

## A TERCEIRIZAÇÃO E OS DIREITOS DO TRABALHADOR

*Martha Tavares Dias<sup>1</sup>*

---

**RESUMO:** A terceirização é tendência atual dos modernos modelos de atividade empresarial, que buscam a maximização da produtividade e dos lucros, através da adoção de formas de diminuição de custos. É a contratação de mão de obra através de empresa interposta, visando direcionar o máximo de recursos para a consecução da atividade fim, ou a confecção do produto final. A legislação trabalhista manifestou-se inicialmente sobre o assunto, já no artigo 455 da CLT, que regulamenta o trabalho temporário. A Lei 6.019/74 criou a figura do trabalhador temporário, e em 1983 surgiu a Lei 7.102, específica sobre a locação de serviços de segurança bancária e transporte de valores. Com a disseminação descontrolada das empresas locadoras de mão de obra, o TST instituiu em 1986 o Enunciado 256, e em 1993 o Enunciado 331, como forma de alerta às empresas contratantes, para considerarem a idoneidade das prestadoras. Autores identificam na terceirização uma face positiva, que é a descentralização empresarial e a concentração dos recursos na área produtiva. Mas também uma face negativa, chamada terceirização “ilegal”, que é a locação permanente da mão de obra, trazendo sérios prejuízos para os trabalhadores.

**PALAVRAS-CHAVE:** Terceirização; subcontratação; responsabilidade subsidiária; condenação subsidiária; direitos dos trabalhadores.

---

### 1. INTRODUÇÃO

A terceirização, como fenômeno atual e preponderante na área de gestão empresarial, tem chamado a atenção de todos. Com este trabalho queremos trazer considerações sobre essa tendência, em nosso país, à contratação de mão de obra através de empresa interposta, e também alguns dados sobre os males e benefícios que ela pode trazer ao trabalha-

---

<sup>1</sup> Advogada, graduada em Letras pela UCPel, Especialização em Inglês Tradução e Versão, Unisinos.

dor.

Nesse sentido, também analisaremos manifestações doutrinárias e jurisprudenciais, relacionadas às demandas que o fenômeno da terceirização tem trazido aos Tribunais da Justiça do Trabalho. Pois, conforme ela vem se firmando como uma tendência, há várias décadas atendendo às necessidades empresariais, também tem gerado conflitos sérios, que não raro, penalizam o trabalhador, a parte mais fraca na relação de trabalho.

A terceirização, em sua forma nefasta, é a que se dá quando, sob o rótulo de “prestadores de serviços”, empresas muitas vezes inidôneas e sem qualquer garantias financeira, cujo capital é formado geralmente por uma sala alugada, telefone e alguns móveis, constituem-se e colocam trabalhadores a serviço de um tomador, com o objetivo de obter lucro nesta intermediação, mediante pagamento de baixos salários aos trabalhadores.

## 2. DESENVOLVIMENTO

### 2.1 – Tendência à Terceirização

No contexto atual do nosso país, os modelos modernos de atividade empresarial apontam para um mercado mais competitivo, em mutação rápida, que exige inovações e adaptações para se manter ativo.

Para uma maximização da produtividade e conseqüentemente dos lucros, as empresas adotam formas de diminuir os custos, agilizar as contratações de mão de obra, dinamizar as ações e direcioná-las para a sua atividade-fim. O pensamento corrente é aportar o máximo de recursos no produto final.

Segundo Euclides Alcides Rocha<sup>2</sup>, a economia e o processo de industrialização, como um todo, já não seguem a tendência da verticalização, que se verificava na fase da era industrial.

Já não é mais tão arraigada a concepção de empresa como um ente

---

<sup>2</sup> ROCHA, Euclides Alcides. O Enunciado nº 331 do TST. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, nº 63, p.116-121, 1994.

único, que organizava, produzia e administrava todas as etapas do processo produtivo. Hoje, as atividades consideradas não essenciais, ou atividades-meio como usam alguns autores, são entregues a empresas prestadoras de serviços, em função do objetivo não muito nobre, por parte do tomador, de somar um maior dinamismo organizacional a um menor custo com a força de trabalho.

Um exemplo característico é o que acontece nas montadoras de veículos, em que os automóveis são apenas montados, já que seus componentes são produzidos por outras empresas.

## 2.2 – Estratégias Terceirizadoras

Há exemplos de empresas que incentivam seus executivos a demitirem-se, e abrirem empresas de representação comercial, por exemplo, para, através de contratos de natureza civil, trabalharem para eles. Desta forma, estão desviando-se da obrigação que teriam, de cumprir as convenções e acordos coletivos de trabalho.

Outro exemplo é dado por Wilson Ramos Filho<sup>3</sup>, de uma grande empresa multinacional da área de confecções, que ao invés de contratar costureiras, resolve vender máquinas de costura financiadas, a seus empregados, para que produzam em casa, e “compra” as peças produzidas. Esta empresa, ao invés de explorar um trabalhador, cria um empresário e explora sua família inteira às vezes, que precisa trabalhar diuturnamente, para fazer frente ao pagamento das máquinas.

Também assim agem as empresas produtoras de carnes de frango, suínos, fumos industrializados, etc. Nas empresas públicas não ocorre muito diferente. Levados pela estratégia neoliberal de enxugamento de pessoal no serviço público, com a proibição de nomeações em substituição a aposentados e outras vagas, essas empresas contratam “prestadoras de serviços”. Isto leva a distorções e mal estar, já que trabalhadores desempenhando as mesmas funções dos contratados, recebem um salário menor, têm menos direitos sociais, como auxílio alimentação, plano de

---

<sup>3</sup> RAMOS Fº, Wilson. O Enunciado 331 do TST: Terceirização e a Delinquência Patronal. Revista Síntese Trabalhista, Ed. Síntese, Porto Alegre (RS), nº 58, abr/94, p.116.

saúde e não são representados pelo mesmo sindicato que representa os efetivos.

### 2.3 – Legislação

A legislação trabalhista, tendo como uma de suas fontes principais o fato social, correspondeu a essa tendência crescente nos últimos 25 anos, criando normas jurídicas orientadoras.

Já a própria CLT (Consolidação das Leis do Trabalho, 1943), havia manifestado preocupação com o assunto, através do artigo 455, que regulamenta o trabalho temporário. Neste artigo os contratos de empreitada e subempreitada são reconhecidos pelo legislador, sem caracterização de vínculo empregatício entre o trabalhador da empresa contratadora e a empresa contratante da obra. A autêntica subempreitada ocorre quando uma empresa que se comprometeu em realizar certa obra (um edifício, p.exemplo) a repassa a outra empresa (mesmo informal e sem personalidade jurídica), para que esta a execute parcial ou totalmente (por exemplo a instalação elétrica).

Assegura este artigo, ao trabalhador, a possibilidade de reclamar contra o empreiteiro principal, no caso de inadimplemento de obrigações trabalhistas por parte do subempreiteiro.

Há ainda a falsa subempreitada, em que uma empresa coloca trabalhadores à disposição de um empresário, de quem esses trabalhadores recebem ordens, e com quem estão em relação constante e direta. Estão esses trabalhadores à mercê de um locador de mão de obra, que recebe uma quantia substancial por essa locação, e a eles repassa salários minguados.

Caracteriza a chamada figura da “merchandage”, termo francês, instituição proibida em vários países como a França, o México, e até punida criminalmente.

É degradante para o trabalhador não se sentir parte de uma empresa, por estar hoje trabalhando em um local, amanhã em outro. Muitas vezes há a caracterização de uma forma ilegal de terceirização, quando é longo o tempo da locação da mão de obra e então há constância, habitualidade e exclusividade.

Em 1974 criou-se a figura do trabalhador temporário, através da Lei 6.019, em que é permitido que uma pessoa física ou jurídica, na qualidade de empresa de trabalho temporário, coloque à disposição de outras empresas, trabalhadores qualificados, que serão por elas remunerados. Há também empresas que são locadoras de mão de obra temporária, que satisfazem a necessidade, por curto prazo, de determinado tipo de atividade profissional. Não há vínculo trabalhista entre a empresa cliente e o trabalhador.

Em 1983 surgiu a Lei 7.102, uma legislação específica sobre locação de serviços de segurança bancária e transporte de valores.

Antes de abordarmos os enunciados do TST, devemos ressaltar que os mesmos podem ser entendidos como poder normativo, já que são levados em consideração pelos tribunais regionais e locais, ao decidirem questões a eles pertinentes.

Com a disseminação descontrolada das empresas locadoras de mão de obra, o TST instituiu, em 1986, o Enunciado 256, ressaltando como legal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, somente nos casos de trabalho temporário (L. 6.019/74) e serviços de vigilância bancária (L. 7.102/83) e reconhecendo vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços, nos casos diferentes destes.

Este enunciado obrigava a jurisprudência a ser severa para com a fraude aos direitos trabalhistas (art. 9º CLT). Havendo trabalho permanente dos mesmos empregados para o mesmo tomador de serviços, haveria caracterização de relação de emprego, porém o salário não estaria sendo pago integralmente ao trabalhador.

Com a ocorrência de vários casos em que a Justiça do Trabalho reconheceu o vínculo empregatício com a empresa tomadora dos serviços, ou a sua responsabilidade solidária para sanar o inadimplemento de obrigações trabalhistas, o TST foi levado a criar o Enunciado 331, em 17.12.93. Este Enunciado (331 TST) é um alerta às empresas contratantes para considerarem a idoneidade da prestadora, uma vez que, se ela não tiver como garantir os débitos trabalhistas com seu patrimônio, ou se não tiver condições econômicas para funcionar, a empresa contratante será responsável subsidiária quanto às obrigações trabalhistas inadimplidas.

#### 2.4 – Inconsistência dos Direitos Sociais

Levando em conta o que os doutrinadores têm escrito a respeito de terceirização, queremos dar relevo a alguns aspectos. Por exemplo, no dizer de Délio Maranhão<sup>4</sup>, de que se a necessidade da empresa é normal, tendo em vista seus fins, a força de trabalho deverá ser obtida também pela via normal do contrato de trabalho, que é a única forma de conduzir o empregado à integração na empresa, o que é bastante desejável.

Aqui se tem uma abordagem sociológica da relação de trabalho. É importante que o trabalhador se sinta parte da empresa, igual aos outros que com ele muitas vezes compartilham o mesmo tipo de trabalho. Que tenha os mesmos direitos sociais e também a certeza de estar colaborando para o sucesso de um empreendimento que por força do princípio da continuidade dos contratos, deveria fazer parte de sua vida e se prorrogar no tempo.

Segundo José Felipe Ledur<sup>5</sup>, Juiz do Trabalho da 4º Região, RS, a identidade desses trabalhadores vai se perdendo, pela ausência do sentimento de pertencer a um grupo social, pela falta de referência com uma determinada categoria funcional. Esses trabalhadores, mobilizados por prestadoras de serviços, até desempenham tarefas idênticas àquelas dos contratados diretamente pelas empresas, mas não se identificam com a categoria, pois na verdade quem os paga é o empreiteiro, e geralmente um salário bem menor do que recebe a categoria.

José Janguê Bezerra Diniz<sup>6</sup> analisa o fenômeno da terceirização do ponto de vista econômico empresarial, para quem ele traz vantagens. E também do ponto de vista jurídico-trabalhista, onde aparecem os malefícios ao trabalhador.

Diz ele que algumas das vantagens seriam: permitir que a empresa se volte unicamente para a sua atividade central; reduzir custos de contratação e treinamento; concentrar recursos na área produtiva, melho-

---

<sup>4</sup> MARANHÃO, Délio. “Direito do Trabalho”, Rio de Janeiro, FGV, 10ª ed., 1982, p.170.

<sup>5</sup> LEDUR, José Felipe. Terceirização no Serviço Público. Direito em Revista, Ano I, nº 4, Dez/94. AMATRA IV, Porto Alegre,RS, p.18-23.

<sup>6</sup> DINIZ, José Janguê Bezerra. O fenômeno da Terceirização, Revista LTr, São Paulo, Ed. LTr, vol 60, nº 02, fev/96, p.204.

rando a qualidade e competitividade do produto; aumentar os lucros; diminuir o nível hierárquico da empresa; pulverizar a ação sindical; desmobilizar movimentos grevistas; simplificar a estrutura da empresa.

Por outro lado, do ponto de vista jurídico-trabalhista, os malefícios seriam: criação de empregos precários e eventuais; causa de subemprego e desemprego; causa de redução salarial, pois algumas empresas visam pagar menos do que pagariam aos especialistas se estes fossem seus empregados; piora sensível nas condições de saúde e segurança do trabalho dos empregados prestadores de serviços; eliminação dos benefícios sociais diretos e indiretos; rotatividade de mão de obra, gerando insegurança no emprego; desintegração da identidade de classe dos trabalhadores; dificuldade na filiação, organização e militância sindical; impossibilidade de integração e participação dos empregados na empresa.

Em um país em recessão como o Brasil, deixar os trabalhadores à mercê de situações desvantajosas como as aqui citadas, é no mínimo um descaso dos órgãos competentes.

A legislação trabalhista tem que instituir e fazer valer os direitos básicos dos trabalhadores, a fim de evitar um enriquecimento sem causa do empregador, à custa daquele que é hipossuficiente na relação jurídica trabalhador-empregador.

Esta relação fica ameaçada, quando há possibilidade de contratação de mão de obra permanente, por meio de locadoras, cujo lucro, é óbvio, advém da diferença entre o que recebem da empresa cliente e o salário que pagam ao empregado.

Ives Gandra da Silva Martins Filho<sup>7</sup> identifica na terceirização uma vertente positiva, que é a da *descentralização empresarial à especialização de funções, com vistas ao incremento de eficiência produtiva*. E uma vertente negativa *quando visa à redução de custos através da liberação de encargos sociais*.

Dessa forma ela distingue *terceirização legal, referente à prestação de serviços, da ilegal, referente à locação permanente de mão de obra*, pois a última se traduz em redução dos salários e dos benefícios ao

---

<sup>7</sup> MARTINS Fº, Ives Gandra da Silva. Terceirização legal e ilegal. Revista Síntese Trabalhista, Ed. Síntese, Porto Alegre, RS. Nº 54, Dez/93, p.127.

trabalhador.

Esse processo de terceirização que visa somente a redução de custos, via redução drástica de salários, enfraquece a categoria, pulverizando-a. No mais das vezes são os próprios empregados dispensados de uma empresa, que nela voltam a trabalhar, por intermédio de prestadora de serviços, por salários mais baixos, premidos pela necessidade de terem um emprego assegurado, ainda que com salário menor.

## 2.5 – Ilegalidade na Contratação

Amauri Mascaro Nascimento<sup>8</sup>, em seu artigo “Subcontratação ou Terceirização”, ao comentar sobre os problemas surgidos pela contratação de trabalhadores por empresa interposta, de forma permanente, por prazo indeterminado, ressalta que só formalmente esses trabalhadores são vinculados à contratada, pois na realidade estão diretamente subordinados à contratante. Desempenham suas tarefas ao lado de empregados da contratante, sem um real dado diferenciador dos mesmos. Isto não é aceito pelos Tribunais Trabalhistas, pelos sindicatos e pelo Ministério do Trabalho.

Pode-se dizer que os dados que diferenciam os trabalhadores contratados por empresa interposta, dos empregados da contratante, são a redução dos salários e dos direitos sociais, dos direitos relacionados a promoções, fixação na empresa, e a redução de vantagens decorrentes de convenções e acordos coletivos.

Ainda caracteriza, o professor Amauri Mascaro Nascimento<sup>7</sup>, a diferença entre atividade-meio e atividade-fim. Diz que atividades-meio são as que não coincidem com os objetivos da empresa contratante, e atividades-fim são as que coincidem.

Exemplificando, se um banco contratar serviços de vigilância através de empresa interposta, trata-se de atividade-meio; mas se contrata empresa de serviços de caixas trata-se de atividade-fim. Se uma escola usa de empresa interposta para serviços de limpeza, a atividade é meio; mas se contrata empresa de professores, a situação caracteriza-se como

---

<sup>8</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. “Subcontratação ou Terceirização”. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, n° 83, set/1993. p.22.

contratação de atividade-fim.

Levando em conta o Enunciado nº 331 do TST, somos obrigados a reconhecer que é ilegal a contratação de serviços especializados ligados à atividade-fim do tomador, principalmente se existente a personalidade e a subordinação direta. Ora, este seria o caso de contratação de caixas bancários e de professores em escolas, pois são atividades inerentes aos dois estabelecimentos, tanto a função de caixa quanto as aulas são finalidades dos bancos e das escolas.

Provada a personalidade, a subordinação e o prolongamento no tempo, do contrato de serviços especializados através de empresa interposta, deve-se reconhecer a relação de emprego, conforme preceitua o artigo 3º da CLT.

Então se nota que estes são atos fraudulentos, que têm por objetivo mascarar as relações de emprego, pois os empregados de prestadoras de serviços têm um custo laboral mais baixo em razão da ausência de contrato coletivo. Este contrato triangular proporciona vantagem econômica ou lucro para o contratante e para o intermediário, lucro este que é extraído da mais valia do trabalho do subcontratado.

Além da ilicitude e da fraude, há um desvirtuamento da legislação trabalhista (art. 9º da CLT), quando nesses contratos de prestação de serviços apenas coloca-se o empregado à disposição permanente do tomador, que apropria-se do trabalho.

Os que defendem a existência e a licitude da atuação das empresas prestadoras de serviços têm se baseado no fato de a Constituição Federal de 1988 não ter repetido em seu texto o princípio do artigo 165, inciso V, da CF de 1969, que preceituava a “integração do empregado na vida e no desenvolvimento da empresa”.

Pode-se rebater esse pensamento, com a argumentação de que a CF/88, em seu artigo 170, diz que a ordem econômica deve estar “fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa” e deve ter por fim assegurar a todos uma existência digna.

Dever-se-ia entender de uma vez por todas que tanto o trabalhador precisa do patrão, como este precisa do trabalhador para alcançar seus objetivos. E haverá muito mais eficiência e conseqüente produtividade se o trabalho for desenvolvido por pessoas satisfeitas, sem a preocupação e o desgaste de sentirem-se menos valorizadas e desprotegidas pela ausência de contrato coletivo, já que o sindicato que representa os empregados

das prestadoras de serviços não é o mesmo dos trabalhadores diretamente contratados pelas empresas.

## 2.6 – Delinqüência Patronal

Wilson Ramos Filho<sup>9</sup>, em seu artigo “O Enunciado 331 do TST: Terceirização e a Delinqüência Patronal”, exemplifica práticas que denomina “*delinqüência patronal no sentido ético*”, que seria a decisão deliberada de precarizar os direitos dos trabalhadores, “*e no sentido jurídico*”, que seria a decisão de burlar a lei.

Seriam casos de fraude à Previdência, fraude à Convenção Coletiva de Trabalho, entre outras.

No exemplo de fraude à Previdência, relata que grande indústria paranaense solicitou que seu executivo principal, com alto salário, abrisse uma empresa de administração, substituindo então seu contrato de trabalho por um “contrato de prestação de serviços” a fim de furta-se ao pagamento dos encargos sociais e outros benefícios trabalhistas.

Este autor refere-se ainda à insensibilidade do TST, que ao invés de manter a tradição tutelar do direito do trabalho, faz a opção terceiro-mundista da precarização dos direitos, dando continuidade à situação ignóbil de distribuição de rendas existente em nosso país, ao instituir o Enunciado 331. Este Enunciado, contrariando a jurisprudência, que admitia sempre a solidariedade das empresas tomadoras de serviços, fez com que a responsabilidade destas passasse a ser subsidiária. Sabe-se que as empresas prestadoras de serviços, não raro, constituem-se apenas de uma sala alugada, móveis e telefone, o que inviabiliza um processo de execução trabalhista contra elas.

A isto se pode chamar de tendência neo-liberal. A busca da flexibilização dos direitos trabalhistas, graças à defesa entusiástica do livre mercado, pelos empresários/empregadores nos meios de comunicação, criou-se uma tendência que influi até mesmo nas decisões de nossos Tribunais do Trabalho.

---

<sup>9</sup> RAMOS Fº, Wilson. O Enunciado 331 do TST: Terceirização e a Delinqüência Patronal. Revista Síntese Trabalhista, Ed. Síntese, Porto Alegre(RS), nº 58, abr/94, p.114-115.

## 2.7 – Dignidade do Trabalhador

Os contratos triangulares (empresa locadora X trabalhador X tomador de serviços) proliferam ao abrigo das leis em alguns casos, e ilegalmente na maior parte das hipóteses.

Nesses contratos o trabalhador “terceirizado” trabalha, convive e relaciona-se com um grupo de trabalhadores, mas não integra a categoria de seus parceiros de trabalho. Não faz jus aos benefícios sociais ou vantagens previstas no regulamento da empresa. Não está incluído nas convenções e acordos coletivos de que participe a empresa para a qual trabalha. E recebe salário menor, porque do valor do seu trabalho sai o lucro que remunera o atravessador.

O trabalho, sabe-se, é a energia viva do ser humano, que desprende-se dele. Não pode nem deve nunca ser considerado como mercadoria, nem pode o trabalhador ser tratado como se fora uma máquina ou instrumento, que pode ser alugada e depois devolvida.

Falar-se em dignidade humana, pela sua própria natureza, significa que também é digno o trabalhador, sendo ele um ser humano.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada pela ONU em 1948, proclama em seu artigo I :”*Todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos*” e ainda “*Todo o homem que trabalha deve ter direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana*”.

A dignidade humana advém do fato de ele ter acesso a um trabalho, de desempenhar esse trabalho em condições saudáveis, de ter uma remuneração justa, que garanta a ele e sua família a possibilidade de alimentação, moradia, educação. Principalmente, dignidade do ser humano é ele poder sentir-se parte do processo produtivo da comunidade em que vive. Se lhe forem negadas essas condições, o trabalhador não disporá de meios para viver com dignidade.

Os chamados direitos sociais estão sendo esquecidos atualmente pela organização da sociedade moderna, que os relegou a permanecerem somente no papel.

## 2.8 – A visão dos Tribunais do Trabalho

Os Tribunais do Trabalho vêm se manifestando a respeito dos contratos de empreitada. Há restrições ao tipo de empreitada, à sua duração indeterminada (o que caracteriza atividade habitual ou essencial da tomadora), as garantias econômicas das empreiteiras, conforme se depreende dos seguintes julgados:

“TERCEIRIZAÇÃO – ISONOMIA SALARIAL – O empregado que exerce seu trabalho em atividade terceirizada tem os mesmos direitos, individuais e salariais dos empregados da tomadora de serviços, exercentes da mesma função, em respeito ao princípio isonômico consagrado na Carta Magna e por aplicação analógica do disposto no art. 460/CLT e art. 12 da Lei 6.019/74”. (TRT 3ª R. – RO 7.727/97 – 4ª T. – Rel. Juiz Maurício Pinheiro de Assis – DJMG 17.01.1998).

“INTERMEDIÇÃO – ILICITUDE – Extraindo-se do fato que a subordinação firmou-se, por anos, com o tomador de serviço, impõe-se a declaração de existência de relação de emprego com o mesmo”. (TRT 9ª R. – RO 15.422/95 – Ac. 3ª T. 1.845/97 – Relª Juíza Wanda Santi Cardoso da Silva – DJPR 31.01.1997).

“Entidade intermediária da mão de obra não é empregadora (salvo, obviamente, nos casos de trabalho temporário admitidos por lei) e sim a empresa que com ela se beneficiou diretamente” (Ac. Do TST, 3ª T., no AI – 1.219/75; Min. Coqueijo Costa, rel.; DJ de 21.11.75).

“Ultrapassado o período previsto na Lei nº 6.019/74 (três meses), o vínculo contratual forma-se diretamente com a tomadora de serviço, sob a égide da CLT (Súmula 256/TST).” (TST, Ag-ERR 3.964/90.1 – Ac. SDI 912/92, 24.04.92 – Rel. Min. Hylo Gurgel. In LTr 57-01/88).

“Trabalho temporário é aquele e tão somente aquele de que trata a Lei 6.019. Qualquer tipo de locação de mão de obra importa em vinculação direta de trabalho com o tomador do serviço. Confusão que se estabeleceu na área de trabalho, com a proliferação de contratos espúrios para trabalhos nitidamente permanentes.” (TST, RR 189/79 – Ac. 2ª T. 2.177/80, 07.10.80 – Rel. “ad hoc” Min. Marcelo Pimentel

– In LTr 45-1/61).

“Não estando presentes os requisitos fáticos e formais previstos na Lei nº 6.019, de 03.01.74, resulta nula, nos termos do art. 9º da CLT a contratação de trabalho temporário e o trabalhador envolvido é considerado empregado da empresa sob cujas ordens prestou serviços”. (TRT, 15ª Reg.- RO 490/87 – Ac. 3ª T. 1.464/87, 6.5.87 – Rel. Juiz Adilson Bassalho Pereira – In LTr 51 – 8/1.002).

Levando em conta o que diz o artigo 2º da CLT, que é empregador aquele que “contrata e assalaria; dirige” a prestação de serviço e “assume os riscos” do empreendimento, concluímos que na dita “terceirização” o locador da mão de obra admite e assalaria os trabalhadores. No entanto, não assume os riscos do empreendimento nem dirige a prestação do serviço, ficando os trabalhadores sob evidente subordinação da empresa contratante.

Cabe ao trabalhador acionante eleger corretamente o pólo passivo da relação processual, movendo a ação contra a pessoa certa, física ou jurídica, que a contratou, e também contra a que foi beneficiária real e direta de seus serviços. O requerimento de condenação subsidiária da empresa tomadora dos serviços, pelos débitos trabalhistas, evita o risco de ter sua ação inócua, pela falta de condições financeiras da empresa tomadora.

A jurisprudência do TST e dos Tribunais Regionais, que já vinha sendo insistente no sentido de não admitir intermediação de mão de obra, desde o advento do Enunciado nº 256, mais ainda confirma com razão esse entendimento, em razão do Enunciado nº 331, embora nele a responsabilidade passe a ser subsidiária.

“RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA – EMPRESA TOMADORA DOS SERVIÇOS – Não há falar em exclusão da empresa tomadora dos serviços do pólo passivo da demanda, tampouco se cogita o afastamento da sua responsabilidade subsidiária pelos encargos trabalhistas inadimplidos pelo real empregador, reconhecida pelo Juízo de origem, em face do que dispõem o inciso IV do Enunciado nº 331 do c.TST e o art. 159 do Código Civil”. (TRT 12ª R. – RO-V 007.495/97 – Ac. 2ª T. 2.22842/98 – Rel. Juiz João Carsoso – DJSC 20.04.1998)

“RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA – Em face do caráter protetivo inerente ao direito do trabalho deve ser olhada com reservas a tendência do mercado de trabalho no sentido das empresas maiores contratarem outras significativamente menos importantes, na condição de empreiteiras e prestadoras de serviços. É que a prática vem demonstrando que, na maior parte das vezes, as empresas contratadas pelas tomadoras de serviços acabam por largar seus empregados “a ver navios” e desaparecem sem deixar rastros. Reconhece-se, pois, a responsabilidade subsidiária da ESCELSA – Espírito Santo Centrais Elétricas S/A, em conformidade com o disposto no inciso IV do Enunciado 331 do TST. (TRT 17ª R. – RO 2.701/96 – TP – Rel. Juiz Carlos Rizk – DJES 18.04.1997).

“TERCEIRIZAÇÃO – RESPONSABILIDADE DO TOMADOR DE SERVIÇOS – Em razão da culpa *in eligendo* a responsabilidade do tomador de serviços pela inidoneidade do contratado diante das obrigações trabalhistas não é solidária mas subsidiária. (TST – RR 153.320/94.4 – Ac. 4ª T. 1.365/97 – Rel. Desig. Min. Leonaldo Silva – DJU 23.05.1997).

“À exceção dos contratos de trabalho temporário e de vigilância, amparados por lei, não se há de aprovar a interposição de empresa locadora de mão de obra entre o patrão e o empregado, devendo o vínculo ser reconhecido entre estes, desde o início da prestação laboras, por força de ser nulo o pacto com a locadora (art. 9º da CLT). Aplicável à espécie o Enunciado nº 256 do TST”. (TRT, 7ª Reg. REX – OFF – RV 1.167/89 – Ac. 757/90, 25.6.90 – Rel. Juiz Antonio Ferreira Lopes – In LTr 54 – 8/971).

“Há de se reconhecer como caracterizado o vínculo empregatício entre motorista de taxi e proprietário de frota de veículos, quando o primeiro prestar serviços de natureza não eventual ao segundo, sob a dependência deste, mediante salário”. (TRT 14ª Reg. – RO 644/90 – Ac. 077/91 – Rel. Juiz Benjamin do Couto Ramos – In LTr 55 – 07/847).

“É empregado o motorista de caminhão, mesmo que o veículo seja de sua propriedade, que presta serviços à empresa, estando presentes os requisitos previstos pelo art. 3º da CLT (continuidade, pessoalidade, subordinação e onerosidade)”. (TRT 2ª Reg. – RO 29.542-0 – Ac. 1ª

T. 4.717/87, 6.4.87 – Rel. Juiz Floriano Correa Vaz da Silva – In LTr 51 – 11/1.343).

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS – RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO TOMADOR DE SERVIÇOS – A inidoneidade da prestadora dos serviços, em relação às obrigações trabalhista para com seus empregados, atrai a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, seja empresa privada ou entidade da Administração Direta ou Indireta. (TST – RR235.604/95.3 – Ac. 3ª T. 7.110/97 – Rel. Min. Manoel Mendes de Freitas – DJU 10.10.1997).

TERCEIRIZAÇÃO – BANCÁRIO – SERVIÇO ESSENCIAL – Empregada contratada para trabalhar em entidade bancária. Telefonista. Serviço notoriamente essencial para as atividades bancárias. Aplicação do Enunciado 331, inciso I, do TST. Reconhecimento do vínculo empregatício entre o banco reclamado e a obreira. TRT 17ª Reg. RO 01502/95 – Ac. 8.8.95 Rel. Juiz José Carlos Rizk.

“Destarte, tem-se que a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços em caso de terceirização destes encontra amparo legal, uma vez que o teor do inc. IV do En. 331, do TST é mera revelação do que se contém no todo da ordem justralhista. (RO 18.441/95 – TRT 3ª Reg. – 5ª T. – J. 25.03.1996 – Rel. Juiz Marcio Ribeiro do Valle.

ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – CONTRATAÇÃO DE EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS – RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA PELOS CRÉDITOS TRABALHISTAS - EMENTA: Não pode o Estado do Rio Grande do Sul ser isentado da responsabilidade pela contratação realizada com empresa prestadora de serviços, na medida em que devem ser escolhidas empresas idôneas para a consecução dos serviços, sob pena de responder, segundo o Direito das Obrigações, por culpa “*in eligendo*”, a qual, em outras palavras, decorre de má seleção da empresa prestadora dos serviços. Declara-se portanto, o Estado do Rio Grande do Sul, subsidiariamente responsável pelos créditos trabalhistas do reclamante, modificando-se a sentença parcialmente, neste aspecto”. (ACÓRDÃO 94.000870-0 REO/RO TRT – 4ª Reg. Ivani Rodrigues Palma – Rel. DOE: 28.08.95 Decisão: Maioria).

TELEFONISTA – “Contrato com empresa prestadora de serviços – Prestação destes à Administração Pública Estadual – Existência de vínculo empregatício direto com o Estado – Equiparação aos salários das telefonistas vinculadas à Administração Pública – Alegação de afronta à norma constitucional que não foi argüida no momento oportuno – Recurso Extraordinário não conhecido – Inteligência do art. 37, I e II da CF”. (RE 141.671-8-RS – 1ª T. J. 5.3.95 – Rel. Min. Ilmar Galvão – DJU 1.9.95. Decisão: Unânime, 1ª T. 7.3.95).

RELAÇÃO DE EMPREGO – “SOLIDARIEDADE – Não caracterização – Inidoneidade econômica da prestadora de serviços – Responsabilidade da tomadora de tais serviços – Culpa “in eligendo” desta – Direitos trabalhistas a cargo da tomadora – Caracterização, todavia, como responsabilidade subsidiária. Ementa Oficial: A culpa “in eligendo” por parte da tomadora de serviços em virtude da inidoneidade econômica da prestadora de serviços implica em responsabilidade subsidiária daquele em relação aos direitos trabalhistas dos empregados desta, e não em responsabilidade solidária.” (RR 53.073/92.6 – 2ª T. – J. 11.11.94 – Rel. Min. Vantuil Abdala. Decisão: Unânime).

Portanto, ressalvadas as situações de exceção admitidas na jurisprudência e nos Enunciados 256 e 331 do TST (trabalhadores temporários, contratados pela administração pública, vigilantes, pessoal de limpeza, conservação e especializado, ligados a atividade-meio do contratante, sem subordinação jurídica), sob a visão jurídico-trabalhista, é ilegal a contratação de mão de obra interposta por terceiros, pois se formará “o vínculo diretamente com o tomador dos serviços”, segundo o Enunciado nº 331 do TST.

### 3. CONCLUSÃO

A terceirização nada mais é do que a venda com lucro do trabalho alheio. Nota-se que ela se torna vantajosa, na medida em que os direitos dos trabalhadores se precarizam.

O empresário, para dinamizar sua empresa e direcioná-la para o produto final, deve buscar formas de delegação de poderes e administra-

ção dos custos, e não a mera redução destes custos, através da contratação de empresas inidôneas. Tais empresas, muitas vezes formadas pela transformação de ex-empregados em “prósperos” empresários, sequer possuem patrimônio suficiente para garantir eventual dívida trabalhista.

Neste caso, cabe ao trabalhador acionante mover a ação contra a pessoa certa, física ou jurídica, que o contratou, e também contra a que foi a beneficiária real e direta de seus serviços, elegendo corretamente o pólo passivo da relação processual, com requerimento de condenação subsidiária da empresa tomadora dos serviços, pelos débitos trabalhistas.

Há, além da precarização dos salários, uma perda dos direitos sociais por parte dos trabalhadores, que em um país em desenvolvimento, se vêem na contingência de aceitar qualquer vaga para garantir sua subsistência.

Pode-se perguntar se é solução para a construção da economia de um país, a precarização dos direitos dos trabalhadores. Enquanto as sociais democracias (Alemanha e França) fazem propostas como jornada semanal de apenas quatro dias para aumentar o nível de emprego, a direita neo-liberal defende a flexibilização, reduzindo direitos nos contratos coletivos vigentes. E a terceirização também é uma das medidas adotadas, medida esta que não é ruim por definição; o que não se pode admitir é a locação permanente de mão de obra em atividade-fim, disfarçada sob o nome de “terceirização”.

#### 4. BIBLIOGRAFIA

CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. Ed. Revista dos Tribunais, 15ª edição, 1992, São Paulo(SP), 996p.

COSTA, Orlando Teixeira da. “O Trabalho e a Dignidade do Trabalhador”. *Revista do TST*, Brasília, 64, 1995, p.16-21.

DINIZ, José Janguê Bezerra. O Fenômeno da Terceirização, *Revista LTr*, São Paulo, Editora LTr, vol. 60, nº 02, fev/96, p.204.

KALUME, Pedro de Alcântara. “Terceirização”, *Revista LTr*, São Paulo (SP), Editora LTr. Vol. 58, nº 03, março de 1994, p.284 a 288.

- LEDUR, José Felipe. Terceirização no Serviço Público. *Direito em Revista*, Ano I, nº 4, Dez/94, AMATRA IV, Porto Alegre,RS, p.19-23.
- MARANHÃO, Délio. “Direito do Trabalho”, Rio de Janeiro, FGV, 10ª ed., 1982, p.170.
- MARTINS Fº, Ives Gandra da Silva. Terceirização legal e ilegal. *Revista Síntese Trabalhista*, Ed. Síntese, Porto Alegre(RS), nº 54, Dez/93, p.127-129.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. “Subcontratação ou Terceirização”. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, nº 83, Set/1993. P.20-25.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*, Editora LTr, 22ª edição, São Paulo, 1996, 637 p.
- RAMOS Fº, Wilson. O Enunciado 331 do TST: Terceirização e a Delinquência Patronal. *Revista Síntese Trabalhista*, Ed. Síntese, Porto Alegre(RS), nº 58, Abr/94, p.110-121.
- ROCHA, Euclides Alcides. O Enunciado nº 331 do TST. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, nº 63, p.116-121, 1994.
- ROCHA, Euclides Alcides. *Prestação de Serviços por Empresa – Terceirização*, Revista do TST, Brasília(DF), 64, 1995, p.53-59.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. “O Enunciado nº 256: Mão de obra contratada e empresas de prestação de serviços”. *Revista LTr*. São Paulo(SP), Editora LTr. Vol. 51, nº 3, março de 1987, p. 276-285.

## 5. ANEXOS

### 1 – Enunciado nº 256 do TST

“256 – Contrato de Prestação de Serviços – Legalidade – Salvo nos casos previstos nas Leis nº 6.019 de 3.1.74 (temporários) e 7.102 de 20.6.83 (vigilantes), é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços” (DJU de 02.10.86).

### 2 – Enunciado nº 331 do TST

“Contrato de Prestação de Serviço – Legalidade – Revisão do Enunciado nº 256.

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 6.019, de 3.1.74).

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

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (L. 7.102, de 20.6.83), de conservação e limpeza, bem como os serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador, desde que inexistentes a pessoalidade e a subordinação direta.

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

