



COMO SE CONSTATA QUANDO A TERCEIRIZAÇÃO É REGULAR OU IRREGULAR E SUBSIDIÁRIA OU SOLIDÁRIA, CONFORME A DOCTRINA E JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO?

Marielen Benincá ¹
Michele Barreto Cattaneo ²
Vilmar Vandresen

Resumo: O presente Trabalho de Conclusão de Curso-TCC, em forma de artigo, aborda de forma breve os princípios do direito do trabalho e a relação de emprego. Também aborda a modalidade trabalhista conhecida como Terceirização, de forma a elucidar brevemente a história, conceito, evolução histórica, licitude e a responsabilidade gerada pelo descumprimento dos preceitos legais. Após foram relacionados alguns ramos de trabalho onde foi aplicado o processo de terceirização. Nestes termos, o objetivo principal a que se destina este trabalho é a análise dos dados apontados nos processos, verificando se os trabalhos realizados pelos colaboradores respeitarão a licitude da terceirização da mão de obra. Para se chegar a um resultado final foi realizada uma pesquisa jurisprudencial na região atuante pelo Tribunal Regional do Trabalho-TRT 12ª Região, onde foram analisados 09 (nove) julgados encontrados, 06 (seis) o TRT condenou as empresas a serem responsáveis de forma subsidiária nos haveres trabalhistas não honrados pelas empresas prestadoras de serviços, apenas 01 (um) julgado considerou a responsabilidade solidária da empresa tomadora de serviço ante a terceirização da atividade-fim nos moldes do contrato de trabalho terceirizado. A pesquisa também apontou 02 (dois) julgados no qual o TRT não reconheceu a terceirização ilícita entre as empresas.

Palavras-chave: Terceirização. Trabalhos. Licitude.

HOW TO REALIZE WHEN THE OUTSOURCING IS ILLEGAL AND SUBSIDIARY OR REGULAR OR SOLIDARITY AS THE DOCTRINE AND JURISPRUDENCE OF THE REGIONAL LABOUR COURT?

Abstract: The present Work of Conclusion of Course-TCC, in the form of an article, briefly discusses the principles of labor law and the relation of employment. It also addresses the labor modality known as Outsourcing, in order to briefly elucidate the history, concept, historical evolution, lawfulness and responsibility generated by noncompliance with the legal precepts. Afterwards, some branches of work where the outsourcing process was applied. Therefore, the main objective of this work is to analyze the data indicated in the processes, verifying that the work performed by the employees will respect the lawfulness of the outsourcing of the workforce. In order to arrive at a final result, a jurisprudential research was carried out in the region of the Regional Labor

¹ Acadêmica. E-mail: marielenbeninca@gmail.com

² Orientadora. Michele. Titulação: Especialista. E-mail: barreto.oab22489@yahoo.com.br





Court-TRT 12^a Region, where 09 (nine) judged were found, 06 (six) the TRT sentenced the companies to be responsible in a subsidiary manner. In the case of labor rights not honored by service providers, only 01 (one) judged considered the joint liability of the service-taker company to outsource the end-activity in accordance with the contract of outsourced work. The survey also pointed out two (2) cases in which the TRT did not recognize unlawful outsourcing among companies.

Keywords: Outsourcing. Work. Legality.

Introdução

A Terceirização é um fenômeno que avança no mundo. No Brasil, essa forma de contratar se intensificou de forma significativa a partir dos anos 1990, hoje em dia a terceirização passou a ser vista como um processo de gestão, pelo qual terceiros assumem algumas atividades estabelecendo relações de parcerias. Assim a empresa preocupa-se em desempenhar somente as tarefas ligadas ao seu ramo de negócios.

O presente trabalho busca demonstrar de forma objetiva a história da terceirização até os dias atuais, a evolução da legislação acerca do tema, definição de terceirização, suas modalidades e responsabilidades geradas a partir do descumprimento dos preceitos legais acerca do tema. Procura, também, observar as condições do trabalho terceirizado dentro de vários ramos como: facção, telecomunicação, portuária. Para ser considerado legal, deverá ser terceirizado as atividade-meio da empresa, ou seja, aquelas meramente intermediárias para alcançar a finalidade a que a empresa se propõe.

Ocorre que muitas vezes nos Contratos de Trabalhos Terceirizados a atividade terceirizada geralmente consiste na empresa contratar terceira para fabricar, entregar ou prestar um serviço relacionado com a atividade-fim. Como embasamento, fez-se pesquisa base de jurisprudência disponível no *site* do Tribunal Regional do Trabalho-TRT 12^a Região/SC.

Este artigo possui como objetivo geral analisar as características dos Contratos de prestação de serviço e verificar como a jurisprudência do Tribunal do Trabalho de Santa Catarina vem julgando as demandas.

Já como objetivos específicos busca o presente artigo compreender quais são as características necessárias para preencher os requisitos do Contrato de Trabalho Terceirizado; avaliar o resultado da pesquisa jurisprudencial e apresentar o resultado da pesquisa teórica jurisprudencial com





embasamento nas conclusões alcançadas.

Tal tema é recente e tem grande relevância na área trabalhista, pouco abordado e de tamanha importância aos empregados e empregadores que exercem atividade terceirizada. Embora o tema proposto possua abrangência nacional, a pesquisa se limitou a região atuante pelo Tribunal Regional do Trabalho-TRT 12ª Região.

Sociedade Pré-Industrial

Pode-se definir que Trabalho é toda atividade feita pelo homem para prover seu sustento e para produzir riquezas e, ao longo do tempo, diversas foram as suas formas, que variam conforme condições históricas em cada época.

O homem com o tempo foi percebendo que a mão de obra alheia não servia somente para a produção de bens em proveito próprio, mas também como forma de produzir riquezas. Assim, o trabalho se desenvolve e não há na sociedade pré-industrial como se falar em normas jurídicas de proteção ao trabalhador e, muito menos em Direito do Trabalho.

“Predominou a escravidão, que fez do trabalhador simplesmente uma coisa, sem possibilidade sequer de se equiparar a sujeito de direito. O escravo não tinha, pela sua condição, direitos trabalhistas” (NASCIMENTO, 2004, p. 45).

Não foi muito diferente da escravidão a servidão, mesmo recebendo proteção militar e política prestada pelo senhor feudal dono das terras, os trabalhadores não eram livres. Eram obrigados a trabalhar nas terras pertencentes a seus senhores, e tinham a obrigação de entregar parte da produção rural que cultivam pela fixação na terra e pela defesa que recebiam. A escravidão era absolutamente incompatível com a ideia de direito. A condição do escravo era da mais absoluta inferioridade jurídica em relação aos demais membros da sociedade.

Com o declínio da sociedade feudal e o desenvolvimento do comércio, atividades urbanas, como o artesanato, foram estimuladas. Com isso surgiram os artesãos profissionais, sendo que muitos deles eram os antigos servos, que tinham algum ofício e praticavam exclusivamente para seus senhores.

Visando assegurar determinadas prerrogativas de ordem comercial e





social, os artesãos fundaram associações profissionais, dando início às chamadas corporações de ofício. Em todas as cidades, havia uma corporação para cada tipo de atividade especializada. Nelas agrupavam-se os artesãos ou comerciantes do mesmo ramo, em uma determinada localidade, composta pelos mestres, pelos companheiros e pelos aprendizes.

A disciplina dessas relações de trabalho era prevista em estatuto próprio de cada corporação. Nas corporações de ofício, a produção era integrada, mas ainda não havia uma ordem jurídica semelhante ao Direito do Trabalho, embora existisse maior liberdade do trabalhador. (ROMAR, 2015, p. 27)

Nesse longo período histórico, inexistiu qualquer sistema de proteção jurídica dos trabalhadores e, conseqüentemente, não se pode falar em Direito do Trabalho. O período histórico que pode ser caracterizado como de sociedade pré-industrial tem início nos primórdios da humanidade e vai até o final do século XVIII, quando se inicia a chamada Revolução Industrial.

Revolução Industrial

O declínio da sociedade feudal, o crescimento das cidades e o desenvolvimento e ampliação do comércio levaram a Europa Ocidental, a partir de meados do século XVIII, a um extenso processo de transformação que marcou o estabelecimento do sistema capitalista como modelo econômico dominante.

O acúmulo de capitais pela burguesia permitiu investimentos na produção que propiciaram o aperfeiçoamento das técnicas e a invenção e desenvolvimento de máquinas capazes de fabricar milhares de produtos em pouco tempo.

“As mudanças na forma de produção levaram a uma grande transformação socioeconômica, que, em seu conjunto, denominou-se Revolução Industrial” (ROMAR, 2015, p. 28).

Sob o aspecto social, a sociedade tipicamente rural se transformou em uma sociedade urbana. No âmbito econômico, a produção, que até então era artesanal, passou, com o aperfeiçoamento dos métodos produtivos e o avanço tecnológico, a ser uma produção em larga escala. As pequenas oficinas dos





artesãos foram sendo substituídas pelas fábricas. As ferramentas foram substituídas pelas máquinas. No lugar das tradicionais fontes de energia, passaram a ser utilizados carvão e a eletricidade.

Como consequência das mudanças sociais e econômicas, as relações de trabalho também se modificaram.

“A revolução Industrial fez surgir o trabalho humano livre, por conta alheio e subordinado, e significou uma cisão clara e definitiva entre os detentores dos meios de produção e os trabalhadores” (ROMAR, 2015, p. 28).

Com o objetivo de ampliação dos mercados consumidores e de obtenção de uma lucratividade cada vez maior, os donos das fábricas queriam mais liberdade econômica e mão de obra barata para trabalhar nas fábricas. Pagava-se o menor salário possível, enquanto se explorava ao máximo a capacidade de trabalho dos operários.

O sistema jurídico derivado da Revolução Francesa, fundado em conceitos abstratos de liberdade e igualdade, permitiu que, como decorrência da Revolução Industrial, surgisse um cenário de extrema injustiça social, no qual a natural desigualdade econômica entre as partes da relação de trabalho era acentuada. O Estado então, não poderia permanecer por muito mais tempo sem atender aos anseios da sociedade e sem intervir nas relações individuais a fim de assegurar uma igualdade jurídica entre trabalhadores e empregadores, sob pena de comprometer a estabilidade e a paz.

[...] as ideias defendidas em documentos de Mark e Engels “Manifesto do Comunista”, contribuíram para que o Estado percebesse que não podia deixar a regulamentação das relações de trabalho a livre negociação das partes interessadas, passando, então, a intervir na ordem econômica e social e a fixar normas coativas, com condições mínimas de proteção que deveriam ser respeitadas pelos empregadores. (ROMAR, 2015, p. 29)

Santos (2002, p. 24) “Surge, então, o Direito do trabalho, substituindo a igualdade pura pela igualdade jurídica, como regra de direito que impõe o interesse geral sobre o particular sem que, entretanto, se anule o indivíduo”.

A partir de então o Direito do trabalho se fixa como estrutura de proteção do trabalhador e entra em um processo de evolução contínua e dinâmica, tendo em vista a própria dinamicidade das relações sociais e econômicas que





dele são inseparáveis.

Princípios do Direito do Trabalho

Os princípios podem ser divididos em princípios gerais de direito e princípios específicos do Direito do Trabalho, eles são preceitos fundamentais da disciplina e, como tal, servem de fundamento para seus institutos e para sua evolução.

Santos (2002, p. 56) “Princípio é, conceitualmente, o enunciado lógico que constitui as bases e alicerces de toda a ordem jurídica, logrando integrar e preencher quaisquer lacunas, bem como suprir a falta de normas que não proveem do Estado”.

Princípios constitucionais gerais:

No art. 170 da Constituição Federal indicam como princípios gerais, a valorização do trabalho humano, a justiça social a função social da propriedade e a busca do pleno emprego, o princípio da isonomia também é inegavelmente aplicável ao Direito do Trabalho, da mesma forma que a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem, a liberdade de trabalho, a liberdade de associação, a não discriminação.

Miguel Reale (2002) define princípios gerais de direito como sendo “enunciações normativas de valor genérico, que condicionam e orientam a compreensão do ordenamento jurídico, quer para a sua aplicação e integração, quer para a elaboração de novas normas” (p. 304). São eles as “bases teóricas ou as razões lógicas do ordenamento jurídico” (p. 317), um modelo teórico ou dogmático que diz qual é o significado do modelo jurídico (legais, costumeiros, jurisprudenciais ou negociais) (p. 316).

Neste sentido, percebe-se que os princípios gerais do direito são enunciações de caráter normativo que dão sustentação ao sistema jurídico, apresentando-se como um modelo primordial para a compreensão e interpretação do direito quando aplicado ao caso concreto.

Por outro lado, cada ramo do direito traz em suas normas princípios específicos que são:

- Princípio protetor: Reconhecido como o princípio mais importante do Direito do trabalho, é o critério que orienta todo o Direito do Trabalho com base





nas normas jurídicas devem ser elaboradas, interpretadas e aplicadas e as relações jurídicas trabalhistas devem ser desenvolvidas.

- Princípio da irrenunciabilidade: O princípio da irrenunciabilidade abrange tanto a privação total de direitos como a parcial, e tanto a que se realize por antecipação como a que ocorra posteriormente á extinção da relação jurídica da qual decorre o direito que é objeto de renúncia.

- Princípio da continuidade da relação de emprego: Este princípio consiste no objetivo que têm as normas trabalhistas de dar ao contrato individual de trabalho a maior duração possível e tem por fundamento o fato de ser o contrato de trabalho um contrato de trato sucessivo, que não se esgota com a execução de um único e determinado ato, mas, ao contrário, pendura no tempo, regulando obrigações que se renovam.

- Princípio da primazia da realidade: O princípio da primazia da realidade, deriva da ideia de proteção por objetivo fazer com que a realidade verificada na relação entre o trabalhador e o empregador prevaleça sobre qualquer documento que disponha em sentido contrário.

- Princípio da razoabilidade: Esse princípio consiste na afirmação essencial de que o ser humano, em suas relações trabalhistas, procede e deve proceder conforme a razão, nas relações de trabalho as partes e os operadores do Direito devem sempre buscar a solução mais razoável para os conflitos dela advindos.

- Princípio da boa-fé: Esse princípio não é exclusivo do Direito, mas apresenta-se como complemento dos demais princípios. Este princípio abrange tanto o empregado quanto o empregador. No primeiro caso, baseia-se na suposição de que o trabalhador deve cumprir seu contrato de boa-fé. Em relação ao empregador, supõe que deva cumprir lealmente suas obrigações para com o trabalhador.

Relação de Emprego

“Entende-se por relação de emprego, qualquer que seja o ato que lhe dê origem, a prestação de um trabalho pessoal subordinado a uma pessoa, mediante o pagamento de um salário” (MARTINS, 2006, p. 80).

Relação de emprego é aquele no qual uma pessoa se obriga a prestar a outra um trabalho pessoal subordinado, mediante o pagamento de um salário.





A relação empregatícia é tomada por elementos fático-jurídicos, sem os quais não seria possível a formação e configuração da relação de emprego. Formação essa que se dá na relação entre empregado e empregador. Tais elementos são formados por cinco fatores:

- Trabalho por pessoa física: É a prestação de trabalho de uma pessoa física a um tomador qualquer. A figura do trabalhador deverá ser sempre uma pessoa natural.

- Pessoaalidade: Isso significa dizer que o prestador de serviços não poderá ser substituído por outro durante o período dos serviços pactuados.

[...] se por um acaso verificar-se a pratica de substituição intermitente, circunstancia que torna impessoal e fungível a figura do trabalhador enfocado, descaracteriza-se a relação de emprego por ausência do elemento fático-jurídico. (MARTINS, 2006 p. 176)

Pode haver situações em que seja possível a substituição do trabalhador desde que haja consentimento do tomador de serviços. Uma eventual substituição consentida, seja ela mais longa ou mais curta, não afasta necessariamente a pessoalidade com relação ao trabalhador original.

- Não eventualidade: O trabalho em questão não pode ser acidental, sem uma regular continuidade, colocando o empregado a sua força de trabalho à disposição do empregador de modo contínuo.

Nesse tipo de relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência, mesmo que seja por um curto período de tempo determinado, não sendo um trabalho esporádico” (MARTINS, 2006, p. 176).

- Onerosidade: É um contrato bilateral, de um lado há a prestação de serviços pelo obreiro, enquanto que do outro ocorre à contraprestação pecuniária por parte do empregador, configurando uma reciprocidade de obrigações.

- Subordinação: É o princípio da hierárquica o empregado é subordinado às ordens de seu superior. É o tipo mais conhecido de subordinação, dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores. Trata-se da supervisão do trabalho.





A subordinação, sem sombra de dúvida, é o requisito de maior relevância para a definição da relação de emprego. “É o elemento essencial para a afirmação da relação de emprego e, desta forma, é o que irá identificar o trabalhador tutelado pela CLT. É o divisor de águas entre o trabalho autônomo e o trabalho subordinado”. (LOCKMANN, 2010, p. 29).

Evolução Histórica da Terceirização

A terceirização surgiu no século XIX como forma de baratear e agilizar a produção gerando maior lucro ao empresário, surgindo primeiramente na Europa como a Subcontratação de Mão de Obra, ou também conhecido pelo Direito Francês de *Marchandage*. Com o início da Revolução Francesa, o *Marchandage* foi proibido por ser uma prática caracterizada pela exploração do homem. No século XX aparecem, então, as primeiras normas e regulamentos que versavam sobre as formas de terceirização no Brasil, surgidas a partir da globalização. A modalidade terceirizada foi implantada principalmente pelas multinacionais do ramo automobilístico. Na década de 1970, surge legislação autorizando as empresas a contratarem por meio de terceirização o Trabalho Temporário por meio da Lei nº 6. 019/74 e na década de 1980, a Lei nº 7. 102/83 autorizou as empresas brasileiras a Terceirização do serviço de Vigilância Bancária.

[...] ao longo dos últimos 30 anos do século XX, passou a incorporar, crescentemente, práticas de terceirização da força de trabalho, independentemente da existência de texto legal autorizativo da exceção ao modelo empregatício clássico. É o que se percebia, por exemplo, com o trabalho de conservação e limpeza, submetido a práticas terceirizantes cada vez mais genéricas no desenrolar das últimas décadas (DELGADO, 2014, p. 454).

Cada vez mais a prática terceirizada vem tomando espaço, surgindo desta forma novas modalidades de trabalho terceirizado, mesmo sem normas e regulamentos que versasse a respeito. Desta forma fez-se necessário a criação de leis e normas que delimitassem e garantissem a nova modalidade contratação.

Definição de terceirização

A doutrina e a jurisprudência designam terceirização como uma: subcontratação, terceirização, filiação, recontração, descentralização,





exteriorização do emprego, focalização, parceria, etc. A expressão “terceirização” adivinha de um neologismo utilizado pela ciência da Administração, significando uma forma de reestruturação administrativa, pela qual uma empresa transfere para outras determinadas atividades produtivas, em regra, não relacionadas diretamente a sua atividade produtiva principal.

A terceirização consiste na possibilidade de contratar terceiros para a realização de atividades que não constituem o objetivo principal da empresa. Essa contratação pode compreender tanto a produção de bens, como de serviços, como ocorre na necessidade de contratação de empresa de limpeza, de vigilância ou até para serviços temporários, entretanto, não fica restrita a serviços, podendo ser feita também em relação a bens ou produtos.

A terceirização para Nascimento (2004, p. 263), “É um processo de descentralização das atividades da empresa, no sentido de desconcentrá-las para que sejam desempenhadas em conjunto por diversos centros de prestação de serviço e não mais de modo unificado.

Logo, percebemos com isso que a terceirização vem a constituir um repasse da atividade-meio, não sendo diretamente relacionado com o objetivo principal da empresa contratante, em relação à empresa contratada, que mantém com a mão-de-obra apenas um vínculo empregatício. A empresa terceirizada figura como intermediária na relação.

Licitude da terceirização no Brasil

Com o avanço da terceirização, fez-se necessário a evolução legislativa acerca do tema.

A lei nº 5. 645/70 em seu art. 3º parágrafo único, atualmente revogado pela lei nº 9. 527/97, versava sobre as atividades que poderiam ser terceirizadas como, por exemplo, limpeza, conservação, transporte, entre outros.

Na área privada a terceirização foi regulamentada pela Lei nº6. 019/74 também conhecida como Lei do Trabalho Temporário que permitiu a terceirização da atividade-fim da empresa em duas situações: para atender a necessidade temporária e transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou devido a acréscimo extraordinário de serviço, mas por curto espaço de tempo, pois cada empregado não poderia trabalhar por mais de três





meses consecutivos, salvo mediante autorização do Ministério do Trabalho.

A lei nº 7. 102/83 autorizou a terceirização do serviço de vigilância principalmente em agências bancárias.

A legislação antes referida, não foi capaz de barrar que o fenômeno da terceirização atingisse outras áreas da economia.

Entretanto, como se sabe, o processo terceirizante expandiu-se largamente no âmbito privado da economia fora das hipóteses jurídicas previstas nestas duas leis, mediante fórmula de terceirização permanente sem regulação expressa em textos legais trabalhistas. É claro que se poderia falar em aplicação analógica dos dois diplomas normativos referentes a Administração Pública (art. 10, *caput*, Decreto-Lei n. 200/67 e Lei n. 5. 645/70), autorizando-se, genericamente, a terceirização de atividades meramente instrumentais da empresa tomadora, suas atividades meramente meio. Contudo, a expressão fez-se muito além desses limites já bastante amplos (DELGADO, 2014, p. 457).

A terceirização por ser uma forma que gera maior margem de lucro com responsabilidades e preocupações reduzidas em detrimento da produção e desenvolvimento do trabalho realizado, várias foram às formas e modalidades de terceirização surgidas no decorrer dos anos.

Na Constituição da República Federativa do Brasil-CRFB a terceirização se encontra subentendida nos princípios e regras inerentes a dignidade da pessoa humana, assegurando que a nova forma de trabalho não fira os direitos essenciais a vida e ao bem estar do ser humano dentro do ambiente de trabalho equilibrado.

Para a Constituição, em consequência, a terceirização sem peias, sem limites, não é compatível com a ordem jurídica brasileira. As fronteiras encontradas pela experiência jurisprudencial cuidadosa e equilibrada para a prática empresarial terceirizante, mantendo esse processo disruptivo dentro de situações manifestamente delimitadas, atende, desse modo, o piso intransponível do comando normativo constitucional (DELGADO, 2014 p. 463).

Com a crescente demanda e as várias formas de terceirização cada vez mais frequentes se fez necessária a criação de regulamentos específicos para dar limites ao processo desenfreado que se apresentava ao longo dos anos, mais especificamente em 1980 surgiu a Súmula 256 do Tribunal Superior do Trabalho-TST.





Tal Súmula foi cancelada e substituída no ano 1993 pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho –TST.

Em 2011, por meio da resolução 174, a Súmula 331 sofreria mais uma alteração, com a inclusão do inciso VI, tomando assim a atualmente em vigor.

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI a redação)

- Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31. 05. 2011.

I - A contratação de trabalhadores por empresas interpostas é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6. 019, de 03. 01. 1974).

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

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7. 102, de 20. 06. 1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

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

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8. 666, de 21. 06. 1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral (BRASIL, 2011, s.p).

Atualmente este dispositivo vem sendo utilizado como forma de garantir e auferir licitude ao trabalho terceirizado.

Por ser a terceirização um assunto tão discutido e cada vez mais presente em nossos ambientes de trabalho se fez necessário a criação de maiores regulamentos, estando atualmente em fase de votação e alteração o Projeto de Lei-PL nº 4. 330/04 que aborda de forma mais clara e detalhada a Terceirização no Brasil.





Responsabilidades do Tomador dos Serviços Terceirizados sobre às Verbas Trabalhistas não pagas pelo Empregador Terceirizado

Para evitar a burla de direitos trabalhistas nos contratos de terceirização, a doutrina e jurisprudência impõem responsabilidade para o tomador do serviço-contratante - por haveres trabalhistas do empregado terceirizado não honrado pela empresa prestadora de serviço.

A responsabilidade impõe, para as empresas que terceirizam parte de suas atividades, maior fiscalização da empresa terceirizada quanto a satisfação dos direitos trabalhistas, pagando, por exemplo, a fatura mensal , mediante apresentação de guias de recolhimento de INSS, FGTS, apresentação de folhas de pagamento, cartão ponto, dentre outras.

As empresas tomadoras do serviço terceirizado, somente serão responsabilizadas, pelos débitos trabalhistas, quando a empregadora não tiver condições financeiras para o seu pagamento. Esta responsabilização geralmente é fixada em sentença.

Esta responsabilização do tomador pode se dar de duas formas: A subsidiária ou solidária.

Responsabilidade Subsidiária da Empresa Tomadora de Serviço

A responsabilidade subsidiária consiste na faculdade, imposta pela lei, de exigir o pagamento da dívida, ou imposto, em caso de inexistência ou insuficiência dos bens do devedor originário, ou seja, primeiro se executa o devedor principal, que é o empregador, caso este não possua bens passíveis de penhora como forma de cumprir com a obrigação , a execução se volta contra a empresa que tomou os serviços da empresa terceirizada, no termos do disposto nos incisos IV e V da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho-TST

[...]

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

V-Os entes integrantes da Administração Pública direta e





indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada. [...] (BRASIL, 2011, s.p.).

Responsabilidade Solidária da Empresa Tomadora de Serviço

Na modalidade de responsabilidade solidária, poderá o credor exigir o cumprimento da responsabilidade de ambos os devedores ou de apenas um deles.

Na obrigação solidária o credor poderá exigir o cumprimento da obrigação de qualquer um, de alguns ou de todos os devedores, total ou parcialmente, sem que os devedores possam alegar os benefícios de ordem e de divisão. Outrossim, não importará renúncia a qualidade creditória contra os demais co-devedores solidários, a propositura de ação pelo credor contra um ou alguns dos devedores. Na hipótese de responsabilidade solidária pelos créditos trabalhistas em relação ao prestador poderá direcionar a execução do que foi estabelecido em sentença contra a empresa tomadora dos serviços, de acordo com sua escolha, podendo ainda cobrar parte de um e parte de outro ou toda dívida de um só (SANTOS, 2008, p. 159).

A condenação na modalidade de Responsabilidade Solidária é comum nos contratos de terceirização ilícita, ou seja, naqueles em que a terceirização se dá na atividade-fim da empresa.

Problematização

A terceirização da mão de obra é uma prática usual em diversos tipos de organizações. Atualmente, é possível terceirizar quase todos os serviços. A conotação de praticidade em processos e redução de custos diversos é ponto comum para quem opta por essa modalidade.

As vantagens que a terceirização oferece são várias, gerando benefícios inclusive de fluidez e liberação dos gestores, que passam a focar mais no negócio macro sem a preocupação com operações realizadas pelas empresas de terceirização.

Diante desse quadro, as empresas de diversos ramos que utilizam serviços





terceirizados e que esses serviços são caracterizados como atividade-fim da empresa contratante e conseqüentemente a contratação é irregular, conforme disposto da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho-TST, levando a seguinte indagação: Como se constata quando a terceirização é regular ou irregular e subsidiária ou solidária, conforme a doutrina e jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho? Como embasamento para o problema, foi realizado pesquisa doutrinária e jurisprudencial.

Pesquisa Jurisprudencial

A pesquisa foi realizada no *site* do Tribunal Regional do Trabalho – TRT 12ª Região com sede em Florianópolis, Santa Catarina e na tabela abaixo, temos os dados:

Quadro 01 - Informações do TRT

Número do Processo	Decisão	Responsabilidade
0002477-47. 2015. 5. 12. 0022	Trata-se de uma empresa Portuária, que utiliza serviços portuários de outras empresas, versa o julgado: [...] porquanto é manifesta a ilicitude da terceirização, em face de intermediação de mão de obra, é cabível a responsabilização solidária das rés TEPORTE TERMINAL PORTUÁRIO DE ITAJAÍ LTDA e ITAZEM LOGÍSTICA PORTUÁRIA LTDA, juntamente com a ré SERRA SUL SERVIÇOS PORTUÁRIOS LTDA, por todas as obrigações pecuniárias do contrato de trabalho do autor, assim compreendidas todas as verbas reconhecidas nesta sentença, independentemente de sua natureza, porquanto evidenciado na espécie que as rés contribuíram para lesar o empregado e fraudar a legislação trabalhista. (...)	Solidária
0002109-57. 2015. 5. 12. 0048	Trata-se de uma empresa de facção de roupas que utiliza serviços de outra empresa no mesmo ramo de facção, versa o julgado: [...] No caso, a quarta ré, Riantex, figura como empresa tomadora dos serviços da primeira ré, Bem Estar Confecções Ltda., utilizava a mão de obra dos empregados desta última para a realização da sua atividade-fim.	Subsidiária
0000030-23. 2015. 5. 12. 0043	Trata-se de uma empresa de facção de roupas que utiliza serviços de outra empresa no mesmo ramo de facção, versa o julgado: [...] Logo, a recorrente, como empresa tomadora dos serviços da segunda ré, empregadora da autora, utilizava a mão de obra dos empregados desta última para a realização da sua atividade-fim. A força de trabalho da autora era, portanto, direcionada à consecução dos objetivos sociais da segunda ré. Logo, os empregados da prestadora	Subsidiária





	insolvente não podem ficar ao desamparo porque, por intermédio de interposta pessoa (Lindanes Lopes ME), atuaram diretamente na concretização do objeto social da empresa AMC Têxtil Ltda.	
0001183-28. 2013. 5. 12. 0007	Trata-se de uma empresa de serviços e negócios do varejo, que presta serviços para um banco versa o julgado: [...] Nesse contexto, resta evidente que a: 1ª ré foi contratada para satisfazer uma necessidade vinculada À atividade-fim do 2º réu, Banco Semear S. A, pois o autor, como empregado de empresa interposta, fazia a captação de clientes para oferecer produtos comercializados por este último, na medida em que sua prestação laborativa era dirigida para a consecução do objeto social do Banco, que aproveitava com exclusividade a prestação de serviços do autor em prol da realização da sua atividade econômica. Portanto, pode-se inferir que o 2º réu, Banco Semear, valia-se dos empregados da 1ª ré, SNV Sul Serviços, para ampliar a sua área territorial de atuação, a fim de conquistar potenciais clientes fisicamente distantes das suas agências. Assim, constatado que o demandante desempenhava atribuições relacionadas à atividade-fim do tomador dos serviços, não há como reconhecer a validade dessa terceirização.	Responsabilidade subsidiária do segundo réu
0002349-31. 2013. 5. 12. 0011	Trata-se de uma empresa no ramo de facção que utiliza serviços de outra empresa do mesmo ramo, versa o julgado: [...] No caso, a 5ª ré, como empresa tomadora dos serviços da 1º ré, utilizava a mão-de-obra dos empregados dessa última para a realização da sua atividade fim. A força de trabalho dos empregados da 1º ré era, portanto, direcionada à consecução do objetivo social da 5ª ré, diante do que, deve responder de forma subsidiária pelos eventuais créditos não satisfeitos à autora pelo empregador.]	Provimento Parcial para reconhecer a responsabilidade subsidiária da 5ª ré (FKN TÊXTIL LTDA.)
0002102-14. 2012. 5. 12. 0002	Trata-se de uma empresa de telecomunicações que presta serviços para a empresa GVT Global Village Telecom Ltda outra empresa de telecomunicações, versa o julgado, [...] O autor requer seja reconhecida a ilegalidade da terceirização dos serviços, declarando-se o vínculo de emprego diretamente com a tomadora. Sendo regular a terceirização, cabe apenas a atribuição da responsabilidade subsidiária da tomadora dos serviços pela condenação imposta à empregadora, tal como deferido pelo Juízo de origem.	Subsidiária
0001105-75. 2012. 5. 12. 0052	Trata-se de uma empresa de facção que utilizou serviços prestados de outra empresa, versa o julgado, [...] Em conclusão, na terceirização a condição de tomadora dos serviços impõe a sua responsabilização subsidiária no caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas da empregadora (prestadora de serviços), a teor do inciso IV da Súmula n. 331 do colendo TST.	Subsidiária
0000024-15. 2015. 5. 12. 001	Trata-se de uma empresa de facção de roupas que presta serviço em seu estabelecimento a outras empresas do ramo do vestuário, versa o julgado: RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. FACÇÃO.	Não reconheceu a Terceirização entre as empresas.





	INEXISTÊNCIA. Não há falar em responsabilidade subsidiária da empresa que contrata serviços de facção quando a prestação de serviços ocorre sem exclusividade e subordinação, restando evidenciado que o objeto do contrato diz respeito ao fornecimento de um produto pronto. Sem controle ou influência na prestação dos serviços da autora pelas rés, não há como aplicar o entendimento da Súmula nº331 do TST	
0000838-47. 2014. 5. 12. 0048	Trata-se de uma empresa de facção de roupas que presta serviço em seu estabelecimento a outras empresas do ramo do vestuário, versa o julgado:[...]No entanto, a solidariedade decorre de lei ou contrato e a Súmula n. 331 do TST não se aplica ao fenômeno da prestação de serviços por via de facção, já que esse verbete trata dos pactos de terceirização de serviços dentro das fábricas, não alcançando os contratos comerciais celebrados entre empresas independentes, como no caso em exame. Em tais situações, em que há diversidade de tomadoras de serviço, a responsabilidade deve ser imputada, exclusivamente, a empregadora. Nego provimento. [...]	Não reconheceu a Terceirização entre as empresas.

Fonte: TRT-SC (2016)

Procedimentos Metodológicos

A abordagem metodológica utilizada inicialmente neste trabalho de conclusão de curso é o método dedutivo, possuindo este o objetivo de demonstrar e justificar o tema pesquisado, já como método de abordagem foi utilizada a forma qualitativa, pesquisa essa que não pode ser traduzida em números. Possui o objetivo de formar uma conexão entre a teoria pesquisada e a prática existente no dia a dia. Conforme descreve Minayo (2010) “este tipo de método procura desvelar processos sociais, sendo seu objetivo e indicação final, proporcionar a construção ou revisão de novas abordagens, conceitos e categorias referente ao fenômeno estudado”

Como a pesquisa possui o objetivo de conhecer a realidade dos fatos, foram utilizadas para a sua realização as pesquisas bibliográficas, documental e jurisprudencial.

“A pesquisa bibliográfica trata-se de levantamento de toda a bibliografia já publicada, em forma de livros, revistas, publicações avulsas e imprensa escrita” (LAKATOS; MARCONI, 2010 p. 43-44). Desta forma, observa-se que houve a utilização de dados já coletados e publicados anteriormente.

“A pesquisa documental tem-se como fonte documentos no sentido amplo, ou seja, não só documentos impressos, mas, sobretudo de outros tipos





de documentos, tais como jornais, fotos, filmes, gravações, documentos legais”. (SEVERINO, 2007, p. 122-123). Por ser esta uma forma de pesquisa que não foi utilizada e analisada por pesquisadores foi possível a sua abordagem de modo a investigar e obter sua própria conclusão.

Desta forma, baseada nas informações apresentadas primeiramente, foi desenvolvido o presente trabalho com a análise de livros, revistas, documentos, teses e artigos publicados.

Em segundo momento foi realizada pesquisa jurisprudencial no site do Tribunal Regional do Trabalho-TRT da 12ª Região, sediada em Florianópolis/SC.

Após, concluída a pesquisa jurisprudencial, será realizada a análise dos resultados.

Discussão e Análise dos Resultados

Foram analisados, de forma detalhada, os resultados da pesquisa realizada no site do Tribunal Regional do Trabalho-TRT 12ª Região. Cumpre destacar que a pesquisa foi efetuada por meio de consulta jurisprudencial, sendo identificados vários acórdãos que abordassem o tema do presente artigo.

Dessa forma, segue demonstrativo dos meios utilizados para a realização da pesquisa:

Primeiramente foi acessado o site do Tribunal Regional do Trabalho-TRT 12ª Região (www.trt12.jus.br), na área de pesquisa jurisprudencial;

Na pesquisa realizada, foram efetivados os seguintes procedimentos: na área de “Pesquisa Livre” foi inserida a palavra-chave: Terceirização da atividade fim, após, na área “Data de Publicação” foram colocadas as datas de 15/09/2010 a 15/09/2016, como resultado da pesquisa retornou vários acórdãos.

Após as considerações acerca da pesquisa e análise de algumas jurisprudências encontradas, ficou evidenciado que dos vários acórdãos encontrados foi analisado 09 (nove) julgados encontrados, 06 (seis) o TRT condenou as empresas a serem responsáveis de forma subsidiária nos haveres trabalhistas não honrados pelas empresas prestadoras de serviços.

Neste mesmo contexto, apenas 01 (um) julgado considerou a



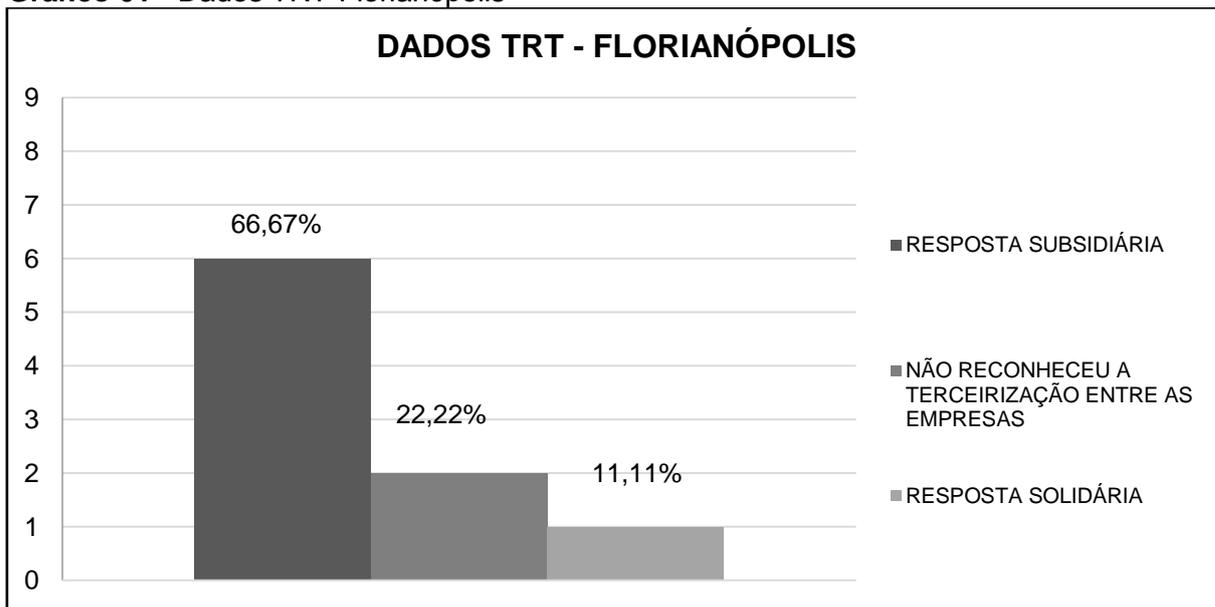


responsabilidade solidária da empresa tomadora de serviço ante a terceirização da atividade-fim nos moldes do contrato de trabalho terceirizado.

A pesquisa também apontou 02 (dois) julgados no qual o TRT não reconheceu a terceirização ilícita entre as empresas.

Pode se observar de uma forma geral, que a análise da pesquisa jurisprudencial levou aos seguintes dados:

Gráfico 01 - Dados TRT-Florianópolis



Fonte: Autora (2016) - Dados do TRT-SC

Verifica-se no gráfico acima que 66,67% (sessenta e seis vírgula sessenta e sete por cento) dos julgados considerou/reconheceu a responsabilidade subsidiária nos haveres trabalhistas não honrados pela empresa prestadora dos serviços.

A pesquisa demonstrou que 22,22% (vinte e dois vírgula vinte e dois por cento) dos julgados no período, não reconheceu a terceirização entre as empresas.

A responsabilidade solidária ficou no percentual de 11,11 (onze vírgula onze por cento), ou seja, considerou a terceirização da atividade-fim.

Considerações Finais

O presente artigo teve como objetivo demonstrar, com base na análise doutrinária e jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho de Santa





Catarina, cuja pesquisa se deu no período compreendido entre 01/07/2016 a 12/10/2016.

Como se constata quando a terceirização é regular ou irregular e subsidiária ou solidária, conforme a doutrina e jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho.

No decorrer do estudo pôde-se afirmar que a terceirização regular é aquela que obedece aos regulamentos da Súmula 331, mesmo que a terceirização seja feita de forma regular, a empresa tomadora dos serviços deverá ter o devido cuidado em vigiar/fiscalizar os haveres trabalhistas da empresa contratada, pois poderá responderá de forma subsidiária, se a contratada não cumprir com as obrigações trabalhistas. Quando a terceirização ocorrer de forma irregular/ilícita que normalmente é quando o colaborador exerce a atividade-fim da empresa para quem presta o serviço, a responsabilidade será solidária, ou seja, o trabalhador pode cobrar da tomadora do serviço, sem necessitar primeiro cobrar da empregadora.

Da análise jurisprudencial, conclui-se que, atualmente, o Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina considera a terceirização da atividade-fim da empresa como uma terceirização ilícita, respondendo assim as empresa tomadoras de serviço de forma solidária, pode-se também afirmar que em grande parte as empresas tomadoras dos serviços são responsabilizadas de forma subsidiária pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte das empresas contratadas para a prestação dos serviços.

Então, com base nos dados apurados, observa-se que 77, 78% (setenta e sete, setenta e oito por cento) dos 09 (nove) que foram apresentados no trabalho, foram julgados de alguma forma, ou por terem que responder subsidiariamente nos haveres trabalhistas ou solidariamente por ser reconhecida a terceirização da atividade-fim da empresa.





Referências

BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 13 out. 2016.

_____, TST - Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331 do TST**. 2011. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html>. Acesso em: 13 out. 2016.

_____, TST - Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº256 do TST**. 2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256>. Acesso em: 13 out. 2016.

_____, TRT - Tribunal Regional do Trabalho. **Tribunal Regional do Trabalho - 12ª Região**. Disponível em: <www.trt12.jus.br>. Acesso em: 15 set. 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13.ed. São Paulo: LTr, 2014.

LOCKMANN, Ana Paula Pellegrina. Visão Atual da Subordinação no Direito do Trabalho. **Leituras Complementares de Direito e Processo do Trabalho**. Org. Bruno Freire e Silva. Salvador: Podvim, 2010. Pg. 25-38.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 22.ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade**. 29.ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 30.ed. São Paulo: LTr, 2004.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. 27.ed. Ajustada ao novo Código Civil. São Paulo: Saraiva, 2002.

ROMAR, Carla Teresa. **Direito do Trabalho Esquemático**. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

SANTOS, Hélio Bittencout. **Curso Básico de Direito do Trabalho**. 2.ed. Curitiba: Juruá, 2002.

SANTOS, Rodrigo Coimbra. **Relações Terceirizadas de Trabalho**. 1.ed. São Paulo: Malheiro Editores, 2008.

