

TRABALHO TEMPORÁRIO

EMPRESA LOCADORA DE SERVIÇOS

Tribunal

TST

EMPREGADO DESTA — QUANDO SE VINCULA À EMPRESA TOMADORA DOS SERVIÇOS

RESUMO

- A reclamante propôs reclamação trabalhista contra a Companhia Siderúrgica Belgo Mineira e a ADSERVIS - Administração de Serviços Internos Ltda., narrando que, na qualidade de faxineira, prestava serviços de limpeza nos escritórios da primeira Reclamada desde 22.01.79, tendo sido injustamente dispensada em 19.07.82. Estimando que os serviços prestados eram essenciais à atividade da Belgo, acredita não se justificar a celebração, entre as duas Reclamadas, de um "contrato de empreitada de serviços". Esta espécie contratual só se justificaria em caso de serviço transitório e não vinculado à atividade normal da empresa contratante. Ademais, no caso em tela, não se configuraria hipótese de trabalho temporário prevista na Lei 6.019/74, de vez que a Reclamante contava com mais de três anos de trabalho na empresa. -

..... - ... A empresa que admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços, assumindo os riscos da atividade econômica é empregadora, segundo dispõe o art. 2º, "caput", da CLT. - Na relação jurídica estabelecida entre o empregado e a chamada empresa prestadora de serviço, falta, pelo menos, um destes requisitos essenciais: a assunção dos riscos da atividade econômica. Justamente este que é o cerne das relações de trabalho numa economia de cunho capitalista. Certamente, falta outro suposto normativo fundamental: a direção dos trabalhos, pois a empresa, dita cliente, é quem determina à outra o que deve ser feito e qual a melhor oportunidade para tanto. Assim, a prestadora de serviços somente repassa ao empregado as tarefas a serem executadas, sem que tenha a noção do risco a que se sujeita. - Ressalta, a toda evidência, a situação intermediária da empresa prestadora de serviços nesta espécie de relação jurídica. - É certo que o empregado deve prestar serviços de caráter não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (CLT, art. 3º). A subordinação é, por tanto, exclusiva. - Assim, o pacto celebrado "entre" empregado e empregador, livre e diretamente, sem qualquer intermediação, a Consolidação denomina contrato de trabalho - arts. 442 a 444. Mediante este tipo de contrato o empregado aliena o resultado de seu trabalho em benefício do empregador, que dele se apropria ou beneficia diretamente, em troca do pagamento de salário. - Segundo o Juiz SEBASTIÃO MACHADO FILHO, é a "finalidade da utilização do trabalho de outrem e, não, a utilização em si, que constitui a essencial justificativa para a existência jurídica deste especial contrato, ou seja, é a apropriação do resultado do trabalho mediante salário por uma das partes, o empregador. Para tal fim - "alienação do resultado do trabalho" - serve o contrato subordinado. Daí a obrigação do empregador de dar o serviço e fornecer os instrumentos de trabalho ao empregado. A só disponibilidade da utilização do trabalho ou da atividade laborativa não justifica nem qualifica juridicamente o contrato de emprego." (in "Marchandage" - A degradação do direito do trabalho e o retrocesso ao trabalho escravo no Brasil pelas chamadas "empresas prestadoras de serviço"; Revista Legislativa, a 20, nº 79, julho/setembro de 1983, p. 321). - A empresa prestadora de serviço quer fazer da tarefa de empregar trabalhadores um fim em si mesmo, pois não se apropria do resultado do trabalho por eles prestado, muito menos sofre o risco proveniente do exercício da atividade econômica para a qual o serviço contribui, de uma forma ou de outra. Em outras palavras, o empresário só é "empregador" na medida em que, para consecução de seu fim empresarial, necessita do trabalho de empregados, dele se beneficiando ou apropriando. Não é o que ocorre na hipótese em exame. - A pessoalidade é uma nota distintiva da prestação de trabalho. Doutrina e jurisprudência concordam em atribuí-la ao empregado, pela circunstância de ver na obrigação de fazer um caráter infungível, pois não pode ser satisfeita por outrem, mas tão-somente, por

quem a contraiu. Mesmo se o empregador consentir na substituição, os efeitos do contrato se suspendem em relação à pessoa do empregado, para se produzirem na do substituto. Daí p

EMENTA

Salvo os casos previstos em lei, é ilegal a contratação de trabalhadores, por empresa interposta, exsurgindo o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços. - Referências: Convenção Internacional nº 122, de 1964 - OIT (promulgada pelo Decreto 66.499, de 27.04.70); CF, arts. 153, § 36, 160, incisos II, IV e VI, 165, inciso V; CLT, arts. 2º, § 2º, 3º, 9º e 442 a 444; Leis 5645/70, art. 3º, parágrafo único 6019 e 7102/83; Decreto-Lei 200/67, art. 10, §§ 7º e 8º, RO-DC-535/83 - Ac. TP - 968/85 e RO-DC-203/84 - Ac. TP - 2388/85. Precedentes - Recursos de Revista - 5492/80, 6713/80 e 1474/85, da Primeira Turma; 2150/74, 189/79, 4137/78, 138/79 e 889/81 da Segunda Turma e 402/81 da Terceira Turma (Trecho da ementa).