

**UNIVERSIDADE REGIONAL INTEGRADA DO ALTO URUGUAI E DAS MISSÕES-  
URI CAMPUS ERECHIM**

**HELEN BALEN DAKMER**

**A LEGITIMIDADE DA TOMADORA DE SERVIÇOS NA EXECUÇÃO  
TRABALHISTA**

**ERECHIM**

**2016**

**HELEN BALEN DAKMER**

**A LEGITIMIDADE DA TOMADORA DE SERVIÇOS NA EXECUÇÃO  
TRABALHISTA**

Monografia apresentada ao curso de Ciências Sociais Aplicadas- Direito, da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões- URI Campus de Erechim, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Luciano Alves dos Santos

**ERECHIM**

**2016**

## **AGRADECIMENTOS**

Ofereço minhas sinceras homenagens e dedico a elaboração deste trabalho de conclusão de curso, primeiramente a Deus que me permitiu chegar até esta etapa e a superar cada desafio de forma gloriosa. À minha família, constituída pelos meus pais, irmã, namorado e cachorro, eles que aguentaram meus momentos de nervosismo, angústia e que sempre estiveram me apoiando em tudo e me motivando para nunca desistir, trazendo sempre uma palavra de consolo, afeto e motivação. Aos professores de um modo geral e em especial ao meu orientador Mestre Luciano Alves que me ajudou a lapidar o trabalho de conclusão de curso da melhor forma possível respeitando meus limites e me incentivando sempre.

*“O SENHOR é o meu pastor, nada me faltará.*

*Deitar-me faz em verdes pastos, guia-me mansamente a águas tranquilas.*

*Refrigera a minha alma; guia-me pelas veredas da justiça, por amor do seu nome.*

*Ainda que eu andasse pelo vale da sombra da morte, não temeria mal algum, porque tu estás comigo; a tua vara e o teu cajado me consolam.*

*Preparas uma mesa perante mim na presença dos meus inimigos, unges a minha cabeça com óleo, o meu cálice transborda.*

*Certamente que a bondade e a misericórdia me seguirão todos os dias da minha vida; e habitarei na casa do SENHOR por longos dias” (Bíblia Sagrada, salmo 23).*

## RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso teve como objetivo de estudo principal a terceirização do trabalho no direito brasileiro e a responsabilidade da tomadora de serviços na execução trabalhista, quando não constou no polo passivo do processo de conhecimento. Para isto, fez-se um estudo desde os princípios que norteiam o direito do trabalho, buscando noções de terceirização, evolução histórica no Brasil, formas de liquidação de sentença, conceitos sobre a execução trabalhista, análise da Súmula 331 do TST, principalmente quanto à responsabilidade dos entes participantes da relação jurídica, finalizando com uma análise quanto à possibilidade de redirecionamento da execução, caso a tomadora de serviços não tenha participado do processo de conhecimento. Este trabalho trouxe ainda o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST), bem como de alguns doutrinadores, com o objetivo de buscar uma saída para a súmula que impossibilita o trabalhador de buscar os seus direitos contra todos seus empregadores, em caso de terceirização e ausência de pagamento das verbas pela sua empregadora principal, a prestadora de serviços. A metodologia utilizada fez uso do método qualitativo descritivo através da técnica de pesquisa bibliográfica.

**Palavra-chave:** terceirização. execução trabalhista. responsabilidade subsidiária. Súmula 331 TST.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	6
<b>2. TERCEIRIZAÇÃO E EXECUÇÃO TRABALHISTA</b> .....	08
<b>1.1. Conceito</b> .....	08
<b>1.2. Evolução histórica no Brasil</b> .....	09
<b>1.3. Natureza jurídica da terceirização</b> .....	11
<b>1.4. Liquidação de sentença</b> .....	12
<b>1.5. Execução trabalhista</b> .....	12
<b>3. SÚMULA 331, TST</b> .....	14
2.1 – Breve análise .....	14
2.2 – A responsabilidade da tomadora de serviços .....	17
2.3 – Responsabilidade subsidiária.....	22
2.4 – Limites da responsabilidade subsidiária.....	25
<b>4. AJUIZAMENTO DA DEMANDA NO CASO DE TERCEIRIZAÇÃO E O PROJETO DE LEI Nº 4.330/04</b> .....	27
3.1 – Possibilidade de redirecionamento da execução .....	27
3.2 – Projeto de Lei 4.330/04 .....	33
<b>5. CONCLUSÃO</b> .....	38
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	40

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho monográfico, que tem como tema central a legitimidade da tomadora de serviços na execução trabalhista mesmo não estando no polo passivo do processo de conhecimento, também tem como fim analisar o fenômeno da terceirização, bem como as consequências para a tomadora de serviços na execução trabalhista.

A súmula 331 do TST que contempla as regras de contratação de empresas terceirizadas para realização de atividades que são alheias aquelas principais desenvolvidas na empresa, chamadas de atividades meio. Esse tipo de contratação é muito polêmica, porém está se tornando cada vez mais comum, tendo em vista que, se realizada dentro da legalidade, gera economia para o tomador de serviços e afasta o vínculo de emprego entre este e o trabalhador.

A inadimplência quanto aos créditos trabalhistas pela prestadora de serviços, conforme previsão da referida súmula, gera a responsabilidade subsidiária da tomadora, que somente responde pela execução se houver participado da relação processual, bem como conste no respectivo título executivo judicial.

Entretanto, o problema surge na dúvida se caso o trabalhador não alcance o êxito em satisfazer seu crédito trabalhista através da execução contra a prestadora de serviço, poderá redirecioná-la para a tomadora de serviços, mesmo não tendo constado no polo passivo do processo de conhecimento?

Tal possibilidade é muito polêmica e divergente entre os doutrinadores, pois a súmula 331 do TST veda tal possibilidade. Entretanto, esta opção constitui medida de acesso à justiça, bem como observância dos princípios de celeridade e economia processual.

A fim de buscar tal conclusão e demonstrar o embasamento legal que possibilitaria o redirecionamento da execução, o trabalho iniciará com uma análise da terceirização e execução trabalhista, através do conceito, evolução histórica e

natureza jurídica da terceirização, bem como conceitos, formas de liquidação de sentença e legislação aplicável à execução trabalhista.

Em um segundo momento, será realizada uma análise breve da súmula 331 do TST, de forma mais específica o item IV que é mais adequado ao tema em tela nesta monografia. apresentando a responsabilidade da tomadora de serviços, contornos e limites da responsabilidade subsidiária.

No terceiro capítulo, por meio de uma análise mais profunda do item IV da súmula 331 do TST, apresenta-se a possibilidade de redirecionamento da execução caso a tomadora de serviços não tenha participado do processo de conhecimento nem conste no respectivo título executivo judicial, embasando tal entendimento nos ensinamentos de grandes doutrinadores bem como na legislação utilizada de forma subsidiária à CLT.

Por fim, após a exposição de todos os dados, entendimentos doutrinários, súmula e princípios, apresenta-se uma conclusão, sobre a possibilidade, ou não, de redirecionamento da execução trabalhista. O trabalho foi totalmente embasado em pesquisa bibliográfica, através do método analítico descritivo.

## 2 TERCEIRIZAÇÃO E EXECUÇÃO TRABALHISTA

Neste capítulo estará presente o conceito do instituto denominado terceirização trabalhista com base em doutrinadores da área trabalhista e qual a responsabilidade dos sujeitos dentro da relação trabalhista neste instituto.

### 1.1. Conceito

Apesar de a terceirização ser cada vez mais utilizada atualmente nas relações de trabalho e prestação de serviços, não existe na legislação trabalhista instituto que a defina. Sendo assim, se faz necessária a sua conceituação doutrinária.

Segundo preceitua o doutrinador Mauricio Godinho Delgado, a expressão terceirização provém da palavra *terceiro* no sentido de quem faz o intermédio entre duas ou mais partes, descentralizando a atividade empresarial para outra empresa (GODINHO, 2013, p.436).

Ainda na mesma esteira, segundo Mauricio Godinho Delgado:

Para o Direito do Trabalho terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhista, que se preservam fixados com uma entidade interveniente(...)(GODINHO, 2013, p.436).

Neste mesmo sentido, traz-se a definição de terceirização por Glauca Barreto, que diz:

A terceirização consiste na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que não constituem, em regra, o objeto principal da empresa. Em princípio, a vantagem da terceirização está na possibilidade da empresa contratante centralizar seus esforços na atividade-fim ou principal, deixando as atividades secundárias ou meio para um terceiro realizar.

Conforme Sérgio Pinto Martins: (colocar fonte)

(...) vários nomes são utilizados para denominar a contratação de terceiros pela empresa para prestação de serviços ligados a sua atividade-meio. Fala-se em terceirização, subcontratação, filialização, desverticalização, exteriorização do empregado, focalização, parceira, etc. Consiste a terceirização na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que não constituem o objeto 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.

Ainda, conforme muito bem pontuado por Alice Monteiro de Barros, terceirização é um fenômeno “que consiste em transferir para outrem atividades consideradas secundárias, ou de suporte, mais propriamente denominadas de atividades-meio, dedicando-se a empresa à sua atividade principal, isto é, à sua atividade-fim.” (BARROS *apud* MORAES, 2003, p. 67).

Em resumo, terceirização é a transferência de uma atividade não relacionada ao objeto principal da empresa tomadora, que, utilizando seus próprios funcionários, mantendo com eles vínculo empregatício, executa serviços junto à empresa tomadora.

## **1.2. Evolução histórica no Brasil**

A terceirização no Brasil, embora seja um assunto bastante comentado na atualidade, trata-se de um fenômeno relativamente novo no Direito do Trabalho Brasileiro. Na época em que a CLT fora elaborada, tal instituto não era adotado com tamanha abrangência que temos desde os últimos trinta anos do século XX. Por este motivo não vemos na CLT muita menção a tal instituto.

Analisando o desenvolvimento histórico, remete-se ao ano de 1967, com a criação do Decreto-lei nº 200, que previa em seu art. 10 que “(...) *execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada*” (KLIPPEL, 2011, p. 417).

Essa foi a primeira legislação brasileira a tratar do assunto, estabelecendo a possibilidade de terceirização de tarefas executivas contratando-se a iniciativa privada, a qual exemplificou a expressão “tarefas executivas” (KLIPPEL, 2011, p. 417):

“As tarefas executivas foram exemplificadas por meio da Lei n. 5.645/70, nos seguintes termos: “As atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução mediante contrato, de acordo com o art. 10, § 7º, do Decreto-lei n. 200”.

Foi a partir da década de 1970 que a legislação incorporou o tema terceirização no diploma legal, estendendo-a ao campo privado da economia: a Lei do Trabalho Temporário (Lei nº 6.019/74). Passado algum tempo, a Lei 7.102/83 disciplinou a terceirização do trabalho de vigilância bancária, a ser efetuada em caráter permanente (GODINHO, 2013,p. 437/438)

Tamanha importância da Lei nº 6.019/74 na história, que é referida no inciso I da súmula 331 do TST, que será estudada no segundo capítulo:

“Trata-se de legislação até hoje em vigor, que trata do trabalho temporário, para substituição de pessoal permanente ou para implementação de novos postos de trabalho, em períodos de aumento de produção ou vendas. Essa lei propicia a terceirização lícita *temporária*, já que a legislação prevê tempo máximo de 3 (três) meses para os contratos firmados entre a empresa de trabalho temporário e o tomador de serviços.”

Tal forma de contratação, nos últimos 30 anos do século XX, foi sendo incorporado crescentemente nas relações de trabalho, independentemente da existência de texto legal a autorizando como exceção ao modelo empregatício clássico (GODINHO, 2013).

Portanto, a terceirização já estava prevista no ordenamento jurídico brasileiro desde os anos 60, tendo regulamentação efetiva com a Lei 6.019/74, com a previsão do trabalho temporário, e posteriormente com a súmula 331 do TST, objeto de estudo do presente trabalho.

### **1.3. Natureza jurídica da terceirização**

Em que pesem as dificuldades em conceituar a terceirização no Brasil, segundo Rubens Ferreira de Castro, “a natureza jurídica da Terceirização é contratual, pois se trata de um acordo de vontades celebrado entre duas empresas, tomadora e prestadora de serviços”.

Segundo o conceito, Terceirização se enquadra em uma das espécies do gênero “contratos de atividade”, aonde uma empresa se compromete a exercer uma atividade em proveito de outra empresa que a contrata, mediante remuneração. Tal

forma de contratação guarda semelhanças, portanto, com os contratos de empreitada, locação de serviços, contrato de trabalho, entre outros.

Sergio Pinto Martins diz que é difícil dizer qual é a natureza jurídica da Terceirização, por existirem opiniões diversas e que precisam ser analisadas, pois se apresentam vários elementos em relação aos contratos de terceirização, podendo, de um lado, ter aqueles onde há o fornecimento de bens ou serviços, chamado de empreitada, quando o que importa é o resultado, e de outro lado os de locação de serviços, em que o que importa é a atividade e não o resultado.

#### **1.4. Liquidação de sentença**

Sergio Pinto Martins nos ensina que “nem todas as decisões são exequíveis de plano, sendo necessário, em algumas, tornar líquida a condenação, que não está quantificada”.

A liquidação de sentença, de acordo com o novo Código de Processo Civil, pode ser por arbitramento ou pelo procedimento comum.

#### **1.5. Execução trabalhista**

A execução trabalhista tem início após a liquidação de sentença, quando necessária esta. Em certos casos a CLT é omissa, devendo ser utilizada, por analogia, na esfera trabalhista, a legislação comum.

Conforme bem explica o grande doutrinador Sergio Pinto Martins:

A regra será a seguinte: primeiro o intérprete irá se socorrer da CLT ou de Lei trabalhista nela não inserida. Não havendo disposição destas, aplica-se a Lei nº 6.830/80. Caso esta última norma também não resolva a questão, será aplicado o CPC.

Portanto, conforme o transcrito anteriormente, em caso de omissão da CLT e demais leis trabalhistas, de forma subsidiária, aplica-se à execução trabalhista as previsões da Lei de Execução Fiscal.

Quanto à legitimidade ativa, explica Sergio Pinto Martins:

A execução poderá ser promovida por qualquer interessado, pela parte, de ofício pelo juiz e pela Procuradoria do Trabalho, em relação às custas e multas administrativas impostas pelas Turmas ou pelo Pleno do Tribunal Regional do Trabalho.

Quanto ao legitimado passivamente, explica o doutrinador que caberá ao executado, que é o responsável pelo cumprimento da obrigação (MARTINS, 2011, p. 749).

Ainda, quanto à responsabilidade da tomadora de serviços, explica que, o tomador de serviços responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas do prestador de serviços, desde que tenha participado da relação processual e conste também no título executivo judicial (MARTINS, 2011, p. 750), previsão esta da súmula 331, IV, do TST, a qual será analisada no próximo capítulo, sendo o ponto principal do presente trabalho.

## CAPÍTULO II – SÚMULA 331, TST

Neste capítulo iremos abordar a previsão da súmula 331 do TST que é a única previsão legal que abrange o tema terceirização, qual a responsabilidade dos sujeitos de acordo com a súmula e quais os tipos de atividades que podem ser objeto de terceirização.

### 2.1 – Breve Análise

A súmula 331 do TST substituiu a súmula 256, que foi cancelada, sem, no entanto, desviar completamente o enunciado da anterior, por ser uma revisão da súmula que flexibiliza as contratações, conforme transcrita abaixo:

Súmula nº 331 do TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

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 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 à 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 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.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Quanto aos motivos que levaram à edição da súmula anteriormente transcrita, explica Sergio Pinto Martins:

Ministério do Trabalho, com base no inciso VI do art. 83 da Lei Complementar nº 75/93, vinha ajuizando inquéritos civis públicos em face Banco do Brasil e da Caixa Econômica Federal, que contratavam principalmente estagiários, com o objetivo de eximirem-se da realização de concursos públicos para admissão de trabalhadores estudantes ou desqualificados. Aqueles órgãos afirmavam que havia decisões do próprio TST, que de fato existem, mitigando a aplicação da Súmula 256 do TST, além de permitir que fizessem contratações de serviço de limpeza e outros, de acordo com a Lei nº 5.645/70. O inquérito ajuizado contra a Caixa Econômica Federal acabou dando origem à ação civil pública, que foi julgada parcialmente procedente em primeira instância, reconhecendo-se as irregularidades existentes. O Banco do Brasil, porém, firmou compromisso com a Procuradoria – Geral do Trabalho, em 20 de maio de 1993, de acordo com o parágrafo 6º do artigo 5º da Lei nº 7.347/85, de que a empresa iria, no prazo de 240 dias, abrir concurso público para regularizar as atividades de limpeza, ascensorista, telefonista, copa, gráfica, estiva e digitação. A Procuradoria-Geral do Trabalho já havia encaminhado expediente ao Presidente do TST, protocolado sob o nº 31.696/93.4, em 6-10-93, requerendo a revisão parcial da Súmula 256 do TST, para retirar de sua órbita as empresas públicas, as sociedades de economia mista e os órgãos da administração direta, indireta, autarquia e fundacional e, também, os serviços de limpeza.

A referida súmula, editada no ano de 1993, apresenta, em seus incisos, diversas regras e previsões acerca da terceirização, sendo, até hoje, a única orientação legal sobre tema existente no ordenamento jurídico brasileiro.

Quanto à importância e aplicabilidade de tal previsão legal, ensina o grande doutrinador Mauricio Godinho Delgado:

Excluídas as quatro situações-tipo que ensejam a terceirização lícita no Direito brasileiro, quais sejam, a) contratação de trabalho temporário; b) atividades de vigilância; c) atividades de conservação e limpeza; d) serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, não há na ordem jurídica do país preceito legal a dar validade trabalhista a contratos mediante os quais uma pessoa física preste serviços não-eventuais, onerosos, pessoais e subordinados a outrem (arts 2º, caput e 3º, caput, CLT) sem que esse tomador responda juridicamente, pela relação laboral estabelecida.

Mauricio Godinho Delgado explica, conforme já mencionado, que a base para edição da súmula 331 do TST era a súmula 256 do mesmo órgão, a qual previa que *“salvo nos casos previstos as Leis ns. 6.019 de 3.1.74 e 7.102, de 20.6.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços”* (DELGADO, 2012).

Ainda, segundo o doutrinador:

A Súmula 331, como se percebe, deu resposta a algumas das críticas que se faziam ao texto da Súmula 256. Assim, incorporou as hipóteses de terceirização aventadas pelo Decreto-lei n. 200/67 e Lei n. 5.645/70 (conservação e limpeza e atividades-meio). Ao lado disso, acolheu a vedação constitucional de contratação de servidores (em sentido amplo) sem a formalidade do concurso público.

Por fim, segundo Paulo Moraes, ao exigir serviços especializados, a previsão legal tem a finalidade de evitar o mero fornecimento de mão de obra, e, conseqüentemente, a terceirização ilícita:

A exigência de serviços especializados impõe-se justamente para coibir a fraude. Dela decorre que a prestadora de serviços tem que ser uma empresa especializada naquele tipo de serviço; que tenha uma capacitação e uma organização para a realização do serviço que se propõe e, no caso de contratação indireta bipolar, que seja o prestador de serviços um especialista naquele mister. Disto decorre que o objeto do ajuste é a concretização de alguma atividade material especializada e não o mero fornecimento de mão-de-obra.

Por todo o exposto até o momento, percebe-se que a terceirização no Brasil, apesar de largamente utilizada, carece de legislação mais aprofundada, fato este que abre um grande leque para a ocorrência de terceirizações ilegais e ilícitas.

## **2.2 – A responsabilidade da tomadora de serviços**

Conforme já relatado, a única previsão legal no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro quanto à terceirização, encontra-se na súmula 331 do TST.

Conforme definem Almiro Eduardo de Almeida e Valdete Souto Severo, “Súmulas não criam (ou não deveriam criar) institutos jurídicos novos. São interpretações jurisprudenciais reiteradas sobre determinada matéria. Logo, encontram limite no ordenamento jurídico.” (SEVERO & ALMEIDA, 2014, p. 19).

Quanto à finalidade de um entendimento sumulado, entendem:

A terceirização, como se sabe, não tem previsão expressa no ordenamento jurídico brasileiro, senão em hipóteses específicas. Logo, as disposições da súmula decorrem da compreensão das normas jurídicas, nessas hipóteses isoladas, já que não se pode supor, repita-se, que uma súmula crie regras inexistentes. (SEVERO & ALMEIDA, 2014, p. 19)

Quanto à responsabilidade prevista na súmula 331, entende Mauricio Godinho Delgado:

O entendimento jurisprudencial sumulado claramente percebe a existência de responsabilidade do tomador de serviços por todas as *obrigações laborais* decorrentes da terceirização (ultrapassando a restrição de parcelas contida no texto da Lei n. 6.019/74). Apreende também a nova sumula a incidência da responsabilidade desde que verificado o *inadimplemento* trabalhista por parte do contratante formal do obreiro terceirizado (tornando despcienda, assim, a verificação de *falência — rectius: insolvência —* da empresa terceirizante). Interpreta, por fim, essa sumula que a responsabilidade de que se fala na terceirização e do tipo *subsidiário* (aqui reduz a sumula examinada a garantia solidaria inculpada na Lei n. 6.019).

Quanto à abrangência do entendimento, entende o doutrinador:

Não ha duvida de que a interpretação contida na Sumula 331, IV, abrange todas as hipóteses de terceirização veiculadas na ordem sociojuridica brasileira. Nesse quadro, parece claro que a compreensão sumulada abrange também o *trabalho temporário*. Superam-se, nesse sentido, as limitações tradicionalmente criticadas quanto ao texto do art. 16 da Lei n. 6.019/74.

Portanto, conforme os ensinamentos, os limites e aplicações legais da súmula 331 do TST devem ser procurados na legislação trabalhista vigente, aplicáveis a casos semelhantes.

Uma delas é a prevista na lei do trabalho temporário. Essa espécie de trabalho, com prazo certo, destinada a atender necessidades excepcionais, pode ser realizada diretamente entre o empregado e a empresa que usufruirá da mão de obra. Pode, porém, ser também realizada mediante contrato entre a empresa prestadora de serviços e a tomadora. Em tal caso, há situação em que três pessoas se envolvem na relação de trabalho: o empregado, a empregadora e a tomadora dos serviços. A lei prevê identidade de remuneração entre os empregados da prestadora e os da tomadora (art. 12) e responsabilidade solidária de ambas:

Art. 16. No caso de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora ou cliente é solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens, assim como em referência ao mesmo período, pela remuneração e indenização previstas nesta Lei. (SEVERO & ALMEIDA, 2014, p. 19 e 20).

Ainda, podem ser utilizados como exemplo os contratos de subempreitada, previsão do artigo 455 da CLT, dispositivo que garante aos trabalhadores o direito de reclamar tanto do subempreiteiro quanto do empreiteiro principal, sendo, nesse caso, hipótese de responsabilidade solidária (SEVERO & ALMEIDA, 2014).

Conforme se depreende dos entendimentos transcritos, mesmo havendo legislação trabalhista que poderia ser utilizada como analogia, o direito do trabalho insiste em socorrer-se nas disposições do código civil, onde as regras de responsabilidade encontram-se previstos nos artigos 186 e 187, os quais estabelecem as hipóteses de responsabilidade por culpa, bem como outras modalidades de prática de ato ilícito.

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Quanto à aplicabilidade dos artigos anteriormente transcritos, entende-se que “em nada confronta o princípio da proteção que informa o Direito do Trabalho, sendo, pois, com ele plenamente compatível” (SEVERO & ALMEIDA, 2014, p. 21).

Ainda, conforme previsão do art. 170 da Constituição Federal, o fim social da empresa é empregar, sendo entendido como empregar diretamente, sem a interposição de terceiros na relação (SEVERO & ALMEIDA, 2014).

Entretanto, ao utilizar-se da terceirização, conforme explicam os autores:

Ao terceirizar a empresa se omite dessa obrigação e, com isso, deixa de contribuir para a busca do pleno emprego. Além disso, promove a desigualdade, que necessariamente se instala entre os empregados por ela diretamente contratados e aqueles “terceirizados”. Descumpre, portanto, também a finalidade de redução das desigualdades sociais. Em resumo, age excedendo manifestamente sua finalidade econômica e social. Note-se que sequer se discute, em tal caso, a licitude do ato de terceirizar. É certo que, diante da clareza da norma constitucional, não faltam argumentos a apontar a inconstitucionalidade de qualquer forma de interposição de terceiros na relação de trabalho. (SEVERO & ALMEIDA, 2014, p. 21).

Portanto, mesmo sendo regular, ao fazer a opção administrativa pela terceirização, a tomadora age excedendo manifestamente sua finalidade econômica e social, sendo, pois, responsável pela integralidade do dano que daí decorre, conforme a previsão do art. 187 do Código Civil (SEVERO & ALMEIDA, 2014).

O código civil, por sua vez, prevê que, quem comete ato ilícito tem obrigação de repará-lo (art. 927) (SEVERO & ALMEIDA, 2014).

Ainda, o parágrafo único prevê:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.  
Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade

normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Ora, se compreendermos aplicável o art. 187 do Código Civil às hipóteses de intermediação de mão de obra, teremos de considerar a incidência do parágrafo único do art. 927, na medida em que se trata de “caso especificado em lei” (SEVERO & ALMEIDA, 2014, p. 21).

Quanto ao risco do negócio e responsabilidade, entendem os autores:

A teoria do risco, que o ordenamento jurídico adota, amolda-se perfeitamente ao Direito do Trabalho. Vivemos num país capitalista e que, portanto, incentiva a exploração do trabalho pelo capital. A atividade econômica é sempre atividade de risco. E quem assume esse risco, por força de expressa disposição legal, é o empregador. O artigo 2º da CLT, ao estabelecer essa responsabilidade pelo risco do negócio, acrescenta que “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”. (SEVERO & ALMEIDA, 2014, p. 22).

Mesmo que o artigo 2º da CLT não diga respeito à terceirização, seu parágrafo segundo claramente prevê que, tendo benefício com a força de trabalho, deve assumir de forma solidária o risco em relação às pessoas cuja mão de obra se reverte em seu favor (SEVERO & ALMEIDA, 2014).

Entretanto, mesmo havendo exaustivas regras para configurar a responsabilidade solidária, a súmula 331 do TST, ao ser editada, referiu-se à responsabilidade como subsidiária (SEVERO & ALMEIDA, 2014).

### 2.3 – Responsabilidade subsidiária

Conforme já demonstrado nos tópicos anteriores, a súmula 331 do TST, que traz preceitos relativos à terceirização, prevê, em seu inciso IV, a responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços, conforme transcrição abaixo:

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.

A responsabilidade solidária e subsidiária é diferenciada da seguinte forma por Bruno Klippel (KLIPPEL, 2011, p. 419):

Em primeiro lugar, é importante diferenciar as responsabilidades **solidária** e **subsidiária**. A primeira surge, por exemplo, quando há condenação de empresas do mesmo **grupo econômico**, que se dá nos termos do art. 2º, § 2º, da CLT, bem como quando há falência da empresa de trabalho temporário, conforme **art. 16 da Lei n. 6.019/74**. Nesse tipo de responsabilidade, a condenação imposta a uma empresa pode ser indistintamente cobrada de qualquer outra do grupo econômico, no primeiro caso, ou da empresa tomadora, na segunda situação.

A fim de exemplificar a responsabilidade solidária, continua o autor (KLIPPEL, 2011, p. 419):

“Exemplificando, se as empresas “A”, “B” e “C” formam um grupo econômico e o empregado “X” ajuíza reclamação trabalhista em face de “A”, a

condenação imposta a essa poderá ser cobrada diretamente de “A”, “B” ou “C”, à escolha do credor, pois a responsabilidade solidária gera a possibilidade de o crédito ser cobrado indistintamente de qualquer devedor. Inclusive, essa responsabilidade surge sem que as empresas “B” e “C” tenham participado da relação processual, ou seja, mesmo que não tenham sido inseridas como réis da demanda trabalhista.(...)”

Quanto à responsabilidade subsidiária, explica (KLIPPEL, 2011, p. 419):

“Já no que concerne à **responsabilidade subsidiária**, a regência da matéria é totalmente diversa do que já explicado. Neste tipo de responsabilidade, o tomador dos serviços, seja ente público ou privado, somente responde pelo pagamento das verbas trabalhistas caso o empregador não possua patrimônio para solver as dívidas. Além disso, a empresa tomadora somente será condenada subsidiariamente se participar, **na qualidade de ré**, da relação processual, ou seja, se for inserida no **polo passivo** da demanda (...)”

Portanto, se o reclamante visa a condenação subsidiária da tomadora, deverá ajuizar a demanda em face do empregador e daquela, formando um litisconsórcio passivo facultativo, já que, somente participando da relação jurídica processual estarão inseridas no título executivo judicial (KLIPPEL, 2011).

Em que pese tal previsão, conforme explicam Severo e Almeida, as decisões do TST têm andado um pouco na contramão, por, em decisões recentes, “haver utilizado por analogia regra do direito comum, mais precisamente do Código de Processo Civil” (SEVERO & ALMEIDA, 2014, p. 23).

E os autores continuam, ao explicar o tratamento dado pelo CPC à responsabilidade material.

Ao tratar da responsabilidade patrimonial, o CPC arrola contra quem pode ser direcionada a execução, do mesmo modo que o faz a Lei dos Executivos Fiscais, para a qual a CLT expressamente remete nesta fase do

processo e que será analisada posteriormente. O CPC estabelece no artigo 595 que o fiador, “quando executado, poderá nomear à penhora bens livres e desembaraçados do devedor. Os bens do fiador ficarão, porém, sujeitos à execução, se os do devedor forem insuficientes à satisfação do direito do credor”. Por sua vez, o artigo 596 dispõe que “o sócio, demandado pelo pagamento da dívida, tem direito a exigir que sejam primeiro excutidos os bens da sociedade”. E acrescenta que “cumpre ao sócio, que alegar o benefício deste artigo, nomear bens da sociedade, sitos na mesma comarca, livres e desembaraçados, quantos bastem para pagar o débito”. (SEVERO & ALMEIDA, 2014, p. 23).

Segundo os referidos autores, este é o benefício de ordem apelidado de “responsabilidade subsidiária”, previsto no item IV da Súmula 331 (SEVERO & ALMEIDA, 2014).

O próprio autor, a fim de corroborar com sua colocação, colaciona jurisprudências do Tribunal Superior do Trabalho, as quais fazem referência ao benefício de ordem, como a decisão do processo nº 94541-61.2003.5.08.0005 (SEVERO & ALMEIDA, 2014):

Entendo, portanto, perfeitamente cabível o início da execução contra o devedor subsidiário, oportunamente, pois, no momento, repito, não há execução regularmente iniciada contra a Agravante, responsável subsidiária. Além disso, para se valer do benefício de ordem, deve a responsável subsidiária indicar bens das principais reclamadas, livres e desembaraçados, suficientes para a garantia do débito, pela aplicação analógica do disposto no art. 596, § 1º, do CPC (sem grifo no original).

Ainda, colaciona uma recente decisão, datada de 28 de abril de 2010, do Ministro Horácio Senna Pires, nos autos do processo nº 23140-58.2008.5.04.0871, onde ressalta que “não prospera a alegação de que inexistente base legal para a responsabilidade subsidiária, porquanto esta encontra previsão nos artigos 186 e 927 do Código Civil vigente”, continuando seu voto da seguinte maneira (SEVERO & ALMEIDA, 2014):

Na hipótese de inadimplemento da empregadora (primeira reclamada), a tomadora dos serviços responde subsidiariamente pela satisfação dos créditos trabalhistas reconhecidos ao reclamante, independentemente de idoneidade financeira da empregadora, já que existe um benefício de ordem a ser observado, não alcançando a condenação o responsável subsidiário se o devedor principal satisfizer o credor. Preferindo os tomadores dos serviços a realização das tarefas que lhe são afetas mediante a contratação de empresa interposta, optando por não manter empregados para atender as necessidades permanentes dos seus empreendimentos, correm o inafastável risco de responder pelas obrigações trabalhistas que vierem a ser descumpridas pela empresa prestadora do serviço, independentemente de comprovação acerca da inidoneidade ou da inexistência de patrimônio da prestadora e ainda que seja legal a terceirização realizada. Do contrário, sujeitar-se-ia o trabalhador, que depende do seu trabalho pessoal para a sua sobrevivência, a não receber qualquer pagamento pela força de trabalho despendida, ficando ao total desamparo jurídico, o que, além de evidentemente inadmissível, esbarra nos princípios que informam o direito do trabalho, especialmente o da tutela, mormente quando se tem presente que o princípio que orienta a presente decisão está centrado no fato de a reclamada ter se beneficiado do trabalho do reclamante para atingir seus fins, não podendo, nessa circunstância, ficar o empregado sem proteção.

Segundo os autores, “tais decisões revelam não apenas a adoção da regra geral acerca da responsabilidade prevista no Código Civil, como também a identidade da expressão “responsabilidade subsidiária”, adotada pela Súmula 331, ao benefício de ordem previsto no CPC.” (SEVERO & ALMEIDA, 2014, p. 24).

#### **2.4 – Limites da responsabilidade subsidiária**

O benefício de ordem à tomadora de serviços implica analogia contrária ao princípio da proteção (SEVERO & ALMEIDA, 2014, p. 25):

A extensão do benefício de ordem à tomadora implica analogia contrária ao princípio da proteção. A importação de regras não previstas na consolidação exige sua compatibilidade com o princípio que fundamenta e justifica esse ramo do Direito, como reforçam o artigo 769(9) e, mais especificamente, o artigo 889,(10) ambos da CLT. Tais regras sequer seriam necessárias, bastando apenas a compreensão de que o Direito do Trabalho, e bem assim o processo, funda-se na ideia de proteção ao trabalhador. Plá Rodriguez, referência em termos de doutrina acerca dos princípios que informam o Direito do Trabalho, assevera que a proteção impõe ao intérprete aplicador a adoção da norma mais favorável ao trabalhador. Trata-se de pressuposto teórico até hoje inquestionável na doutrina e na jurisprudência brasileiras.

O princípio da proteção torna impossível a aplicação da norma menos benéfica, resultando na proteção do devedor, como, por exemplo, no caso de beneficiar o fiador ou sócio.

Ao final, concluem os autores (SEVERO & ALMEIDA, 2014, p. 26):

Por fim, a conclusão de maior relevância para este estudo é a de que a responsabilidade subsidiária de que fala a súmula é responsabilidade solidária com benefício de ordem. Tanto o sócio quanto o fiador são arrolados expressamente na legislação vigente como devedores solidários. E é na qualidade de devedores solidários que recebem a benesse legal de poderem indicar bens da executada principal.

Portanto, segundo os autores, pode-se concluir que a súmula 331 do TST, ao falar em responsabilidade subsidiária se refere a responsabilidade solidária com benefício de ordem.

## **CAPÍTULO III – AJUIZAMENTO DA DEMANDA NO CASO DE TERCEIRIZAÇÃO E O PROJETO DE LEI Nº 4.330/04**

No presente capítulo será abordada a possibilidade de redirecionamento da execução trabalhista, quando a tomadora de serviço não tiver constado no polo passivo do processo de conhecimento. Também será discutido o projeto de Lei 4.330/04, de iniciativa do Deputado Federal Sandro Mabel, qual o seu objetivo e sua problemática.

### **3.1 – Possibilidade de redirecionamento da execução**

O item IV da Súmula 331 do TST, estabelece a responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços:

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.

Quanto à redação do item IV da súmula, explica Godinho que “A jurisprudência firmou que a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, em situações de terceirização, somente poderá ser declarada caso esse tomador componha também o polo passivo da lide trabalhista instaurada.”.

Quanto às ampliações dos direitos nas situações de terceirização, decorrentes da súmula 331 do TST, entende o autor:

Note-se que se ampliou a oportunidade de incidência da responsabilidade trabalhista em situações de terceirização: o *simples inadimplemento* (e não mais a decretação de falência ou insolvência da empresa terceirizante)

autoriza a incidência responsabilizatória sobre a entidade tomadora de serviços. Ampliou-se, também, a abrangência de verbas submetidas a responsabilidade: *todas as parcelas contratuais* devidas pela empresa terceirizante ao obreiro terceirizado submetem-se a responsabilidade trabalhista da empresa tomadora. Atenuou-se, em contrapartida, para *subsidiária* (e não solidária) a responsabilidade decorrente da terceirização.

Entretanto, as regras trabalhistas que podem ser utilizadas por analogia para reconhecimento da solidariedade, tanto o artigo 2º quanto o 455 da CLT, não exigem a presença dos responsáveis para que os créditos, em execução, sejam deles exigidos (SEVERO & ALMEIDA, 2014):

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 455 - Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.  
Parágrafo único - Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.

Ainda, a súmula 205 do TST previa que a empresa que compõe grupo econômico com a empregadora formal só poderia ser alvo da execução caso constasse no título executivo e houvesse participado da fase de cognição (SEVERO & ALMEIDA, 2014):

Súmula nº 205 do TST

**GRUPO ECONÔMICO. EXECUÇÃO. SOLIDARIEDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**

O responsável solidário, integrante do grupo econômico, que não participou da relação processual como reclamado e que, portanto, não consta no título executivo judicial como devedor, não pode ser sujeito passivo na execução.

Tal súmula foi cancelada porque se passou a entender que não existe a necessidade de chamamento de todos os devedores solidários para responder ao processo (SEVERO & ALMEIDA, 2014).

A fim de demonstrar a mudança no entendimento, colacionam-se as seguintes jurisprudências, oriundas do TST:

Com relação ao pedido da União de formação de litisconsórcio passivo com empresas que formam grupo econômico com a primeira reclamada, ratificam-se os fundamentos da magistrada de origem (fl. 179), no sentido que tais argumentos podem ser invocados em sede de execução da sentença. Deve-se considerar que a autora escolhe contra quem deseja demandar, não havendo se falar na necessidade de formação de litisconsórcio na instrução do feito, sobretudo em hipótese de formação de grupo econômico. Recorde-se o cancelamento da Súmula 205 do TST em sentido contrário (Processo nº TST-RR-88200-13.2009.5.04.0751).

Na mesma data, em outra decisão proferida em sede de agravo de instrumento para que fosse recebido recurso de revista em razão de acórdão proferido em agravo de petição, o Ministro Relator Augusto César Leite de Carvalho refere haver sido mantido redirecionamento da execução contra empresa que não constava no polo passivo da demanda executiva, em razão da desconsideração da personalidade jurídica da executada. Observa que, “constatada a existência de grupo econômico (art. 2º, § 2º, da CLT), não há qualquer óbice a se proceder à inclusão no polo passivo da execução de empresa integrante, ainda que não tenha participado da relação jurídico-processual durante a fase de conhecimento” (Processo nº TST-AIRR-43500-27.2008.5.03.0132).

Em face de tantos entendimentos contrários à sua previsão, resta claro que o item IV da súmula 331 do TST promoveu uma regressão em relação ao entendimento já consolidado e pacificado, o qual resultou no cancelamento da súmula 205 (SEVERO & ALMEIDA, 2014).

A imposição de demanda contra mais de um devedor não encontra mais amparo no sistema jurídico, haja vista que contrariam as disposições legais da legislação vigente:

O CPC estabelece a possibilidade de litisconsórcio quando houver comunhão de direitos ou de obrigações, quando os direitos ou as

obrigações derivarem do mesmo fundamento de fato ou de direito, quando houver conexão pelo objeto ou pela causa de pedir ou quando ocorrer afinidade de questões por um ponto comum de fato ou de direito (art. 46). Diz, ainda, que será necessário o litisconsórcio apenas quando “por disposição de lei ou pela natureza da relação jurídica, o juiz tiver de decidir a lide de modo uniforme para todas as partes; caso em que a eficácia da sentença dependerá da citação de todos os litisconsortes no processo” (art. 47). (SEVERO & ALMEIDA, 2014, p. 27)

A solução do litígio, no caso da terceirização, não terá de ser igual para as reclamadas, podendo o juiz reconhecer a responsabilidade por período inferior ao contrato, obrigações exclusivas do empregador, ou rejeitar a pretensão em relação à empresa apontado como tomadora, haja vista que o litisconsórcio é facultativo (SEVERO & ALMEIDA, 2014).

A relação jurídica entre o trabalhador e o empregador direto é de emprego, enquanto com o tomador é obrigacional, pois a Lei lhe impõe a responsabilidade pela satisfação dos créditos decorrentes do vínculo de emprego referente à mão de obra da qual se beneficiou, sendo, portanto, caso de litisconsórcio facultativo, já que as relações jurídicas não se confundem (SEVERO & ALMEIDA, 2014).

Nesse sentido, “Há, também, litisconsórcio facultativo passivo, no caso de ação proposta contra devedores solidários: pode ser proferida sentença condenatória apta a produzir resultado prático, ainda que contra um só dos devedores solidários”.

Tal fato pode ser claramente percebido na fase de execução, por exemplo, quando a Lei de Execução Fiscal estabelece no art. 4º as partes legítimas para figurar no polo passivo da execução:

Art. 4º - A execução fiscal poderá ser promovida contra:

I - o devedor;

II - o fiador;

III - o espólio;

IV - a massa;

V - o responsável, nos termos da lei, por dívidas, tributárias ou não, de pessoas físicas ou pessoas jurídicas de direito privado; e

VI - os sucessores a qualquer título.

Cumpra aqui destacar que, por força do artigo 889 da CLT, a Lei de execução fiscal para cobrança judicial da dívida ativa da Fazenda Pública Federal é aplicável à execução trabalhista:

Art. 889 - Aos trâmites e incidentes do processo da execução são aplicáveis, naquilo em que não contravierem ao presente Título, os preceitos que regem o processo dos executivos fiscais para a cobrança judicial da dívida ativa da Fazenda Pública Federal.

Nesse sentido, ensina Sérgio Pinto Martins:

A regra será a seguinte: primeiro o intérprete irá se socorrer da CLT ou de Lei Trabalhista nela não inserida. Não havendo disposição nestas, aplica-se a Lei nº 6.830/80. Caso esta última norma não resolva também a questão, será aplicado o CPC.

Na mesma linha, explica Luciano Viveiros:

Há três títulos legais que se aplicam ao processo de execução trabalhista, especificamente: a própria Consolidação das Leis do Trabalho, o Código de Processo Civil e a Lei 6.830/1980 (Lei de Execução Fiscal), priorizando a Consolidação das Leis do Trabalho sobre qualquer outra regra ou legislação aplicável.

Está previsto expressamente que o reconhecimento de responsabilidade extraordinária na fase de execução pode ocorrer sem que os responsáveis tenham participado da fase de cognição, sendo hipótese de litisconsórcio facultativo, conforme previsão do art. 4º da Lei de Execução Fiscal, já colacionado, bem como o art. 592 do Código de Processo Civil, que segue (SEVERO & ALMEIDA, 2014):

Art. 592. Ficam sujeitos à execução os bens:

I - do sucessor a título singular, tratando-se de execução fundada em direito real ou obrigação reipersecutória;

II - do sócio, nos termos da lei;

III - do devedor, quando em poder de terceiros;

IV - do cônjuge, nos casos em que os seus bens próprios, reservados ou de sua meação respondem pela dívida;

V - alienados ou gravados com ônus real em fraude de execução.

Tal entendimento decorre (SEVERO & ALMEIDA, 2014, p. 28 e 29):

Essa compreensão decorre do pressuposto de que o legitimado extraordinário para a execução será sempre alguém que, embora não tenha participado diretamente do processo, é “parte na lide”, em razão da relação jurídica que mantém com o devedor. Esse é o caso do sócio, do fiador, do sucessor e da tomadora, que se enquadra perfeitamente no item V do rol do art. 4º antes reproduzido.

Portanto, a possibilidade de executar a tomadora de serviços, quando não constou no polo passivo do processo de conhecimento, vem do conceito de legitimação extraordinária.

Nesse sentido, entende Antônio Carlos de Araújo Cintra:

A palavra parte não está na Lei no seu sentido de sujeito do contraditório no processo, mas indica os sujeitos da relação litigiosa [...] esse entendimento permite a aplicação, sem maiores dificuldades, da regra explicitada pelo artigo 472, à coisa julgada formada tanto nos casos de legitimação ordinária como naqueles de legitimação extraordinária.

O devedor solidário é parte no sentido de sujeito do litígio, já que mantém relação de responsabilidade com o trabalhador. Por esse motivo o art. 77 do CPC, por exemplo, admite o chamamento ao processo (SEVERO & ALMEIDA, 2014):

Art. 77. É admissível o chamamento ao processo:

I - do devedor, na ação em que o fiador for réu;

II - dos outros fiadores, quando para a ação for citado apenas um deles;

III - de todos os devedores solidários, quando o credor exigir de um ou de alguns deles, parcial ou totalmente, a dívida comum.

Quando o ordenamento jurídico faculta ao credor trabalhista escolher contra quem pretende dirigir sua pretensão não pode resultar em prejuízo, restando claro que o entendimento expresso no item IV da Súmula 331 do TST transforma em necessário o litisconsórcio legalmente considerado facultativo (SEVERO & ALMEIDA, 2014).

Luiz Guilherme Marinoni confirma que terceiros juridicamente interessados, que não forem parte no processo “podem ser alcançados pelos efeitos reflexos da sentença”.

Nesse mesmo sentido cumpre destacar o parágrafo único do art. 275 do Código Civil, o qual ressalta que “não importará renúncia da solidariedade a propositura de ação pelo credor contra um ou alguns dos devedores”.

Portanto, existem pessoas que, mesmo fazendo parte do litígio de maneira fática, não fazem parte do processo, já que o credor possui pretensão material a ser dirigida contra eles, podendo a exigência ser realizada no processo de execução, com a inversão do contraditório, conforme previsto no art. 4º da Lei de Execuções Fiscais (SEVERO & ALMEIDA, 2014).

### **3.2 – Projeto de Lei 4.330/04**

No início do ano de 2015, uma das notícias de maior destaque na imprensa foi a votação do projeto de lei nº 4.330/04, o qual ficou conhecido como “PL da Terceirização”.

O tema vem gerando enorme polêmica, sendo duramente atacado pela classe trabalhadora, que teme pela diminuição de seus direitos, bem como pela dificuldade que a terceirização impõe aos trabalhadores na busca judicial destes, visto que diversas empresas terceirizadas simplesmente somem, deixando seus empregados sem ter de onde tirar a satisfação de suas pretensões.

No presente subtítulo, portanto, o referido Projeto de Lei será analisado.

O Projeto de Lei 4.330/04, de iniciativa do Deputado Federal pelo Estado de Goiás, Sandro Mabel, segundo a justificção apresentada quando da edição do texto, foi concebido porque “As relações de trabalho na prestação de serviços a terceiros reclamam urgente intervenção legislativa, no sentido de definir as responsabilidades do tomador e do prestador de serviços e, assim, garantir os direitos dos trabalhadores”.

A finalidade do projeto, conforme previsto no artigo 1º:

Art. 1º Esta Lei regula o contrato de prestação de serviço e as relações de trabalho dele decorrentes, quando o prestador for sociedade empresária que contrate empregados ou subcontrate outra empresa para a execução do serviço.

Parágrafo único. Aplica-se subsidiariamente ao contrato de que trata esta Lei o disposto no Código Civil, em especial os arts. 421 a 480 e 593 a 609.

O artigo 4º, §2º, por sua vez, foi a previsão com maior ocorrência de descontentamento por parte da população brasileira, haja vista que, conforme sua redação, além das atividades não ligadas ao fim da empresa, como, por exemplo, limpeza e segurança, já autorizadas pelo sistema jurídico, podem ser terceirizadas as atividades inerentes, acessórias com complementares à atividade econômica do contratante:

Art. 4º Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato de prestação de serviços determinados e específicos com empresa prestadora de serviços a terceiros.

§ 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.

§ 2º O contrato de prestação de serviços pode versar sobre o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante.

A previsão anteriormente transcrita está sendo duramente criticada pois, conforme prevê o Juiz do Trabalho do TRT da 2º Região, Fábio Ribeiro da Rocha:

Com isso, em uma rede de intercalações, o trabalhador se vê lançado dentro de um sistema produtivo, para, quase sempre, desenvolver a atividade nuclear de uma empresa. Na Justiça do Trabalho, cotidianamente, deparamo-nos com diversas prestadoras de serviços que quebram e deixam irrisório patrimônio, e, por certo, prejudicando os trabalhadores.

A responsabilidade da empresa contratante, por sua vez, continua sendo subsidiária, conforme previsão do art. 10 do referido projeto de lei, ficando ressalvada a ação regressiva contra a devedora:

Art. 10. A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, ficando-lhe ressalvada ação regressiva contra a devedora.

Parágrafo único. Na ação regressiva de que trata o caput, além do ressarcimento do valor pago ao trabalhador e das despesas processuais, acrescidos de juros e correção monetária, é devida indenização em valor equivalente à importância paga ao trabalhador.

Entretanto, em caso de subcontratação, a empresa prestadora de serviços seria solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas assumidas pela empresa contratada, conforme preceitua o art. 11:

Art. 11. A empresa prestadora de serviços a terceiros, que subcontratar outra empresa para a execução do serviço, é solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas assumidas pela empresa subcontratada.

Outra previsão que causou enorme crítica foi a do art. 12, o qual possibilita a contratação de empregados terceirizados pela administração pública, em uma clara ofensa ao princípio do concurso público:

Art. 12. Nos contratos de prestação de serviços a terceiros em que a contratante for a Administração Pública, a responsabilidade pelos encargos trabalhistas é regulada pelo art. 71 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993.

A Juíza do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região, Valdete Souto Severo, em artigo publicado no dia 4 de maio de 2015, no site da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), manifestou-se da seguinte forma:

A luta contra a terceirização não é nova, nem se resume ao PL 4330. Na verdade, vivemos a culminância de um processo que iniciou há décadas e sobre o qual os juízes do trabalho também tem responsabilidade. Quando permitimos a aprovação da súmula 331 pelo TST, em 1993, numa guinada histórica em relação à jurisprudência pretérita, sem precedente algum, e a seguimos sem maiores reflexões, demos um passo decisivo na direção do que hoje estamos vivendo. Mas ainda há tempo de reverter esse quadro. Para isso, precisamos compreendê-lo. O PL 4330 não constitui uma iniciativa isolada. O STF tem promovido precarização das relações de trabalho, inclusive no tema da terceirização. A ADI1923, julgada neste mês de abril, enquanto o Congresso discute a terceirização, permite a intermediação de força de trabalho, pela administração pública em todas as atividades ligadas à cultura, educação, lazer, saúde, meio ambiente, praticamente acabando com a possibilidade de realização de concurso público. No ARE 791932 há liminar do Ministro Luiz Fux sobrestando demandas que versem sobre terceirização em atividades ligadas ao serviço público de telefonia. O ARE 713211, também sob relatório do mesmo Ministro, discute o conceito de atividade-fim. Aliás, é de perceber que o problema real da terceirização e, por consequência, do PL 4330, também não se resume a intermediação em atividade-fim, o que quer que isso signifique. Qualquer terceirização é prejudicial. Seus efeitos: redução de salários, facilitação da exploração de trabalho escravo, fragmentação da classe trabalhadora, com prejuízo real à luta sindical, sonegação de direitos, aumento do número de acidentes de trabalho, invisibilidade, não são

diferentes para trabalhadores das chamadas atividades-meio. São sobretudo eles, trabalhadores em limpeza e conservação, vigilantes, operadores de telemarketing, que vem sofrendo os efeitos da precarização. A compreensão da real dimensão da questão social que estamos enfrentando, desse recuo diante de uma ordem social claramente estabelecida no texto constitucional, é o que nos habilita a enfrentar o retrocesso. É certo, não há como enfrentá-lo sem luta, mas a enunciação do estado de exceção em que vivemos é um passo importante. O primeiro, de uma caminhada urgente e inadiável, em nome do fim definitivo da terceirização nas relações de trabalho.

Ainda, o Movimento em Defesa da Magistratura (MDM/RS), em uma nota de repúdio publicada em 15 de abril de 2015, manifestou-se no seguinte sentido:

O PL 4.330 prevê afastamento de limites civilizatórios mínimos para a terceirização no Brasil, reduz direitos trabalhistas elementares e abre largo espaço para aumento do desemprego e da precarização do mercado de trabalho.

(...)

Além do projeto de lei trazer a perspectiva de aumento dos mutilados pelo trabalho, sobrecarregará ainda mais o Sistema Único de Saúde e o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

O projeto esvazia atuação de empresas de grande porte, transferindo empregados para pequenos e médios empreendimentos, os quais são detentores de benefícios fiscais. A perspectiva será de prejuízo de arrecadação previdenciária e tributária, com ampliação de problemas de custeio a diversas atividades estatais.

O inevitável rebaixamento de remuneração também afetará o mercado interno. A iniciativa de lei estimula a diminuição média de salários, medida que já a curto prazo implicará retração do mercado de consumo, com prejuízos sentidos por toda a coletividade.

Portanto, mesmo não tendo uma decisão definitiva quanto à aprovação e posterior vigência do referido Projeto de Lei, resta claro que suas previsões vêm sendo alvo de duras críticas, tanto pelas entidades ligadas à Justiça do Trabalho, quanto por parte da classe política e pela sociedade civil como um todo, haja vista que, conforme o entendimento de tais setores, o referido projeto representa um grande retrocesso nas relações laborais, que seriam alvo de precarização, impossibilitando, inclusive, a busca judicial de direitos trabalhistas pelos trabalhadores terceirizados.

## CONCLUSÃO

O presente trabalho trouxe diversos entendimentos de doutrinadores, conceitos e definições acerca da terceirização no Brasil. Entretanto, mesmo com tantas informações, claramente a terceirização ainda é uma matéria muito controvertida no ordenamento jurídico brasileiro.

Percebem-se diversas contrariedades entre o item IV da Súmula 331 do TST e a legislação vigente.

A responsabilidade em casos análogos, tanto na legislação trabalhista quanto nas aplicáveis subsidiariamente a esta, é solidária, sendo o entendimento relativo à terceirização contrário aos demais.

De acordo com a teoria do risco, bem como o princípio da proteção, premissas aplicáveis à esfera trabalhista, a previsão da responsabilidade da tomadora de serviços na terceirização deveria ser solidária, a fim de corroborar com o ordenamento jurídico como um todo.

Em resumo, o entendimento elencado na súmula 331 do TST claramente desrespeita diversos entendimentos, previsões e princípios trabalhistas, principalmente o princípio da proteção.

Ainda, conforme demonstrado durante o desenvolvimento do presente trabalho, o item IV da súmula 331 prevê o benefício de ordem, “apelidado” de responsabilidade subsidiária, o qual permite que o devedor solidário indique bens livres que pertençam ao devedor principal, para que sejam alvo da execução antes dos seus.

Não há nenhuma previsão no ordenamento jurídico brasileiro que comporte a interpretação da jurisprudência do TST, no sentido de que deva ser esgotada a execução contra o empregador para, somente após, atingir a tomadora de serviços.

A previsão da súmula 331 do TST, inclusive, dificulta a busca de direitos pelo trabalhador, haja vista que limita a execução à empregadora, quando a tomadora de serviços não tenha participado do processo de conhecimento, ou não conste no título executivo judicial.

A tomadora de serviços, por ser uma empresa, tem total conhecimento dos riscos inerentes ao negócio, tanto do ponto de vista comercial quanto tributário ou trabalhista, motivo pelo qual deve arcar com o pagamento dos direitos trabalhistas dos funcionários de forma solidária com a empregadora.

A possibilidade de redirecionamento da execução em nada fere o sistema jurídico trabalhista, haja vista que, caso não concorde com os termos da execução, a tomadora de serviços pode contradita-la por meio dos embargos à execução, estando, dessa forma, garantidos o contraditório e a ampla defesa.

A insistência em impossibilitar a responsabilidade solidária da tomadora de serviços, ao exigir sua presença no processo de conhecimento, apenas torna efetiva a proteção do devedor, a qual vem sendo abandonada pelo Código de Processo Civil, bem como não é o fim do direito trabalhista, que busca a proteção do trabalhador.

A previsão da súmula 331 do TST traz um enorme prejuízo aos trabalhadores, comprometendo, inclusive, toda a evolução da doutrina e jurisprudência quanto ao processo, sua finalidade e funções.

Portanto, a previsão da referida súmula desafia o sistema jurídico, bem como gera diversos prejuízos irreversíveis aos trabalhadores, para os quais a Justiça do Trabalho deve proteção, já que esta foi a finalidade de sua criação.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMEIDA, Almiro Eduardo de. SEVERO Valdete Souto. A legitimidade da tomadora dos serviços para responder à execução trabalhista. Juris Plenum/ Editora Plenum. Ano X, nº 56
- BARRETO, Gláucia. **Curso de Direito do Trabalho**. Niterói: Impetus, 2008, p. 94.
- BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.
- CASTRO, Rubens Ferreira. **A terceirização no Direito do Trabalho**. São Paulo: Malheiros, 2000.
- CINTRA, Antônio Carlos de Araujo. Comentários ao Código de Processo Civil. Rio de Janeiro: Forense, v. IV, 2000. p. 305.
- GODINHO, M. Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**, 4ª ed. São Paulo: LTr, 2002.
- GODINHO, M. Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**, 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012.
- KLIPPEL, Bruno. **Direito Sumular esquematizado – TST**. São Paulo: Saraiva, 2011.
- MORAES, Paulo Douglas Almeida de. **Contratação Indireta e terceirização de serviços na atividade-fim das pessoas jurídicas: possibilidade jurídica e conveniência social**. 2003.
- MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz. Manual do processo de conhecimento. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25ª edição. São Paulo: Atlas S.A, 2009.
- MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o Direito do Trabalho**. 6 ed. Ver e ampl. – São Paulo: Atlas, 2003.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 32ªed. São Paulo: Atlas, 2011.

SARAIVA, Vade Mecum. 15ª ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

TESHEINER, José Maria. Autoridade e eficácia da sentença: crítica à teoria de Liebman. Revista Síntese de Direito Civil e Processual Civil, n. 03, jan./fev. 2000

VIVEROS, Luciano. CLT comentada: doutrina e jurisprudência. 7ª ed. rev. Atual. e ampl. – São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

Disponível em: <[www.mte.gov.br/delegacias/ms/ms\\_monografia.pdf](http://www.mte.gov.br/delegacias/ms/ms_monografia.pdf)>.

Disponível

em

<[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-331](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331)>

Disponível em

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>>

Disponível em <<http://www.anamatra.org.br/index.php/artigos/para-alem-do-pl-4330>>.