de seus interesses ou dos grupos que irão representar.

No entanto, o Brasil adotou o princípio da unicidade sindical, consagrado na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 em seu artigo 8º, inciso II, *in verbis*:

É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

[...]

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

[...]

A CLT também traz o princípio em seu artigo 516, o qual discorre que “Não será reconhecido mais de um Sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial”.

O doutrinador Mauricio Godinho Delgado (2011, p.78) deste modo o define:

A unicidade corresponde à previsão normativa obrigatória de existência de um único sindicato representativo dos correspondentes obreiros, seja por empresa, por profissão, por categoria profissional ou ramo empresarial de atividades.

Logo, em nosso ordenamento jurídico, vigora a unicidade sindical, onde existe apenas a possibilidade de uma única entidade sindical que representará toda a classe trabalhadora, evitando que haja conflitos entre sindicatos de uma mesma categoria profissional.

ENQUADRAMENTO SINDICAL

Pode-se dizer que os sindicatos possuem três categorias: categoria profissional, categoria econômica e categoria diferenciada.

A primeira, diz respeito à regra da agregação, ou seja, os trabalhadores que possuem condições semelhantes, em relação as atividades desenvolvidas pelos empregadores, farão parte de uma mesma categoria profissional. É o preceito do parágrafo 2º do art. 511 da CLT, *in verbis*:

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

A segunda, consiste na categoria que reúne empregadores que exercem igual atividade, semelhante ou conexas, conforme parágrafo 1º do art. 511 da CLT:

A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se domina categoria econômica.

Por fim, fará parte da categoria diferenciada aqueles empregados que exerçam atividades diferentes dos demais empregados da mesma empresa, sendo uma exceção à regra, conforme art. 511, parágrafo 3º da CLT:

Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou função diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

Como já mencionado, no Brasil, a regra é que o sindicato representativo dos trabalhadores deve seguir a atividade preponderante da empresa. À título de exemplo: uma empresa de comércio, terá de ser representada pelos sindicatos relativos à sua categoria, quer seja a dos comerciantes. Conforme entendimento já pacificado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST):

RECURSO DE REVISTA. REAJUSTES SALARIAIS. ENQUADRAMENTO SINDICAL. Regra geral, o enquadramento sindical dá-se pela atividade preponderante da empresa, à exceção dos empregados integrantes de categoria diferenciada, em relação aos quais se define outro parâmetro que corresponde ao status profissional específico. (TST - RR: 105003320085170007, Relator: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 06/05/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/05/2015)

No entanto, a categoria diferenciada é a que gera o maior número de problemas para as empresas, pois, na maioria das vezes, acarreta em processos judiciais, visto que nesta categoria não se leva em conta a atividade preponderante da empresa, mas sim a profissão do trabalhador, fazendo com que os que integram esse grupo sejam representados por sindicato próprio.

Por este motivo, o Tribunal Superior do Trabalho sumulou o entendimento de que o profissional de categoria diferenciada não possui o direito de requerer do empregador vantagens previstas em convenção coletiva daquela empresa, pois, ele não se enquadra aos profissionais que exercem a atividade preponderante da empresa. Versa a súmula 374 do TST:

Nº 374 NORMA COLETIVA. CATEGORIA DIFERENCIADA. ABRANGÊNCIA. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 55 da SBDI-1) - Res. 129/2005 - DJ 20.04.2005. Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria.

Portanto, em função da aprovação da Lei 13.429/17, vislumbramos um cenário desfavorável no que concernem os direitos dos trabalhadores, tendo em vista a possibilidade de agora terceirizar também a atividade-fim, ponto este a ser discutido e exposto detalhadamente em momento posterior.

CONVENÇÕES COLETIVAS

As convenções coletivas surgem para o fortalecimento dos sindicatos, pois, foram conferidos a estes o poder de elaborar acordos e convenções coletivas. Tem como função propiciar a segurança aos empregados e empregadores, vez que, as convenções

surgem de acordos celebrados entre eles, ou seja, consiste numa forma coletiva de o empregado reivindicar melhorias.

A Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu art. 611, conceitua o que vem a ser as chamadas convenções coletivas de trabalho, *in verbis*:

Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho

Desta forma, entende-se que as convenções coletivas de trabalho (CCT) podem ser compreendidas como o acordo entre os sindicatos dos trabalhadores e os empregadores, visando melhores condições de trabalho para sua classe.

A denominação convenção coletiva tem seu surgimento no ordenamento jurídico brasileiro no ano de 1932, através do Decreto nº 21.761/32, sendo efetivada constitucionalmente somente dois anos depois. Na atual carta magna, temos estabelecido as convenções coletivas em seu art. 7º.

As convenções coletivas, assim como disposto no art. 614, parágrafo 3º, da CLT, não poderá ter prazo de duração superior a dois anos.

Com a aprovação da Lei 13.467/17, houve significativa alteração no poder de alcance das convenções, vez que, anteriormente à reforma, as convenções coletivas se encontravam abaixo da lei, de modo que, a CLT se sobressaía em relação às CCT. Atualmente, atribuiu-se às CCTs força normativa superior à CLT, de modo que, as convenções aprovadas a partir deste presente momento podem ser manifestamente contrárias ao que dispõe a legislação obreira.

Contudo, há limites impostos ao alcance das Convenções, visto que, se não respeitados, os atos contrários serão nulos. Tais limites encontram-se expressamente previstos no art. 7º da Constituição Federal, o qual dispõe de rol taxativo de direitos dos trabalhadores, sendo tanto referentes a direitos básicos, quanto a melhorias sociais, as quais devem sempre ser respeitadas.

Neste contexto, a Reforma incluí o art. 611-A na CLT, o qual dispõe das hipóteses em que a convenção coletiva terá prevalência sobre a lei. Trata-se de um rol com quinze incisos, *in verbis*:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII – enquadramento do grupo de insalubridade;
- XIII – prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV – participação nos lucros ou resultados da empresa.

Já o art. 611-B, também inserido pela alteração normativa, determina as hipóteses em que os direitos não poderão ser reduzidos. Vejamos:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

- I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- IV - salário mínimo;
- V - valor nominal do décimo terceiro salário;
- VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- VIII - salário-família;
- IX - repouso semanal remunerado;
- X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
- XI - número de dias de férias devidas ao empregado;
- XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
- XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX - aposentadoria;

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Desta forma, nota-se que mesmo objetivando a prevalência do acordado sobre o legislado, há matérias “intocáveis”. Percebe-se que, o legislador optou por proibir deliberações negociais à cerca de determinados assuntos em favor de direitos adquiridos e expressos na Constituição Federal de 1988, objetivando não haver retroação de direitos e garantias fundamentais.

O legislador aduz que, dar a liberdade ao empregado de firmar contratos autonomamente promoverá “autonomia coletiva da vontade”, além de “dar segurança ao resultado do que foi pactuado entre trabalhadores e empregadores, possibilitando que as partes possam negociar a melhor solução para as suas necessidades”. (DIEESE, 217, p.14)

Entretanto, deve-se levar em consideração questões econômicas e sociais para atingir a esfera legal, pois, o legislador evidentemente teve como intuito dar autonomia ao empregado no momento de firmar acordos da maneira que bem entender e condizer com

seus interesses, porém, nota-se que a reforma trabalhista foi sancionada em meio à maior crise financeira da história do Brasil, de acordo com especialistas em economia, deste modo, em função da alta taxa de desemprego, a autonomia dada ao empregado para firmar acordos não vem bem a calhar, vez que o empregado evidentemente aceitará o que lhe for proposto, mesmo sendo claramente desvantajoso, avistando que os acordos coletivos podem restringir direitos previstos na CLT, embora haja vedações.

Assim, a intenção do legislador em fomentar o mercado de trabalho funciona, empregando a população, porém, de maneira desvantajosa, caindo por terra os direitos adquiridos pelos sindicatos.

Desta forma, nota-se que tais acordos são em sua maioria vantajosos, no entanto, para a parte equivocada, o empregador, indo em contrário *sensu* ao objetivo da CLT.

A LEI DE TERCEIRIZAÇÃO E A REFORMA TRABALHISTA

A denominação “terceirizar”, no âmbito trabalhista, consiste no ato de contratação de empregados através de uma empresa interposta, ou seja, a primeira, tomadora, contrata outra empresa, interposta, com o fim de prestar serviços àquela.

Antes da recente atualização normativa (Lei de Terceirização), havia permissão apenas para terceirizar a atividade-meio de determinada empresa, a qual não detinha previsão legal, e sua regulamentação encontrava-se sumulada pelo Tribunal Superior do Trabalho (Súmula 331, TST):

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011
I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).
II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).
III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.
IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

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.

No entanto, a Lei 13.429/17 alterou o entendimento trazido pelo Tribunal Superior do Trabalho, passando a regulamentar a matéria em questão, de modo que, atualmente, há também a possibilidade de terceirizar a atividade fim. Deste modo, gera-se a inutilização da súmula 331 do TST, ora mencionada.

No que tange a atividade fim, Maurício Godinho Delgado (2011, p. 438), conceitua:

Atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços.

Desta forma, consiste na atividade nuclear de determinada empresa. À título exemplar, imaginemos o cenário bancário, o qual há diversas atividades sendo desenvolvidas simultaneamente por diferentes profissionais, porém, por se tratar de instituição financeira, a atividade preponderante exercida é a atividade bancária, sendo que as demais funções, por não corresponderem à atividade nuclear, são consideradas atividades-meio, ou seja, funções não relacionadas à atividade bancária.

Ademais, torna-se necessário fazer imperativo adendo, pois, a reforma trabalhista trouxe importante vedação no sentido de contratação de empresas terceirizadas, vez que, com esta atualização, a tomadora de serviços ficará vedada, pelo prazo de 18 meses, a contratar terceirizada que tenha como sócio um indivíduo que tenha sido seu funcionário nos últimos 18 meses. A doutrina denominou este período de carência como “quarentena”.

Deste modo, em função da opção do legislador em possibilitar a terceirização da atividade-fim, evidentemente facilitará o desenvolvimento da atividade empresarial, havendo economicidade por parte do contratante, vez que, terceirizando toda e qualquer atividade de sua empresa, o empregador contará com profissionais já qualificados, evitando gastos com treinamentos, concursos e demais gastos do gênero.

AS CONVENÇÕES COLETIVAS E OS SINDICATOS NA LEI 13.429/17

No âmbito dos sindicatos, surge questão problemática em função da Lei 13.429/17, pois, conforme entendimento pacificado pelo Tribunal Superior do Trabalho, caso os funcionários desejem filiar-se a algum sindicato, deverão fazê-lo de acordo com a atividade preponderante da contratante.

Utilizando-se do exemplo outrora ilustrado, o funcionário que exerce a atividade bancária deverá filiar-se ao Sindicato dos Bancários, gozando, portanto, de todos os direitos e prerrogativas alusivas à esta categoria, cuja previsão encontra-se nas convenções coletivas.

Neste mesmo diapasão, os empregados terceirizados se enquadram no sindicato dos funcionários terceirizados, de modo que, a atividade desenvolvida por este, é a atividade terceirizada.

Neste aspecto surge a problematização. Hipoteticamente imaginemos que uma instituição financeira contrate os serviços de uma determinada empresa para que seus funcionários realizem a função de bancário (atividade-fim da instituição), no entanto, esta, ainda mantém seus funcionários ativos. Neste contexto, pelo entendimento do TST, possuímos duas espécies de empregados que exercem a mesma função: o próprio bancário e o terceirizado que exerce a função de bancário, ou seja, funcionários que são amparados por convenções diferentes, mas que exercem a mesma atividade-fim, qual seja, bancário.

Porém, nota-se que os empregados terceirizados, seguindo o entendimento pacificado pelo TST, se filiarão ao sindicato que representa a categoria dos terceirizados, enquanto os funcionários próprios da instituição estarão amparados pelo sindicato dos bancários, haja visto que os terceirizados não estabelecem vínculo empregatício com a empresa tomadora de serviços. Desta maneira, não farão jus aos

mesmos direitos postulados, tendo em vista estarem amparados por normas coletivas distintas.

Todavia, em contrapartida ao entendimento do TST, temos que esta previsão carece de justiça e igualdade, pois, há de se ponderar qual categoria seria mais vantajosa para o empregado, vez que, em função dos objetivos dos sindicatos em buscar melhor condições a seus adeptos, o enquadramento dos funcionários terceirizados poderia ser desvantajoso, tendo em vista não se encaixarem na atividade diariamente exercida. Nada obsta, também, os direitos previstos em suas convenções serem mais vantajosos do que aqueles previstos em convenções bancárias, porém, improvável em função da atividade-fim ser a que melhor bonifica.

Portanto, no caso dos funcionários terceirizados a reforma trabalhista prevê disparidade de benefícios e condições para funcionários que exercem a mesma atividade-fim.

CONCLUSÃO

Com a mudança no que concerne a terceirização da atividade-fim nota-se que a intenção do legislador foi, principalmente, a fomentação do mercado de trabalho, a fim de aprimorar a economia do país, criando uma falsa promessa de mais empregos e melhorias, além de buscar simplificar a vida dos empresários, dando-lhes maiores liberdades para gerenciar suas empresas.

No entanto, a mudança carece de objetivos sociais e econômicos em relação ao trabalhador, contrariando o discurso daqueles que defendem a terceirização da atividade-fim, na realidade, suprimirá direitos já garantidos pela Carta Magna e gerará demissões.

Ao adentrarmos no mérito da questão sindical, evidentemente os funcionários terceirizados almejarão a equiparação, sendo esta expressamente vedada no artigo 461, CLT, pelo fato de serem funcionários distintos, ou seja, um terceirizado e um contratado direto, sendo, portanto, contratantes diferentes.

Entretanto, os funcionários terceirizados ainda almejarão a equiparação em relação aos funcionários próprios da empresa, os quais, em sua ampla maioria,

são melhores remunerados e bonificados, visto que, a atividade-fim da empresa é sua atividade preponderante, momento em que ocorre a real exploração da atividade empresarial.

Neste cenário, podemos citar que os trabalhadores terceirizados terão desvantagens, como salários e benefícios inferiores, ocorrerá a precarização dos ambientes de trabalho, desorganização sindical, tendo em vista estarem amparados por sindicatos diversos daquele que representa os funcionários próprios da empresa, além da possibilidade de gerar uma onda de demissões sob o risco de, a empresa tomadora de serviços, extinguir totalmente seu quadro de funcionários, pois, será vantajosa à ela.

Portanto, a disparidade de condições que surgem com a exploração terceirizada da atividade-fim é desvantajosa ao funcionário terceirizado, motivo pelo qual, deve o legislador repensar o enquadramento sindical, de modo a excepcionar o exercício da atividade-fim no âmbito sindical, evitando a disparidade de condições e insegurança jurídica iminentemente aguardada.

Vale lembrar o ensinamento do professor Amauri Mascaro Nascimento *apud* Raimundo Simão de Melo, que dizia: "da regulamentação da terceirização deve constar enquadramento dos terceirizados na atividade preponderante do tomador de serviços, com os mesmos direitos e benefícios e a responsabilidade solidária do tomador".

BIBLIOGRAFIA

DIEESE. **A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**. 2017. Disponível em:

<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.pdf>

PÉCORA, Vitor. **Categorias profissionais diferenciadas**. Disponível em:

<https://vitorpecora.jusbrasil.com.br/artigos/227678402/categorias-profissionais-diferenciadas>

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical**. – São Paulo: LTr, 2000.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10. Ed. – São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do trabalho**. 4. Ed. – São Paulo: LTr, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29. Ed – São Paulo: Atlas, 2013.

_____. A terceirização e o direito do trabalho. 11.ed. ver. E ampl. – São Paulo: Atlas, 2011.

MELO, Raimundo Simão de. **Lei da Terceirização retira garantias e precariza relações de trabalho**. Conjur. Reflexões trabalhistas. 2017. Disponível em:
<http://www.conjur.com.br/2017-abr-21/reflexoes-trabalhistas-lei-terceirizacao-retira-garantias-precariza-relacoes-trabalho>

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito sindical e coletivo do trabalho**. – São Paulo: LTr, 1998