

(Ac. 2a.T.2177/80)

MP/nso

Procura

Trabalho temporário é aquele e tão somente aquele de que trata a Lei 6019. Qualquer tipo de locação de mão-de-obra, ultrapassando os limites temporais da Lei 6019, importa em vinculação direta de trabalho com o tomador do serviço. Confusão que se estabeleceu na área do trabalho, com a proliferação de contratos ^{espúrios} especiais para trabalhos nitidamente permanentes. Marchandagem legalmente condenada. Revista conhecida parcialmente, para condenar, solidariamente, o banco tomador do serviço.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista Nº TST - RR 189/79 em que são Recorrentes NATIVIDADE CORDOBA E OUTRA e Recorrido SUL BRASILEIRO - CRÉDITO, FINANCIAMENTO E INVESTIMENTOS S/A.

Foi o seguinte o relatório aprovado em Sessão:

"O Eg. 4º Regional, através de sua 1ª. Turma, pelo v. acórdão de fls. 79/83, negando provimento, por um lado, ao apelo das reclamantes, deu provimento parcial, por outro, ao recurso da 1ª. reclamada, BRILHO CONSERVAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE PRÉDIOS LTDA, para excluir da condenação as horas extras decorrentes do intervalo dilatado, sob a alegação assim sintetizada, na ementa:

"Trabalho temporário não caracteriza do. Não incidência da Lei nº 6.019, de 03.01.74. Ajustado intervalo intrajornada superior a duas horas através de instrumento escrito, não se considera o empregado à disposição do empregador pelo período excedente".

~~Imagem~~

Inconformadas, vêm as reclamantes de' revista, pelas razões de fls. 84/90, calcada em ambas as alíneas do permissivo consolidado, em que alegam divergência com os arestos que mencionam e violação dos arts. 382, 383 e 29, § 2º, da Consolidação, sustentando, em síntese, relação de em prego entre a 2a. reclamada e insurgindo-se contra o não de finimento de horas extras, sob a alegação de intervalos dilata- dos.

Admitida (fls. 103/104) e contra- ar- razada (fls. 106/108), a d. Procuradoria, em parecer lançado às fls. 118, opina pelo conhecimento e não provimento da re vista".

E o relatório.

V O T O

Intervalos para repouso. Não conheço.

A divergência está superada pela Súmula 88.

Solidariedade do 2º Reclamado - Sul Brasileiro - Crédito, Financiamento e Investimentos S/A. Conheço pela divergência (fls. 85/86)

Mérito

Sul Brasileiro - Crédito, Financia - mento e Investimentos S/A sustenta que as reclamadas são em pregadas da empresa Brlho Conservação e Administração de Prê dios Ltda, com quem avençou a locação de serviços.

O desate da questão reside em perqui- rir-se se os contratos de fornecimento de mão-de-obra são ou não legais, se encerram ou não atos com o objetivo de desvir- tual, impedir ou fraudar a aplicação dos conceitos contidos ' na CLT, recaindo na condenada "marchandage".

Com efeito, o Código Civil, sem dúvi da, prevê, no Capítulo IV, quando trata "Da Locação", na Sec ção II, da "Locação de Serviços" a validade do contrato de lo cação de prestação de serviços.

Deve-se assinalar, no entanto, que o Código Civil, datando de 1916, encontrou apenas legislação es para que, modestamente, procurava proteger o trabalhador. I nexistia a Consolidação.

Dal constarem do Código Civil, vã rias normas dando os primeiros passos no sentido de proteção social aos empregados, razão pela qual surgindo a CLT, suas'

suas normas sobre locação de serviços quedaram-se quase como letra morta.

Genericamente, a locação de serviços é um contrato pelo qual uma das partes, mediante remuneração, que a outra paga, se compromete a fornecer-lhe, durante certo lapso de tempo, prestação de um serviço.

No caso sub oculis, existe um contrato de locação (fls. 40/41) em cuja cláusula décima terceira, vê-se sua característica de indeterminação, quanto ao prazo, o que conduz à nulidade preconizada no art. 99, da CLT, por que o prazo fixo ou determinado é o caracterizador do trabalho temporário.

A temporaneidade caracteriza a essência do contrato de locação de serviços de que trata o Código Civil. E, quando se trata de trabalho temporário, a contratação necessariamente reger-se-á pela Lei 6.019.

Tanto é certo que a temporaneidade fixada e determinada é que caracteriza o contrato de locação de serviços, que o Código Civil enumera uma gama de condições resilitivas do pacto nos arts. 1227 a 1236. No art. 1220 fixa prazo para sua terminação.

O fundamento do dispositivo legal referido é a inalienabilidade da liberdade humana. Uma obrigação de prestar serviços por mais de quatro anos pareceu ao legislador escravização convencional, ou o resultado de uma exploração do fraco pelo poderoso e, por esse motivo, limitou-a.

Não impede, no entanto, o Código Civil que o contrato findo o prazo, decorridos os quatro primeiros anos, se renove por outro tempo igual.

O contrato de fls. 40/41 é celebrado por prazo indeterminado.

Os arts. 1216 e seguintes do Código Civil, nos quais busca apoio o Banco, regulam a locação de serviços prestada pelo próprio trabalhador na condição de locador. Com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho, todavia, esse tipo de locação passou à área do Direito do Trabalho e se rege hoje pelo texto consolidado.

Conclui-se, por conseguinte, que, quando uma pessoa de direito privado, com finalidade e obje-

objeto de prestação de serviços, mediante e na forma avençada no contrato de fornecimento de pessoal, celebra contrato com uma empresa para que seus empregados nela cumpram tarefas ou prestem serviços de natureza permanente, temos uma fraude à lei trabalhista, se não se enquadrar nas exceções da Lei 6019, isto é, tratando-se de trabalho temporário.

Não se identifica, na hipótese, o trabalho temporário. Uma empresa, segundo a Lei 6019, só pode utilizar o trabalho temporário em duas situações:

- a) atendimento de necessidades transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente;
- b) acréscimo extraordinário de serviços.

Inferimos por exclusão, que não pode haver trabalho temporário:

- a) quando se trata de execução de atividades normais da empresa;
- b) não se pode considerar "acréscimo extraordinário de serviço" os decorrentes da normal ampliação econômica da empresa, pois, passam a integrar as atividades normais;
- c) a substituição de pessoal, por tempo indeterminado e prolongado, também, descaracteriza o trabalho temporário, que sofre limitação no tempo, ex vi, do art. 10, da Lei 6019 verbis:

"O contrato entre a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de três meses, salvo autorização concedida pelo órgão local do Ministério do Trabalho, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão-de-Obra".

Reunindo os demais requisitos da lei, podemos dizer que são essenciais:

1) Atendimento de necessidade transitória de substituição de pessoal permanente e regular da empresa ou acréscimo extraordinário dos serviços;

2) Contrato escrito:

a) Entre a empresa de trabalho temporário (locadora de mão-de-obra) e a tomadora

tomadora dos serviços;

b) Entre a locadora e os empregados' colocados ao serviço das clientes;

3) Prazo máximo de três meses para o contrato formado entre a locadora e os empregados a serviço das clientes;

4) Anotação na C.T.P.S.

Sem esses requisitos não se configuram o trabalho temporário.

No caso, o Banco está utilizando serviços de outrem, serviços esses que são efetivos, subordinados e ensejadores de remuneração, tanto assim que os empregados a recebem da locadora de serviços, ficando patente que o ato apenas visa deslocar para essa locadora as obrigações de correntes do pacto laboral.

Alega o Banco não haver relação de emprego entre ele e os trabalhadores porque cedidos por outra empresa, a primeira reclamada, mediante contrato de locação de serviços.

Desta forma, na hipótese que se convencionou chamar de locação de mão-de-obra, determinadas empresas se eximem de assumir o papel de empregadores, estabelecendo-se um triplice relacionamento que envolve o trabalhador e duas empresas. Estas duas, mercê de tal artifício irregular, vêm conseguindo dividir entre si a figura indivisível do empregador.

Nos termos do art. 2º da CLT.

"Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços".

A entidade locadora admite e assalaria, mas não assume os riscos da atividade econômica nem dirige a prestação pessoal de serviço. A entidade tomadora assume os riscos da atividade econômica e dirige a prestação pessoal do serviço, mas não admite nem assalaria.

Este é, sem dúvida, um procedimento tumultuário do verdadeiro sentido protencionista da legislação do trabalho e não pode ser aceito como válido, pois oculta a figura do empregador.

PROC. Nº TST - RR - 189/79

A empresa em que o trabalhador exerce suas funções alega tratar-se de empregado cedido mediante contrato civil de locação de mão-de-obra o que constitui na no engemismo para disfarçar o verdadeiro objetivo do ajuste: o aluguel de empregados, conhecido e condenado internacionalmente como marchandagem.

Considerando-se ser impossível estabelecer-se dicotomia em relação à pessoa do empregador, tem-se que não é lícito o contrato da forma como foi celebrado.

É de ressaltar-se, em verdade, a grande confusão que esses contratos, sem base legal, vêm causando no âmbito trabalhista, mormente pela perplexidade que causam por suas inusitadas características. Os maiores prejudicados são, fora de dúvida, os trabalhadores, isolada ou coletivamente, porque surgem embaraços ao seu real progresso na atividade laboral entre elas.

Dificuldade de pleitear equiparação salarial em uma empresa, ante a existência de dois empregados para um só empregado; evasão da contribuição sindical, pois esta não é recolhida ao Sindicato representativo da categoria profissional em que se integra a atividade do empregado, impossibilidade de participação das vantagens e benefícios que decorrem dos dissídios, convenções ou acordos coletivos; falta de amparo no que toca às normas específicas das atividades profissionais em que atua o trabalhador alugado, bem como uma série de outros prejuízos que decorrem da figura dicotômica do empregador.

Na realidade, as empresas de locação não realizam agenciamento de mão-de-obra, nem a sublocam em caráter eventual.

O trabalho prestado às empresas como donas não é eventual, ocasional, intermitente, como prevê a lei.

A marchandagem, a exploração do trabalho alheio, em que se enquadra a hipótese versada, é, sem dúvida, a mais condenada forma de comércio, representando um retrocesso legal, pois, de forma apenas um pouco mais amena, representa a semi-escravidão. É condenada pelo mundo inteiro. Desde o Tratado de Versailles se declara que o trabalho não

não é mercadoria, mas objeto de especial tutela do Estado, como bem jurídico da pessoa humana, norma consagrada também pela Conferência Internacional do Trabalho, da Organização Internacional do Trabalho, reunida em Filadélfia, em 1944.

A burla, que se pratica, diminui ou praticamente anula as possibilidades de acesso à carreira. Não participando dos dissídios coletivos das categorias a que efetivamente deveriam pertencer, por não serem enquadrados, sindicalmente, na categoria profissional para qual estão trabalhando, tais empregados ficam condenados à marginalização salarial. Se não se vinculam ao estabelecimento ao qual realmente servem, têm seu valor e trabalho menosprezados, sem condições de vindicações, porque são alugados por terceiros. A estes o valor individual pouco ou nada interessa, porque, em regra, o trabalhador desamparado não oferece riscos quanto ao exacerbamento do espírito vindicatório. É a continuidade na empresa que assegura direitos ao trabalhador como promoção na carreira, melhores postos, salário compensador e, eventualmente, até a estabilidade. A história empresarial no Brasil é farta de notícias de modestos contínuos que chegaram às altas direções de grandes grupos.

O trabalhador é transformado em mero objeto, sem possibilidade de maior acesso, porque este representaria melhoria salarial, incompatível com o espírito mercantilista que envolve tais contratações. Assim, o progresso do pessoal no trabalho está em razão inversa do êxito do seu empregador, pois a limitação do salário se impõe pela própria precariedade do emprego.

Como promover a integração, constitucionalmente prevista, do trabalhador na empresa, se este não pode desfrutar da pujança econômica do seu real empregador? Tais contratações são o inverso do pretendido pela Constituição, criando um grupo de marginalizados, exatamente aqueles que foram usados pelas locadoras de mão-de-obra, funcionando, lamentavelmente, em regime de fraude à lei.

Tais contratos coonestam a ilegalidade dos agentes da marchandagem no Brasil destruindo-se, assim, gradativamente a legislação social.

O regime de locação de serviços adotado representa fraude tanto à CLT quanto à Lei nº 6019.

A Consolidação das Leis do Trabalho

dispõe:

Art. 1º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Na organização do trabalho, na empresa, há de se visualizar sua atividade-fim e os princípios estruturais de sua organização. A admite-se que possam ser aliçados ao seu quadro normal, por não se vincularem especificamente à atividade-fim, todos os elos de sua infra-estrutura, não diretamente ligados ao produto final, tenhamos definitivamente quebrada toda a simetria que a lei estabeleceu para a construção do vínculo empregatício.

Se viável tal interpretação, chegaria nos ao absurdo de ter a nação nação de não-se-obra trabalhando em regime transitório, porque, sob o argumento de aperfeiçoamento da estrutura empresarial ou economia da mão-de-obra, estar-se-ia, realmente, criando a instabilidade e o fantasma do desemprego. Pouco importa que haja vínculo com a empresa locadora. O princípio constitucional da integração do empregado na vida da empresa fica anulado.

A substituição, em bloco, de trabalho em uma empresa, pelo regime de locação, talvez permita economia nos serviços auxiliares possivelmente a longo prazo. Dis-

A fraude ao trabalho temporário, desvirtuando-o para aplicar a legislação a outros de caráter permanente, ou mesmo o regime de locação global, baseado no art. 1.216 do Código Civil, contudo, não exclui o trabalhador dos benefícios do Direito Consolidado, porque a Lei nº 6.019, efetivamente, estabeleceu uma exceção às regras de constituição do vínculo empregatício, reconhecendo implicitamente uma proibição à existência da temporariedade do serviço realizado para o tomador ou cliente, quando ultrapassados os prazos que estabeleceu.

Doa provimento para condenar solidariamente Banco Sul Brasileiro - Crédito, Financiamento e Investimentos S/A.

ACORDAM os Ministros da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, sem divergência, conhecer parcialmente do recurso e, no mérito, vencido o Exmº Sr. Ministro Nelson Tapajós, relator, dar-lhe provimento para condenar solidariamente o Banco Sul Brasileiro - Crédito, Financiamento e Investimentos S/A.

DIÁRIO DA JUSTIÇA
12 / 19 80
10512

Presidente
e Relator
"ad-hoc"

~~NORMA AUGUSTO PINTO~~