

---

# FILANTROPIA

---

REFORMA  
TRABALHISTA

---

# E-BOOKS FILANTROPIA

Em vigor desde o dia 11 de novembro de 2017 e considerada bastante polêmica, a Lei nº 13.467/2017 (reforma trabalhista) alterou mais de 100 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), versando sobre assuntos como contribuição sindical (agora facultativa), banco de horas, férias, rescisão contratual, descanso, teletrabalho, jornada e contrato de trabalho, entre outras questões relevantes, sem deixar de preservar todos os direitos trabalhistas essenciais.

Neste contexto, as cerca de 400 mil Organizações da Sociedade Civil brasileiras, empregadoras de quase 2,3 milhões de trabalhadores formais, também se viram inseridas nesta lei. As mudanças são muitas e devem ser bem compreendidas por gestores, advogados e contadores que atuam no Terceiro Setor.

# SUMÁRIO

<b>LÁ VEM A REFORMA TRABALHISTA: E AGORA? .....</b>	<b>4</b>
<i>A REFORMA TRABALHISTA E O TERCEIRO SETOR</i>	
<i>PONTOS POLÊMICOS</i>	
<i>NA PRÁTICA</i>	
<i>EVENTO ESPECIAL DIVULGOU DETALHES DA REFORMA TRABALHISTA PARA O TERCEIRO SETOR</i>	
<i>CONHEÇA AS PRINCIPAIS MUDANÇAS DA REFORMA TRABALHISTA!</i>	
<i>BENEFÍCIOS ESPECÍFICOS PARA O TERCEIRO SETOR</i>	
<b>LEI DA TERCEIRIZAÇÃO - QUE BICHO É ESSE ?! .....</b>	<b>11</b>
<i>TERCEIRIZAÇÃO NO MUNDO</i>	
<i>ATIVIDADE-FIM × ATIVIDADE-MEIO</i>	
<i>CONTRA-ARGUMENTOS</i>	
<i>TESES DIVERGENTES PARA O RH</i>	
<i>SINDICATO TEME PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS</i>	
<i>NOVAS REGRAS TRAZIDAS PELA LEI</i>	
<i>CRITÉRIOS PARTILHADOS</i>	
<i>COMO ALGUNS PAÍSES ENTENDEM A TERCEIRIZAÇÃO</i>	
<b>O ENQUADRAMENTO SINDICAL DAS FILANTRÓPICAS .....</b>	<b>20</b>

# LÁ VEM A REFORMA TRABALHISTA: E AGORA?

Por Rigeria Salado

Sempre se falou muito em direitos e deveres das pessoas. E quando o assunto se refere às atividades laborais, isso se intensifica cada vez mais. Contudo, desde a criação da Consolidação das Leis do Trabalho – a famosa CLT – em 1943 (Decreto-Lei 5.452/43), tanto empregados como empregadores passaram a se pautar em suas regras para preservar seus benefícios e reafirmar suas obrigações uns para com os outros.

Ao longo das décadas, a CLT sofreu algumas alterações e, a partir de 11 de novembro deste ano, novas mudanças serão incorporadas à lei trabalhista brasileira. Aprovado pelo Senado no último dia 11 de julho e sancionado pelo presidente Michel Temer no dia 13 do mesmo mês, o texto da reforma trabalhista (Lei 13.467/17) prevê mudanças em mais de 100 artigos da CLT, que contemplam temas como banco de horas, férias, rescisão contratual, jornada de trabalho, entre outras questões.

Como a proposta tramitou no Congresso de forma acelerada, alterações ainda podem ocorrer. "O governo sinalizou que irá editar uma Medida Provisória para alterar alguns pontos e ainda, por cautela, será necessário aguardar alguns posicionamentos do Judiciário", explica Lúcia Maria Bludeni, presidente da Comissão de Direito do Terceiro Setor da OABSP, o que gera expectativas por parte de todos.

## A REFORMA TRABALHISTA E O TERCEIRO SETOR

Dados do Ministério do Trabalho, de 2014, inseridos no Mapa das Organizações da Sociedade Civil<sup>1</sup>, que foi lançado neste ano pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), mostram que o Terceiro Setor emprega quase 2,3 milhões de trabalhadores formais. E, apesar de haver cerca de 400 mil entidades sociais distribuídas por todas as regiões brasileiras, esse contingente de funcionários compõe a estrutura organizacional de apenas 81 mil instituições, aproximadamente.

Em meio às mudanças no atual cenário trabalhista, especialistas acreditam que o número de contratações no mercado de trabalho do Terceiro Setor não será impactado. "A ideia da reforma é fazer com que aumente o número de postos de emprego, em razão da regulamentação de novas formas de trabalho", afirma Bludeni. Já para Manoel Souza Neto, advogado do Sindicato dos Empregados em Instituições Benéficas, Religiosas e Filantrópicas de São Paulo (SEIBREF), a situação inspira cuidados. "Penso que não mudará o cenário em termos de número de contratações, mas sim em rotatividade de emprego, em decorrência do ingresso do art. 484-A da CLT, que se refere à dispensa por culpa recíproca", alerta.



Como são muitas as alterações na CLT, estudar as novas regras, contar com apoio especializado e compartilhar as novidades com os funcionários são algumas das dicas válidas para este momento de transição. "Em qualquer situação de mudança com grandes impactos o melhor método sempre é por meio da informação. Gestores e líderes de RH devem promover a informação de seus trabalhadores sobre as mudanças, que pode se dar de diversas formas como pela criação de informativos e promoção de ciclo de palestras, a fim de que as dúvidas sejam dirimidas", ressalta Daniela Chiarato, advogada e palestrante, membro da Advocacia Sergio Monello.

Todos direitos trabalhistas essenciais (férias, 13º salário, FGTS, seguro-desemprego, previdência, hora extra, licença-maternidade, vale-transporte, entre outros) continuam assegurados e também constam do rol de direitos que não podem ser reduzidos por negociação coletiva. Mas, apesar disso, funcionários de organizações sociais estão apreensivos com as mudanças. "Os trabalhadores estão muito assustados e sem qualquer ideia das profundas alterações", enfatiza Souza Neto, tendo como base as recentes consultas que o SEIBREF tem recebido sobre o tema.

Para que o Terceiro Setor possa absorver de forma natural essas novas regras, um dos segredos pode estar na estratégia adotada. "O principal desafio é fazer um planejamento estratégico que envolva as diversas áreas da entidade: Diretoria, Gestores, Jurídico, RH, Departamento Pessoal, Voluntariado e a própria Contabilidade", destaca Bludeni, que completa: "É tempo de adequações e as questões conflitantes aparecerão no dia a dia da entidade, daí a necessidade de se manter uma consultoria preventiva em consonância com o RH, inclusive para as questões do Esocial, que tem sua previsão de implantação em 01 de julho de 2018".

## PONTOS POLÊMICOS

Ainda que esteja prevista uma Medida Provisória para complementar a nova Lei 13.467/17, algumas alterações da CLT estão gerando polêmicas, como é o caso do negociado se sobrepor ao legislado. "A possibilidade de se negociar livre e diretamente com o empregador esbarra no fato de que o trabalhador foi e ainda é parte hipossuficiente, ou seja, parte mais frágil na relação de trabalho e esses acordos formulados não poderão ser anulados na Justiça do Trabalho", explica Chiarato.

Outra questão é a contribuição sindical que passa a ser facultativa. Segundo Souza Neto, esta mudança pode interferir na representatividade dos trabalhadores junto aos sindicatos, por seus direitos. "É uma boa iniciativa com relação aos sindicatos que existem apenas para receber a referida contribuição. Todos os sindicatos que representam o Terceiro Setor (SITRAEMFA, SENALBA, SIMPRO E SEIBREF) são atuantes. Retirar uma das principais fontes de custeio, é acabar com uma das ferramentas de defesa do trabalhador", conta.

E a discussão avança também para o tema da mudança na rescisão contratual, que passará a não exigir homologação em sindicato. "Para algumas entidades, não ter a necessidade de passar pelo sindicato para homologar é algo menos burocrático. Todavia, a maioria das instituições quer saber se pode continuar homologando no sindicato porque isso traz uma maior segurança para elas", finaliza Souza Neto.

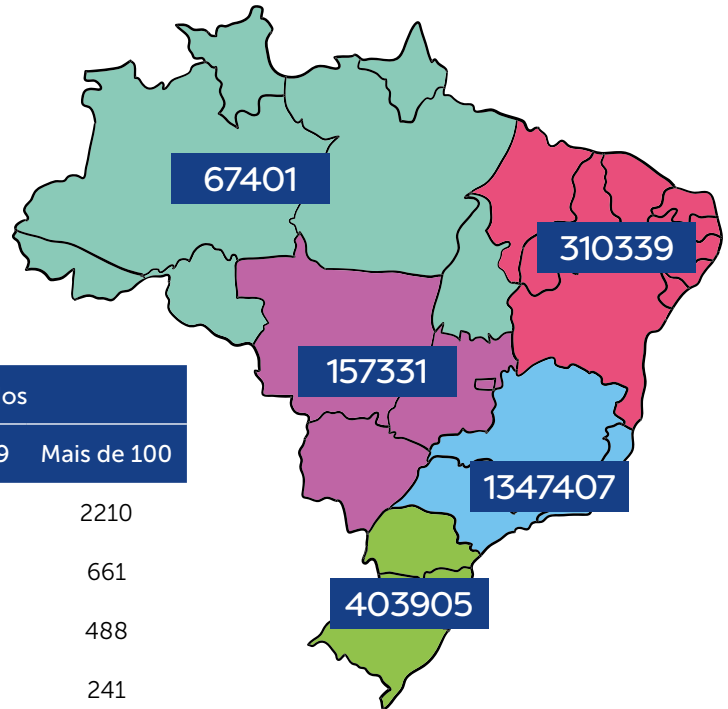
## NA PRÁTICA

Como falta pouco para a implantação da nova legislação, algumas entidades sociais já começaram a se preparar.

A Legião da Boa Vontade (LBV), com sede em São Paulo, possui 82 unidades espalhadas pelo Brasil, entre centros comunitários de assistência social, lares para idosos, escolas de educação básica e de capacitação profissional e centro de assessoramento. Ano passado, cerca de 330 mil pessoas foram beneficiadas por meio do trabalho dos seus quase 11 mil colaboradores, dos quais 2.953 são registrados pela CLT e 8 mil são voluntários. Sobre as contratações da entidade, a Reforma Trabalhista não deve alterar o programado. "Até o momento não vislumbramos impacto em nosso quadro de empregados", afirma Antonio Paulo Espeleta, superintendente social da LBV.

E ações internas estão sendo feitas para esclarecer a todos sobre as mudanças. "As ações estão sendo realizadas através de palestras, reuniões e workshops com os funcionários e por meio dos canais de comunicação interna", explica Espeleta. "Os departamentos de Recursos Humanos, Jurídico e Tecnologia da Informação estão com uma demanda maior, tanto para a compreensão da Reforma quanto para a parametrização dos sistemas de controle de folha de pagamento", complementa.

### NÚMERO DE EMPREGOS FORMAIS NAS OSCS POR REGIÃO



### NÚMERO DE OSCS EM CADA REGIÃO DO PAÍS, DISTRIBUÍDAS DE ACORDO COM SEU NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS

Regiões do Brasil	Número de empregados				
	0	1 a 4	5 a 19	20 a 99	Mais de 100
Sudeste	127866	22644	11816	6589	2210
Sul	73278	9100	4472	2140	661
Nordeste	75689	6798	2656	1370	488
Centro-Oeste	17885	3943	1678	749	241
Norte	15844	1943	821	364	126

Fonte: Ministério do Trabalho (2014).

Com sede em Brasília e escritórios em São Paulo, Campo Grande, Manaus e Rio Branco, o WWF-Brasil possui 115 funcionários celetistas e mais 16 estagiários, 2 voluntários, 2 aprendizes e 9 terceirizados, que coordenam 9 programas relacionados à Amazônia, Cerrado-Pantanal, Mata Atlântica-Marinho, Políticas Públicas, Agricultura-Alimentos, Mudanças Climáticas-Energia, Água, Florestas e Ciências. A princípio, a entidade deve manter para 2018 o ritmo de contratações, independente das alterações na legislação trabalhista, mas aproveita este período para fomentar seus recursos humanos, literalmente. "Vamos aproveitar este momento para revisar nosso sistema de gestão de pessoas e implementar melhorias em políticas e nas ferramentas que utilizamos, com base na cultura da organização que queremos para atingir nossos objetivos estratégicos", destaca Fernando Caminati, gerente jurídico do WWF-Brasil.

Inicialmente, será por meio de suas reuniões de equipes mensais que a instituição compartilhará as novas regras trabalhistas com seus funcionários, além de primar pela cautela. "Ainda vemos a reforma trabalhista com bastante cuidado, pois há vários pontos que ainda serão objeto de maior aprofundamento da doutrina e da jurisprudência, e o debate público também ainda vai digerir e amadurecer estas mudanças, outros ajustes ou melhores entendimentos podem ocorrer", explica Caminati.

## **EVENTO ESPECIAL DIVULGOU DETALHES DA REFORMA TRABALHISTA PARA O TERCEIRO SETOR**

Com o intuito de levar informação ao público que trabalha no Terceiro Setor e esclarecer as suas dúvidas acerca da Reforma Trabalhista, a Associação Brasileira de Captadores de Recursos (ABCR), o Conselho Regional de Contabilidade de São Paulo (CRC-SP) e a Escola Aberta do Terceiro Setor promoveram o evento "A Reforma Trabalhista no Terceiro Setor" no dia 14 de setembro, na sede do CRC-SP na capital paulista.

Mais de 100 pessoas estiveram presentes, entre gestores e funcionários de entidades sociais, além de apoiadores e interessados pelo tema. Entre os convidados especiais que integraram a mesa de debates estavam Daniela Chiarato, membro da Advocacia Sergio Monello e palestrante na ocasião; Adriano Gilioli, representante do CRC-SP; Sóstenes de Oliveira, diretor da Fundação Gol de Letra; e Claudio Ramos, presidente da Comissão de Direito do Terceiro Setor da OAB-SP Subseção de Osasco e professor da Escola Aberta do Terceiro Setor.

Garantir o acesso e o entendimento dessas novas regras da legislação trabalhista às equipes de recursos humanos é a melhor forma de coibir futuros problemas para as instituições sociais. "A informação e a capacitação dessas pessoas é de extrema relevância a fim de que traga segurança para a entidade social quando da aplicação das novas regras da Reforma", enfatiza a advogada Daniela Chiarato.

## CONHEÇA AS PRINCIPAIS MUDANÇAS DA REFORMA TRABALHISTA!

Entre as 117 alterações da CLT<sup>1</sup>, selecionamos os pontos que geram dúvidas mais comuns. Confira!

	COMO ERA	COMO FICA
Férias	Férias de 30 dias podem ser fracionadas em até 2 períodos, sendo que um deles deve ser de, pelo menos, 10 dias. As férias começam em um dia útil.	Os 30 dias poderão ser fracionados em até 3 períodos (com a anuência do trabalhador), sendo que um deles precisará ser de, pelo menos, 15 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos. É proibido o início das férias no período de 2 dias que antecede um feriado ou dia de descanso semanal remunerado.
Banco de horas	As horas adicionais de um dia de trabalho podem ser compensadas em outro dia, no prazo de até 1 ano. Não podem exceder a soma das jornadas semanais de trabalho. Há um limite de 10h extras diárias.	O banco de horas poderá ser negociado diretamente com o empregador, de forma individual e por escrito. A compensação das horas adicionais deverá ocorrer em até 6 meses; podendo ser dentro do próprio mês, mediante negociação.
Home office (teletrabalho)	Não era regulamentado	Deverá haver contrato entre o funcionário e a empresa constando tudo o que será usado em casa para realizar a atividade como gastos com energia, telefone, internet etc. O controle do trabalho será feito por tarefas.
Jornada de trabalho	Jornada é limitada a 8h diárias com, até, 2h extras. São permitidas até 44h semanais e 220h trabalhadas no mês.	Jornada diária poderá ser de 12h com 36h de descanso. O limite de 44h semanais será mantido podendo chegar a 48h, considerando 4h extras, e continuam 220h mensais.
Descanso	Para uma jornada diária de 8h trabalhadas, a pausa para descanso e alimentação é de 1h podendo chegar a 2h.	O tempo para descanso e alimentação poderá ser negociado, não sendo inferior a 30 minutos.
Remuneração	Remuneração por produção pode ser inferior ao salário mínimo ou piso da categoria. Gratificações, comissões e demais premiações são incorporadas ao salário.	Não será obrigatório o pagamento do salário mínimo ou piso na remuneração por produtividade. Poderão ser negociadas todas as formas de remuneração, que não precisam integrar o salário.
Tempo na empresa	É considerado serviço efetivo todo o tempo em que o funcionário está na empresa, aguardando orientações ou executando ordens.	Períodos de tempo gastos com alimentação, interação com colegas, troca de uniforme, estudo, higiene e descanso, ainda que realizados dentro da empresa, não serão computados na jornada de trabalho.
Transporte	É considerado parte da jornada o tempo gasto no transporte oferecido pela empresa para ir e vir do trabalho, em casos de difícil acesso ou localidade desprovida de transporte público.	O tempo de deslocamento para ir e vir do trabalho não será inserido na jornada de trabalho, independente do meio de transporte adotado.
Trabalho intermitente (por período)	Não havia legislação	O trabalhador poderá receber por período. Terá direito às horas trabalhadas ou diária, além de 13º salário, férias, FGTS e previdência correspondente. E não poderá receber um valor horário inferior ao dos funcionários que exercem a mesma função e nem menor que a hora do salário mínimo. O valor da hora deve constar no contrato de trabalho.

<sup>1</sup>As alterações dos 117 artigos da CLT estão disponíveis para consulta em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)> Acesso em: 06 set. 2017.



	COMO ERA	COMO FICA
Negociação	Acordos e convenções coletivas podem se sobrepor à legislação vigente apenas se conferirem ao trabalhador melhores condições de trabalho do que as previstas na lei.	Convenções coletivas e acordos poderão prevalecer sobre a lei. Sindicatos e empresas poderão negociar condições diferentes de trabalho, mas não exatamente garantindo um patamar melhor para os trabalhadores.  Cláusula protegendo empregados contra demissão deverá constar das negociações sobre redução de jornada ou de salários, durante o prazo de vigência do acordo.  Prevalecerão sobre o coletivo os acordos individualizados de livre negociação para trabalhadores com ensino superior e salário mensal ou superior ao dobro do limite máximo do INSS (R\$ 5.531,31).
Contribuição sindical	O pagamento é obrigatório, cobrado uma vez ao ano e equivale a um dia de salário do trabalhador.	Seu pagamento será opcional.
Trabalho parcial	A jornada é de 25h semanais e são proibidas horas extras. O trabalhador não pode vender férias e tem direito a férias proporcionais de até 18 dias.	Haverá duas opções: 1. Contrato de até 30h semanais, sem horas extras. 2. Contrato de 26h semanais ou menos, com direito de até 6h extras, pagas com acréscimo de 50%. Pode ser pago em dinheiro um terço do período de férias.
Demissão	O trabalhador não recebe a multa de 40% sobre o saldo do FGTS e nem retira o fundo se é demitido por justa causa ou pede demissão. Sobre o aviso prévio, a empresa avisa o trabalhador sobre a demissão com 30 dias de antecedência ou paga seu salário mensal sem que ele precise trabalhar.	O contrato de trabalho poderá ser finalizado de comum acordo. Nesse caso, é paga a metade do aviso prévio e da multa de 40% sobre o saldo do FGTS. O trabalhador não terá direito ao seguro-desemprego, mas poderá movimentar até 80% do valor depositado pela empresa na conta do FGTS.
Danos morais	Ações envolvendo danos morais têm seus valores estipulados por juízes.	Haverá um teto para alguns pedidos de indenização. Ofensas consideradas graves que forem cometidas por empregadores poderão gerar indenizações de até 50 vezes o último salário contratual do ofendido.
Terceirização	É permitida a terceirização para atividades-fim por projeto de lei sancionado pelo presidente Michel Temer (Lei 13.429/2017).	A empresa deverá aguardar 18 meses para recontratar como terceirizado um funcionário demitido. Os terceirizados deverão ter as mesmas condições de trabalho dos efetivos, tais como alimentação, segurança, transporte, capacitação etc.
Rescisão contratual	A rescisão contratual deve ser feita em sindicatos.	A homologação poderá ser feita na própria empresa, com a presença dos advogados do empregador e do trabalhador, que poderá ser assistido pelo sindicato.
Gravidez	Gestantes ou lactantes não podem trabalhar em locais insalubres. Não há limite de tempo para o aviso à empresa sobre a gravidez.	Gestantes ou lactantes podem trabalhar em locais insalubres desde que a empresa comprove, por laudo, que isso não representa nenhum risco a elas ou aos bebês. Funcionárias demitidas têm até 30 dias para comunicar a gravidez à empresa.



	COMO ERA	COMO FICA
Ações na justiça	O trabalhador pode faltar em até 3 audiências. Os honorários das perícias são pagos pela União. Quem entra com a ação não tem custo nenhum.	O trabalhador é obrigado a ir às audiências e, se perder a ação, deverá arcar com as custas do processo e pagar de 5% a 15% do valor da sentença aos advogados da parte vencedora. Se tiver obtido créditos em outros processos e for capaz de suportar a despesa, o trabalhador que tiver acesso à Justiça gratuita também estará sujeito ao pagamento dos honorários de perícias. Caso contrário, os custos serão arcados pela União.  Haverá punições de 1% a 10% da causa a quem agir de má-fé, além de indenização para a parte contrária. Ao assinar a rescisão contratual, o funcionário fica proibido de questioná-la futuramente na Justiça trabalhista. Processos judiciais expiram em 8 anos, concluídos ou não.
Multa	A empresa pode receber multa de 1 salário mínimo regional por funcionário não registrado, acrescido de valor igual em caso de reincidência.	Haverá multa de R\$ 3mil à empresa que mantiver funcionário sem registro. Microempresa e empresa de pequeno porte pagam R\$ 800 neste caso.
Plano de cargos e salários	Deve ser homologado no Ministério do Trabalho e estar presente no contrato de trabalho.	Poderá ser negociado entre patrões e empregados. Não precisará de homologação do Ministério do Trabalho e nem constar do contrato de trabalho, podendo ser alterado a qualquer momento.
Prazo de validade das normas coletivas	Cláusulas dos acordos e convenções coletivas de trabalho fazem parte dos contratos individuais de trabalho e apenas podem ser alteradas ou suprimidas por novas negociações coletivas. Após o período de vigência, continuam valendo até a elaboração de novos acordos ou convenções coletivas.	As negociações feitas pelos acordos e convenções coletivas não precisarão integrar o contrato de trabalho. Empresas e sindicatos decidirão livremente sobre os prazos de validade dessas negociações, como também sobre a manutenção ou não dos direitos ali previstos após expirados os períodos de vigência. Novas negociações precisarão ser feitas ao fim de cada prazo de validade.
Acordo x convenção	Eram garantidas ao trabalhador as cláusulas mais benéficas tanto em acordo coletivo como em convenção coletiva.	O acordo coletivo sempre prevalecerá sobre as condições estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

## BENEFÍCIOS ESPECÍFICOS PARA O TERCEIRO SETOR

O texto da Reforma Trabalhista também contempla mudanças benéficas para as entidades sociais em questões judiciais:

1. Garantia do juízo em embargos à execução – a exigência da penhora ou garantia não se aplica às entidades filantrópicas e/ou àqueles que formam ou integravam a diretoria dessas instituições.
2. Isenção para recorrer – será reduzido pela metade o valor do depósito recursal para entidades sem fins lucrativos (sem certificação). Além disso, estão isentos do depósito recursal os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas de recuperação judicial.

# LEI DA TERCEIRIZAÇÃO - QUE BICHO É ESSE ?!

Por Luciano Guimarães

Sancionada em março, a Lei da Terceirização liberou, sem restrições, esta modalidade de contratação de mão de obra para todas as atividades de empresas, organizações sociais e da administração pública

A nova Lei do Trabalho Temporário (nº 13.429/2017), também conhecida como Lei da Terceirização, foi sancionada em 31 de março de 2017 pelo presidente da República Michel Temer e passou a permitir que as atividades-fim sejam realizadas por empregados contratados por meio de empresas especializadas em cessão de mão de obra temporária. Anteriormente em vigor, a Lei nº 6.019/1974 restringia tal forma de atuação laboral às atividades-meio, ou seja, às funções não ligadas diretamente ao objetivo principal do empregador.



Aprovado na Câmara dos Deputados no dia 22 de março, o texto final originou-se do Projeto de Lei nº 4.302/1998, apresentado durante o Governo Fernando Henrique Cardoso. Tramitando a passos de tartaruga, a proposta foi debatida, nos últimos tempos, de forma acalorada por defensores e opositores das mudanças, evidenciando ainda mais a polarização político-ideológica que toma conta do país.

Ao sancionar a Lei nº 13.429/2017, o governo promoveu três vetos – o do parágrafo terceiro do artigo 10, que previa a possibilidade de prorrogação do prazo de 270 dias dos contratos temporários ou de experiência, e os dos artigos 11 e 12, que repetiam itens já existentes no artigo 7º da Constituição Federal, como salário, jornada de trabalho e proteção previdenciária e contra acidentes equivalentes aos dos empregados efetivos da empresa.

## TERCEIRIZAÇÃO NO MUNDO

Prática corriqueira em todo o mundo, a contratação de serviços ou o fornecimento de bens especializados de uma empresa por outra sempre esbarrou, no Brasil, na insegurança jurídica pela falta de regulamentação e no conceito incerto de atividade-meio e de atividade-fim para se definir quais atividades uma empresa pode ou não terceirizar.

Realizado em 2016, levantamento da consultoria Deloitte<sup>1</sup>, em parceria com a Confederação Nacional da Indústria (CNI), comparou a terceirização realizada no Brasil à de 17 países, entre eles Alemanha, Japão e Austrália, analisando o tratamento legal dado ao tema.

Intitulada *Terceirização comparada – Brasil e outros países*, a pesquisa avaliou como as leis do trabalho, previdenciária e os códigos civis são aplicados na terceirização, constatando que em

<sup>1</sup>Pesquisa da Deloitte e da CNI está disponível para consulta em: <<https://goo.gl/Uii3v>>.

nenhum país há restrição sobre que etapas do processo produtivo podem ser delegadas a outras empresas. Também em comum, o levantamento averiguou que os países tratam esta modalidade de contrato como transferência de parte do processo produtivo, e não aplicam restrições.

## ATIVIDADE-FIM × ATIVIDADE-MEIO

“A dicotomia entre fim e meio, sem uma definição certa do que é uma coisa ou outra, motiva conflitos e aumenta a distância entre o Brasil e outros países. No mais, a escolha do que terceirizar deve ser da própria empresa”, afirma a gerente-executiva de relações do trabalho da CNI, Sylvia Lorena.

Para a advogada trabalhista Eliane Gago Ribeiro, sócia do escritório DGCGT, antes da promulgação da lei ocorria a vedação indiscriminada da terceirização da atividade-fim sem base fática ou por mera posição ideológica, o que é inadmissível sob o ponto de vista legal.

“Não há dúvida quanto à necessidade da regulamentação da terceirização por meio de uma lei, já que ela é uma realidade que há muito existe e é praticada, mas com base no Enunciado 331 do TST. Com a promulgação da lei, a expectativa é que haja mais segurança jurídica para empresas, trabalhadores e operadores do direito”, enfatiza.

Segundo ela, os empregados terceirizados continuarão a ter os mesmos direitos dos empregados diretos, previstos na CLT e na Constituição Federal, pois é responsabilidade da empresa contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade, quando o trabalho for realizado dentro das suas dependências ou local previamente convencionado em contrato e, ainda, responderá, subsidiariamente, caso a empresa contratada não pague corretamente as obrigações trabalhistas dos empregados que prestam serviços na tomadora.

“A lei tem como ponto positivo ajudar a desenvolver a economia no atual cenário global, garantindo a competitividade entre as empresas, na medida em que todas estarão sujeitas às mesmas regras e não mais à mercê de interpretações subjetivas do Judiciário ou do Ministério Público do Trabalho em relação a quais atividades podem, de fato, ser terceirizadas. Muito embora a preocupação com a precarização das condições de trabalho seja louvável e pertinente, o que está acontecendo é uma conjectura das eventuais consequências desastrosas para os trabalhadores, quando tal prática já é exercida há anos, não só no Brasil como em outros países”, reforça.

A advogada destaca que a terceirização da atividade-fim não deixa o trabalhador à margem de proteção legal, pois se o prestador de serviços não honrar com as suas obrigações previstas na CLT, a tomadora responderá de forma subsidiária ou solidária. E a empresa contratante deve garantir aos terceirizados condições de segurança, higiene e salubridade quando o trabalho for realizado dentro de suas dependências.

“O ponto negativo, entretanto, é que a lei poderia ter detalhado melhor as salvaguardas para os trabalhadores terceirizados, mas o projeto de lei que trata da reforma trabalhista suprirá essa omissão, prevendo, de forma mais ampla, as responsabilidades das tomadoras de serviços em relação aos trabalhadores terceirizados”, ressalta Eliane.

Nesta mesma sintonia, a advogada Daniela Chiarato, da Advocacia Sergio Monello, acredita que falar em precarização, diminuição de benefícios e salários, do ponto de vista teórico e da redação da lei, não faz sentido, já que o texto nada menciona a este respeito.

“No âmbito jurídico, sabemos que tudo acaba resvalando na Consolidação das Leis do Trabalho, que é uma legislação muito protetiva ao trabalhador. A máquina do Poder Judiciário, em tutelar os direitos trabalhistas, vai continuar atuando da mesma forma”, salienta.

Especializada em direito trabalhista, educacional e em processo civil, a advogada afirma que antes da nova lei faltava à empresa de trabalho temporário certo regramento para a sua constituição.

“E agora, a constituição de empresa de trabalho temporário deve obedecer a critérios de formação de capital. Para determinado número de funcionários precisa ter um capital suficiente para protegê-los em eventual quebra e saldar as dívidas que tenham ficado. É claro que tudo isso sempre depende de uma fiscalização”, pondera Daniela.

A advogada se refere às inclusões feitas à Lei nº 6.019/1974 pela Lei nº 13.429/2017, em seu art. 4-B, III, “a” a “e”, que versa sobre o capital social compatível com o número de empregados. Desta forma, empresas com até dez empregados deverão ter capital mínimo de R\$ 10 mil; com mais de dez e até 20, de R\$ 25 mil; com mais de 20 e até 50, de R\$ 45 mil; com mais de 50 e até 100, de R\$ 100 mil; e empresas com mais de 100 empregados deverão ter capital mínimo de R\$ 250 mil.

## CONTRA-ARGUMENTOS

Mesmo com todas essas argumentações, há reconhecidos operadores do Direito que divergem sobre a nova lei. É o caso do presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), Germano Siqueira.

“Quando se fala em terceirização, o olhar que a gente tem é que ela desconstrói as características fundamentais trabalhistas. A realidade dos processos de terceirização que a gente encontra na jurisdição é absolutamente dramática. Você vai encontrar o trabalhador terceirizado e o contratado diretamente – esta é a antítese entre um e outro, o terceirizado tem salário de 30% a mais, para começo de história. Então, é um trabalhador considerado e tratado anti-isonomicamente do ponto de vista salarial. Se você for ver a realidade, mais de 70% dos acidentes de trabalho com morte ou mesmo com lesões graves estão entre os terceirizados”, alega.

A posição da Anamatra é corroborada pelo advogado Raimundo Simão de Melo, professor-titular do Centro Universitário UDF, de Brasília (DF), e procurador regional do Trabalho aposentado.

“Contrariando o discurso de quem apoia a terceirização aprovada pelo atual governo, com a falsa promessa de criação de mais empregos, o que se vê na prática e se preconiza para o futuro são desvantagens para os trabalhadores terceirizados”, enfatiza.

Segundo Melo, haverá a “precarização das condições de trabalho com ambientes de trabalho inseguros e inadequados, que provocam muitos acidentes do trabalho. Quatro em cada cinco acidentes de trabalho, incluindo óbitos, envolvem empregados terceirizados<sup>2</sup>, sendo que o total de trabalhadores terceirizados afastados por acidentes é quase o dobro do total registrado diretamente pelo tomador. A razão é simples: as empresas terceirizadas não investem na segurança

<sup>2</sup>MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA PARAÍBA. Terceirizados sofrem mais acidentes de trabalho. 2013. Disponível em: <<http://www.prt13.mpt.mp.br/2-uncategorised/139-terceirizados-sofrem-mais-acidentes-no-trabalho>>. Acesso em: 10 maio 2017.

de seus empregados nem em treinamentos, assim como também não estão preocupadas com a saúde e a vida deles”, diz o doutor e mestre em Direito das Relações Sociais e autor do livro *Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador*.

Ele lista ainda outras condições nocivas que a terceirização irrestrita trará aos trabalhadores, como a existência de “salários, benefícios e condições de trabalho inferiores aos recebidos pelos empregados diretamente contratados pela tomadora de serviços; desorganização sindical; drástica redução, e até mesmo extinção, do quadro direto de empregados da tomadora; e desmobilização dos trabalhadores sobre reivindicações trabalhistas e realização de greves, eliminando as ações sindicais.”

Prós ou contras à Lei nº 13.429/2017, ambos os lados têm bons argumentos sobre os impactos positivos e negativos da legislação. Se a legislação será boa ou ruim para todos, só o tempo e as atitudes dos empregadores, do governo e do Poder Judiciário dirão. Enquanto isso caberá aos trabalhadores tourearem este “bicho de sete cabeças”.

## TESES DIVERGENTES PARA O RH

O impacto da nova Lei da Terceirização nos recursos humanos das organizações – com ou sem fins lucrativos – e nos custos tributários presentes na folha de pagamento, como a cota patronal do INSS, são dois aspectos que também vêm gerando opiniões distintas entre os especialistas.

A advogada trabalhista Eliane Gago Ribeiro, por exemplo, acredita que se as empresas se valerem de terceirizadas para execução de determinadas atividades, haverá um aumento de trabalho para a área de RH. Tal departamento terá que gerenciar todos os contratos de empresas terceirizadas, fiscalizando a exatidão dos recolhimentos e efetivo pagamento de verbas trabalhistas de seus trabalhadores, já que a tomadora dos serviços responde subsidiariamente, em caso de inadimplemento por parte da empresa prestadora de serviços.

Por outro lado, ao contrário do que alguns empresários chegaram a projetar, não haverá necessariamente economia financeira nos encargos tributários, já que “o trabalhador terceirizado não integra a folha de salário da empresa, de modo que não haverá incidência dos tributos que recaem sobre sua folha, como: contribuição previdenciária do empregado (até 11% – retenção) e patronal (20%), FGTS (8%)”, explica.

Eliane entende que “a organização pagará pelos serviços prestados pelo trabalhador terceirizado, que, por sua vez, deverá estar empregado em outra empresa especializada naquele determinado tipo de serviço, de tal forma que esses encargos fiscais acabarão compondo o preço dos serviços”, reitera.

Outro aspecto relevante sobre a lei é que ela proíbe o empregador de demitir o trabalhador celetista para depois recontratá-lo como terceirizado. E mesmo se decidir contratar um trabalhador terceirizado, este só poderá permanecer atuando, no máximo, por 270 dias (180 dias consecutivos ou não do contrato normal mais prorrogação de 90 dias consecutivos ou não). “Acima disso, será entendido como vínculo empregatício com a tomadora”, esclarece a advogada Daniela Chiarato, da Advocacia Sergio Monello.



Ao mesmo, para uma cadeia produtiva ou uma entidade, é incompatível ter um funcionário, ainda que seja na atividade-fim, que só possa permanecer por nove meses. “Na hora que esse funcionário já tiver engrenado na estrutura da empresa, conhecendo as rotinas e procedimentos, terá de ser substituído”, pontua este lado negativo da legislação.

A advogada vai mais longe ao destacar o pre-juízo gerado a empregador e empregado. De acordo com o parágrafo 5º do artigo 10º, o trabalhador temporário que cumprir o período estipulado (os tais 270 dias) somente poderá ser colocado à disposição da mesma tomadora de serviços em novo contrato temporário, após 90 dias do término do contrato anterior.

“Esse lapso temporal é danoso ao trabalhador, que terá de ficar atuando em outra empresa, sem, a princípio, poder se fixar em um ambiente e tendo que a cada hora ir para um local”, critica Daniela, frisando que a entidade contratante ainda terá de aguardar 90 dias para o retorno daquele terceirizado que já tinha se adaptado ao ambiente laboral.

## SINDICATO TEME PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Contrário à nova lei, o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo e Mogi das Cruzes defendeu a substituição do Projeto de Lei nº 4.302/1998, aprovado na Câmara, pelo projeto que as centrais sindicais negociaram com o governo e que estava tramitando no Senado. Não deu, embora tenha pressionado os parlamentares a mudarem de ideia.

Com uma base representativa de 190 mil trabalhadores, a entidade acredita que a terceirização irrestrita tenha colocado em risco todo este efetivo. “Há um sério risco de as empresas substituírem trabalhadores hoje contratados diretamente por prestadores de serviço ou pessoas jurídicas, em processo fraudulento de precarização das relações de trabalho”, afirma o presidente Miguel Torres, em entrevista à Revista Filantropia.

### Revista Filantropia – Qual o posicionamento de sua entidade quanto à Lei da Terceirização?

**Miguel Torres** – O Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo é contra o projeto de lei sobre terceirização aprovado na Câmara dos Deputados este ano. Os deputados que votaram pela aprovação do PL nº 4.302/98, deram a sentença de morte aos direitos da classe trabalhadora alcançados com muita luta ao longo da história, à CLT, à carteira de trabalho, às regras de proteção social e às relações de trabalho mais equilibradas e justas.

Aprovar medidas que visam apenas reduzir o que eles classificam de “custos”, sem levar em conta o capital humano, tem consequências sérias, e elas virão. O aumento dos acidentes de trabalho e da rotatividade são alguns exemplos. Relegar os trabalhadores a uma condição de temporários por até nove meses é uma crueldade sem tamanho, que gera insegurança. Este projeto é a legalização do “ao deus-dará”.

Reafirmamos que a terceirização aprovada na Câmara representa a precarização da mão de obra, pois deixará milhões de trabalhadores sem proteção alguma na hora de “negociar” salários, condições dignas de trabalho, direitos trabalhistas e previdenciários.

### Filantropia – Qual impacto você acredita que haverá para a gestão do RH das empresas que compõem o seu setor?

**MT** – A base do sindicato (São Paulo e Mogi das Cruzes) tem hoje em torno de 190 mil trabalhadores. Da maneira irrestrita como a terceirização foi aprovada, em tese, toda a base está sob risco. Para a gestão de recursos humanos, o risco também existe. De fato, a terceirização irrestrita relega a gestão de trabalhadores à mera gestão de contratos entre empresas. A própria gestão de RH está sob risco diante do projeto aprovado na Câmara.

### Filantropia – Você acredita que haverá a troca de trabalhadores celetistas por terceirizados ou autônomos pessoa jurídica?

**MT** – Há um considerável risco de as empresas substituírem trabalhadores hoje contratados diretamente por prestadores de serviço ou PJs, em processo fraudulento de precarização das relações de trabalho. Isso será prejudicial não apenas aos trabalhadores, mas também aos cofres públicos, sobretudo pela queda de arrecadação previdenciária.

Terceirização de atividade-fim é mera intermediação de mão de obra, uma vez que a tomadora de serviços estará contratando, por meio de terceiros, trabalhadores que devem estar a ela subordinados – o que implica aluguel de gente.

O princípio fundamental de direito internacional laboral de que o trabalho não é mercadoria asenta-se nos valores da dignidade da pessoa humana e no valor social do trabalho. A terceirização precariza as relações de trabalho e causa prejuízos aos trabalhadores, na medida em que reduz direitos e traz prejuízos à saúde e à segurança desses profissionais, como demonstram diversos estudos, com destaque para o fato de os terceirizados sofrerem 80% dos acidentes fatais de trabalho; terem as piores condições de saúde e segurança no trabalho; realizarem as atividades de maior risco, sem a proteção necessária; receberem salário menor do que os contratados diretamente; cumprirem jornadas maiores do que os efetivos da empresa; receberem menos benefícios indiretos, como planos de saúde, auxílio alimentação, capacitação, entre outros; e sofrerem com maior rotatividade.

### Filantropia – O que poderia ser alterado na nova lei?

**MT** – O PL nº 4.302/98 deveria ser vetado e substituído pelo projeto que as centrais sindicais negociaram com o governo e que estava tramitando no Senado. Para melhorar os projetos que expandem a terceirização à atividade-fim da empresa, o Ministério Público do Trabalho propõe vedar a terceirização de tal modalidade de trabalho; estabelecer a responsabilidade solidária ampla da contratante dos serviços, para todos os créditos e para o meio ambiente do trabalho; vedar a subcontratação (quarteirização) pela empresa prestadora de serviços, e reconhecer a isonomia de direitos entre terceirizados e empregados diretos.

### Filantropia – Qual sua opinião sobre a salvaguarda de direitos do funcionário e a maior possibilidade de haver ações trabalhistas?

**MT** – Ao contrário do que pretendiam os patrões, o projeto aprovado ampliou a insegurança jurídica para empresas e colocou aos trabalhadores a necessidade de cobrar na Justiça seus direitos. Projeto tão danoso e aprovado sem acordo com o movimento sindical necessariamente elevará a judicialização de demandas pelo cumprimento de direitos do trabalho, na contramão da negociação coletiva e na valorização do diálogo social.



## NOVAS REGRAS TRAZIDAS PELA LEI

- Qualquer atividade no setor privado ou público pode ser terceirizada, incluindo atividade-fim. O entendimento é que inclusive postos vagos no serviço público poderão ser ocupados por esses trabalhadores.
- As empresas terceirizadas serão as pessoas jurídicas destinadas a prestar às contratantes serviços "determinados e específicos".
- Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores ou sócios das empresas terceirizadas e a empresa contratante, independentemente do ramo.
- As empresas terceirizadas precisarão cumprir o que está previsto na legislação trabalhista com seus funcionários, sob o risco de serem punidas pela fiscalização de auditores do Trabalho, pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) e pela Justiça do Trabalho. Dessa forma, os trabalhadores não perdem direitos, como férias, 13º salário e recolhimento de FGTS e do INSS.
- A contratante não poderá utilizar os trabalhadores terceirizados em atividades distintas das acordadas em contrato com a empresa prestadora de serviços. Toda atividade deverá estar estabelecida em contato.
- A empresa contratante será subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas. Ou seja, o terceirizado deverá cobrar o pagamento dos direitos trabalhistas da empresa terceirizada, mas poderá acionar a empresa contratante após se esgotarem os bens da terceirizada. Em uma ação trabalhista, ele poderá colocar as duas no processo.
- Em caso de falência, o trabalhador poderá cobrar o pagamento dos direitos à contratante.
- Os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, desde que seja de comum acordo entre as partes.
- As empresas terceirizadas deverão contratar, remunerar e dirigir os trabalhos realizados pelos trabalhadores. Também poderão subcontratar outras empresas para a realização desses serviços.
- As contratantes são obrigadas a garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, independentemente de o trabalho ser realizado nas dependências ou em local previamente conveniado em contrato. As empresas poderão estender ao terceirizado o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos empregados.

## CRITÉRIOS PARTILHADOS

A pesquisa da Deloitte/CNI analisou 17 países (Alemanha, Bélgica, Bulgária, Chipre, Croácia, Holanda, Hungria, Lituânia, Noruega, República Tcheca, Suécia, Peru, Costa Rica, Colômbia, Japão, China e Austrália). As nações pesquisadas partilham dos seguintes critérios para o tratamento da terceirização:

- A terceirização é aceita de forma geral, sem proibições em relação à atividade-meio ou fim.

- Na maioria dos países não existe legislação específica sobre o tema.
- Aplica-se a legislação civil como reconhecimento expreso do contrato de prestação de serviços.
- Em quase todos, há diferença entre terceirização e intermediação de mão de obra.

## COMO ALGUNS PAÍSES ENTENDEM A TERCEIRIZAÇÃO<sup>3</sup>

### Alemanha

Reconhece a terceirização como prestação de serviços, que deve seguir a legislação civil.

### Austrália

Pode-se terceirizar qualquer atividade, sendo importante garantir que os envolvidos sejam, de fato, apenas empresas prestadoras de serviço. A contratante deverá manter cuidados e responsabilidades em segurança e saúde do trabalho para toda pessoa que esteja nas dependências da empresa.

### China

A responsabilidade é subsidiária na terceirização, que se sujeita à legislação civil e é permitida em todas as atividades, embora não seja comum às empresas terceirizar todas as suas atividades.

### Colômbia

A legislação trabalhista permite uma terceirização abrangente como modalidade de subcontratação em que o objeto seja prestação de serviço ou fornecimento de bens. Outra modalidade é a intermediação de mão de obra, na qual o poder diretivo dos empregados é compartilhado entre empresas.

### Croácia

Não há lei e, portanto, não há restrição em relação à terceirização de atividades por empresas privadas. Também não há a imposição de qualquer responsabilidade entre as empresas. Cada empresa envolvida na terceirização deve respeitar a legislação trabalhista quanto aos seus trabalhadores, bem como as normas civis dos contratos.

### Holanda

Permite a terceirização, entendida como a transferência de partes do processo produtivo para outras empresas, em qualquer atividade, mas sem estabelecer regras específicas. Diferencia a terceirização da intermediação de mão de obra, que acontece quando um empregado é legalmente vinculado a uma empresa, mas, na prática, presta serviços a outra.

---

<sup>3</sup>Fonte: Deloitte/CNI

## Japão

Não há restrição ou legislação específica à terceirização. Na terceirização, o prestador de serviços deve controlar as operações e também coordenar o trabalho de seus empregados. Se as ordens e as instruções forem dadas por outra empresa, não é terceirização, mas intermediação de mão de obra, que só é permitida em algumas situações.

## Suécia

Permite que todas as atividades sejam terceirizadas, mas o mais comum é que a terceirização seja usada de forma a permitir a concentração na estratégia principal de negócios da empresa.

# O ENQUADRAMENTO SINDICAL DAS FILANTRÓPICAS

Marcos Biasioli

A válvula propulsora do sindicalismo se deu nos idos do século XIX, diante do processo de transformação da economia, a partir da mudança da mão de obra escrava pelo trabalho assalariado, em especial no trabalho cafeeiro, formando-se as sociedades de socorro e cooperação mútua. Depois, a união operária passou a se organizar de acordo com o ramo de atividade, o que deu origem à entidade sindical. Sob o diapasão legal, a primeira Constituição de República (1891)<sup>1</sup> já trouxe o direito de associação, porém não de forma enfática na seara trabalhista. O então presidente da República, Afonso Pena, reformista republicano, baixou o Decreto nº 1.637/1907, regulando a possibilidade da organização sindical.



Dada a ampla liberdade sindical, prevista, em especial, pela Constituição Federal de 1988, que referendou<sup>2</sup> a forma de seu financiamento por meio da cobrança de contribuição por parte dos empregados, decorreu a proliferação de sindicatos, que já ultrapassam 15.000 entidades espalhadas pelo Brasil. Essa tendência galopante movimentou, apenas em 2016, segundo o Ministério do Trabalho, R\$ 3,5 bilhões, cifra que justifica o desespero de muitos entes sindicais reclamarem a parternidade da representação das categorias profissionais.

Somado a isso, não obstante os entes sindicais estarem sujeitos à fiscalização do Tribunal de Contas da União (TCU), haja vista que a contribuição sindical tem natureza tributária, conforme já assentado pelo Supremo Tribunal Federal (STF)<sup>3</sup>, o TCU seguramente não acalenta contigente técnico para tal, de modo que entrega ampla liberdade à iniciativa, a qual faz uma tergiversação do recurso até mesmo para o financiamento político-partidário, contrariando não só o seu DNA, mas, em especial, a lei.

A legislação<sup>4</sup> impõe que o uso do recurso arrecado pelo sindicato a título de *imposto sindical* seja empregado em: assistência jurídica; assistência médica, dentária, hospitalar e farmacêutica; assistência à maternidade; agências de colocação; cooperativas; bibliotecas; creches; congressos e conferências; auxílio-funeral; colônias de férias e centros de recreação; prevenção de acidentes do trabalho; finalidades deportivas e sociais; educação e formação profissional; e bolsas de estu-

<sup>1</sup>A Constituição do Império (1824) não acalentou tal direito. Já a Constituição de 1891: "Art.72 - A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no país a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes. [...] § 8º - A todos é lícito associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas; não podendo intervir a polícia senão para manter a ordem pública. § 9º - É permitido a quem quer que seja representar, mediante petição, aos Poderes Públicos, denunciar abusos das autoridades."

<sup>2</sup>A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, 1943), promulgada no Governo de Getúlio Vargas, regulava o "imposto sindical".

<sup>3</sup>RE 180.745/SP.

<sup>4</sup>Art. 592 da CLT.

dos. Contudo, dada a ausência dos controles externos, ressalvadas as exceções, nem sempre o recurso é aplicado para os fins determinados por lei, vez que eles empoderam os dirigentes sindicais a fazerem a gestão econômica da melhor forma que lhes aprouver.

A fatura econômica sem rigor fiscalizatório por óbvio que impulsiona a “guerra aberta” de diversos atores na busca da direção da entidade sindical, a qual, muitas vezes, resulta desde fraude na eleição até morte. Exemplos vivos de tais fatos foram as noticiadas fraudes nas eleições do Sindicato dos Professores (Sinpro) e dos Bancários de Brasília, bem como no Sindicato das Empresas de Processamento de Dados (SINDPD) do Rio de Janeiro, descobertas por meio de delação dos operadores dela, entre outras. Em Guarapari (ES), por exemplo, o presidente do Sindicato dos Rodoviários foi assassinado.

É certo que tais fatos, isolados ou não, não podem tirar o verniz da missão sindical, uma vez que o operário singular não ecoa reivindicação, mas, sim, via de regra, demissão. Já o sindicato com voz plúrima irradia respeito e, em muitos casos, até temor por parte do empregador, que passa a negociar com mais retidão os direitos de seus obreiros.

Com a edição da lei nº 13.467/2017, tida como reforma trabalhista, cresceu o arsenal do obreiro, ainda que indiretamente, no controle da arrecadação, pois, o desconto da contribuição sindical deixa de ser compulsório, ou seja, está condicionado à sua autorização, uma vez que foi alterada a redação da CLT:

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.

Com isso, a saga por maior adesão formal sindical está crescendo de forma avassaladora, sendo que os sindicatos, em especial aqueles que reclamam a enquadramento dos entes sem fins econômicos, estão se mobilizando para cada vez mais reclamarem a representatividade e legitimarem a cobrança sindical.

Para que as entidades sociais não embarquem em múltiplas reclamações, cabe trazer algumas considerações relevantes que contribuirão na identificação da representação sindical. Inicia-se lembrando que a Constituição traz em seu artigo 8º a liberdade sindical, bem como a vedação da interferência do Estado na organização. A CLT, apesar de ter sido promulgada por meio do Decreto-lei nº 5.452/1943, ou seja, anterior à Constituição vigente, já havia previsão (art. 511) da liberdade para a associação sindical.

O mesmo diploma que acalentou a liberdade regulou os parâmetros para a definição do enquadramento sindical. É o que consta no artigo 570:

Os sindicatos constituir-se-ão, normalmente, por categorias econômicas ou profissionais, específicas, na conformidade da discriminação do quadro das atividades e profissões a que se refere o art. 577 ou segundo as subdivisões que, sob proposta da Comissão do Enquadramento Sindical, de que trata o art. 576, forem criadas pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

Muito embora o preâmbulo esteja em sintonia com a atual norma soberana, nos fiamos à corrente dos doutrinadores que entendem que a fixação de profissões para o enquadramento desafia a Constituição Federal, que veda o Poder Público de interferir na organização sindical, o que tornaria até inconstitucional a delimitação por meio do Quadro de Atividades e Profissões, previsto no art. 577, que dispõe: “O Quadro de Atividades e Profissões em vigor fixará o plano básico do enquadramento sindical.”

No entanto, os tribunais têm entendido que a Constituição recepcionou tal dispositivo e que, não obstante guardar assentada desatualização, está produzindo os regulares efeitos jurídicos.

Dentro deste contexto, o Ministério do Trabalho baixou o Quadro de Atividades e Profissões, que serve para direcionar o enquadramento sindical. A tabela a seguir reproduz aqueles que se aplicam aos entes sociais.

Assinala-se, então, que a primeira parte do quadro está relacionada às categorias econômicas e às profissões ligadas à educação e cultura, haja vista terem sido encampadas pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Educação e Cultura (CNTEEC). Já a segunda parte remete às profissões ligadas aos trabalhadores do comércio, ora defendida pela sua Confederação.

Em uma primeira análise, pela simples dicção dos quadros, não deixaríamos de afirmar que as associações estão mais para educação e cultura do que comércio, pois seus obreiros não estão à serviço da mercância, mas para assistência, educação, recreação, cultura e outras similares.

No entanto, a simplista conclusão não é sedutora para esvaziar o tema, que reclama um enfrentamento mais jurídico a partir do exame do princípio da unicidade sindical. Neste particular, o STF pacificou o seguinte entendimento: “Súmula 677: até que a 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.”

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), ao analisar a legitimidade processual sindical, a esteio de estreitar o conceito da unicidade, também expediu Orientação Jurisprudencial nos seguintes termos: “A comprovação da legitimidade *ad processum* da entidade sindical se faz por seu registro no órgão competente do Ministério do Trabalho, mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988.”<sup>5</sup> Cabe, então, mesmo prevista a liberdade, ao referido Ministério expedir a carta sindical que indica a categoria que o ente está autorizado representar – o STF, inclusive, já se posicionou nesse mesmo sentido.<sup>6</sup>

Definido tal parâmetro, o ente social, ao recepcionar a reivindicação sindical de mais de um sindicato, deve, antes de mais nada, pedir ao ente a remessa da carta sindical, ora expedida pelo Ministério do Trabalho, para verificar qual sindicato possui a representatividade da sua categoria.

Ultrapassada essa fase, outra tem tirado o sono dos entes sociais, pois algumas instituições têm recebido reivindicações de sindicatos com carta sindical que representam categorias similares,

<sup>5</sup>OJ-SDC-15 SINDICATO. LEGITIMIDADE “AD PROCESSUM”. IMPRESCINDIBILIDADE DO REGISTRO NO MINISTÉRIO DO TRABALHO. Inserida em 27.03.1998.

<sup>6</sup>Citado pela relatora, ministra Kátia Magalhães Arruda, do Processo N° TST-RO-115-16.2014.5.07.0000, julgado em 05.06.17.

como: sindicato que representa as beneficentes, religiosas e filantrópicas; e sindicato que representa as entidades culturais, recreativas e de assistência social.

Nesse contexto, logo vem a suscitação: qual sindicato possui a legitimidade da categoria, pois, via de regra, as instituições, antes de serem beneficentes, elas necessariamente precisam ostentar a qualidade de serem de assistência social? Para responder à pergunta visando que o ente social possa optar com segurança jurídica, evitando ônus, é necessário que se examine outra nuance, de ordem conceitual. Para tanto, faz-se necessário o exame da norma legal.

Iniciamos citando novamente a Constituição Federal. Quando o tema é organização das ações governamentais em prol da assistência social (art. 204, inciso I), o legislador constitucional fragmenta os entes em dois tipos: beneficente e de assistência social. Já quando a temática está relacionada ao financiamento da seguridade social (art. 195, § 7º), os entes são tratados apenas como beneficentes de assistência social. No diapasão da limitação ao direito de tributar (impostos), o constituinte trata os sujeitos como entes de assistência social.

Estudemos, agora, a lei. A Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) – Lei n. 8.742/1993 – conceitua: “Art. 3º – Consideram-se entidades e organizações de assistência social aquelas sem fins lucrativos que, isolada ou cumulativamente, prestam atendimento e assessoramento aos beneficiários abrangidos por esta Lei, bem como as que atuam na defesa e garantia de direitos.” Observemos, então, que a Loas se restringe a conceituar exclusivamente os entes de assistência social. Contudo, a lei nº 12.101/2009 regula a forma de reconhecimento do ente de assistência social como beneficente.

Em arremate à disposição constitucional e legal, o STF, por advento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (Adin) nº 2028, cujo mérito teve como foco o exame da (in)constitucionalidade de uma lei ordinária impor limites ao direito de tributar, trouxe como pano de fundo uma diferenciação entre a entidade beneficente daquela de assistência social. Para tal dialética, o Supremo concluiu que toda entidade beneficente é de assistência social, no sentido *lato senso*, porém nem toda entidade de assistência social é beneficente.

De outro lado, nesse mesmo contexto, todos entes de promoção humana são filantrópicos, mas os filantrópicos não ostentam, por si, a capacidade de serem, por osmose, reconhecidas como de assistência social e, muito menos, como beneficentes sob o diapasão da lei.

Defendemos, então, que:

1. se o ente for de assistência social, o sindicato que tem direito a reclamar a representatividade é aquele que possui na carta sindical, a indicação de tal categoria;
2. se o ente for reconhecido como beneficente, caberá ao sindicato que ostentar tal indicação na sua carta sindical, reclamar a paternidade da representação;
3. se o ente for filantrópico, mas presta atendimento e assessoramento aos beneficiários abrangidos pela LOAS, de forma planejada e perene e/ou atua na defesa e garantia de direitos, ele se enquadra no sindicato de assistência social, pois passa a ser um ente de assistência social. Entretanto, se ele faz promoção social de forma altruísta, seu enquadramento passa para aquele sindicato, que ostenta tal representatividade filantrópica;

4. igual tratamento deve seguir o ente híbrido, ou seja, que também é religioso.

Enfim, o sindicalismo é necessário para imperar justiça trabalhista enquanto luta por direitos do obreiro, porém, quando ele ultrapassa tal limiar, priorizando a saga pela contribuição, desconfie e refute, pois como dizia Napoleão Bonaparte: "Todo homem luta com mais bravura pelos seus interesses do que pelos seus direitos!"



**PRESIDENTE** Marcio Zeppelini

**DIRETORA EXECUTIVA** Thaís Iannarelli

**DIRETOR DE DESENVOLVIMENTO** Ricardo Baboo

**ATENDIMENTO** Amanda Manarim • Leila Souza • Evandro Santilli • Rosália Alves

**AFILIAÇÕES** Leila Souza

**EVENTOS** Rogério Costa

**PROJETOS** Mauricio Dias Lopes

**FILANTROPIA**

Rua Bela Cintra, 178 – São Paulo – SP – CEP: 01415-000

(11) 2626-4019

[www.institutofilantropia.org.br](http://www.institutofilantropia.org.br)

[contato@institutofilantropia.org.br](mailto:contato@institutofilantropia.org.br)