

Relação de emprego. Mão-de-obra fornecida por empreiteiro,
com delegação do poder de comando. Primazia do princípio
da realidade.

CT-16/79

C O N F I D E N C I A L

P A R E C E R

I	- Histórico	§§	1 a 7
II	- Considerações jurídicas preliminares ..	§§	8 a 12
III	- Das restrições à contratação de trabalho subordinado sem vínculo por prazo indeterminado com a empresa em favor de quem é prestado	§§	13 a 21
IV	- Do uso indevido dos contratos de empreitada e de prestação de serviços	§§	22 a 28
V	- Da primazia do princípio da realidade na configuração da relação de emprego	§§	29 a 35
VI	- Conclusão	§	36

45

I - Histórico

1. Em face da representação feita pelo Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias de Vitória, o Sr. Superintendente de Administração submeteu a exposição confidencial de 19 de novembro do corrente ano ao Sr. Diretor Executivo França Pereira, tecendo oportunas e adequadas considerações sobre a utilização de mão-de-obra contratada (MOC) na execução de serviços permanentes e normais da CVRD.

2. Nessa exposição, recorda que, durante anos, a CVRD realizou diversos contratos de fornecimento de mão-de-obra:

"Em 1974, enquanto o quadro efetivo de pessoal era de 14.000 o contingente de pessoal MOC era de 9.856. O fato gerou problemas jurídicos, sociais e políticos e a então administração da CVRD resolveu atacar o problema, o que foi feito pela Ordem de Serviço 14/74 (cópia anexa) que basicamente vedava a contratação de pessoal MOC para a execução de atividades consideradas permanentes, na empresa.

Em consequência desta nova política:

- a) 6500 contratados de MOC (CCCI, EUMA, PROTOPES, SEMOVITERRA, SISEMBRA e SOSEBEL) passaram aos quadros efetivos da CVRD;
- b) a maior parte dos restantes foi contratada para tarefas definidas na O.S. 14/74 como serviços contratáveis;
- c) outros foram dispensados.

3. Vale registrar que estão em curso na Justiça do Trabalho várias ações em que trabalhadores contratados pela mencionada forma pleiteiam o reconhecimento da relação de emprego com a CVRD e os direitos daí resultantes. E recentemente, uma delas, abrangendo 594 reclamantes foi julgada procedente, em

parte, pela MM Junta de Conciliação e Julgamento de Governador Valadares. A R. Sentença, exarada a 31 de outubro p.p., reconheceu a relação de emprego com a CVRD, enquadrando os reclamantes, para o efeito do pagamento de diferenças salariais, nos cargos iniciais de carreira correspondentes às funções efetivamente exercidas. Outrossim, assegurou-lhes a percepção das vantagens concedidas por esta empresa aos seus empregados, as quais deverão ser pagas com observância das normas regulamentares pertinentes.

4. Conforme acentuou o Sr. Superintendente Jurídico no expediente SUJUR/DEFP-1045/79, já era de se esperar esse resultado, sendo certo que a MM Junta não deu guarida ao excesso pretendido pelos Reclamantes quanto ao cálculo das vantagens regulamentares e julgou improcedente a ação no tocante a sete itens do pedido. Na verdade, a CVRD ganhou o que podia ganhar.

5. Ao analisar os contratos de empreitada de mão-de-obra, objeto da ação judicial, a referida Sentença concluiu:

"se, no aspecto formal, estão atendidos os pressupostos de legitimidade das referidas empreitadas, a realidade material de sua execução deixa muito a desejar.

Pois, parece-nos que a controvérsia deve ser examinada de um outro ângulo, mais consentâneo com os princípios humanísticos que inspiram o contrato de trabalho, o qual, antes de tudo, não custa repisar, é contrato-realidade, em cujo conteúdo deve abeberar-se primordialmente o Julgador, no deslinde da questão.

E ao adentrarmos na análise desta relação tripartite, entre a reclamada, empreiteira e reclamantes, através do exame minucioso da questão de fato, verificamos, que apesar de todo o aparato documental, visando dar fôros de legitimidade às referidas empreitadas, o mesmo não encontra a devida ressonância nos autos, existindo um profundo abismo entre a verdade for-

mal e a verdade material, entre as cláusulas do ajuste e a sua real execução.

A longa duração das empreitadas, cujos contratos foram firmados em 1963, traz em si um fator de desvirtuamento das finalidades a que se propuzeram, a par da gama interminável de atividades exercidas pelos reclamantes, inseridas cabalmente no contexto produtivo da reclamada, a tal ponto de não se poder distinguir, entre o trabalho por eles prestado, com as tarefas dos próprios ferroviários.

Impressiona sobretudo a este Juízo, a nenhuma interferência das intervenientes na administração e execução das obras consignadas nos contratos, a total ausência de elementos qualificados das empreiteiras em postos de comando ou na encarregadoria de serviços técnicos ou administrativos, absorvidos completamente pela reclamada, tornando letra morta, a cláusula contratual que confere às empreiteiras, a referida administração."

6. Não foi por outra razão que a Superintendência Jurídica da CVRD, com a nossa participação, defendeu as diretrizes que foram, afinal, consubstanciadas na Ordem de Serviço nº 14, de 18 de outubro de 1974. Em face do que prescreve o item 1 desse instrumento:

- a) todos os serviços permanentes e normais da empresa devem ser executados por pessoal próprio, isto é, trabalhadores com relação de emprego;
- b) somente as atividades concernentes a investimento, consultoria, serviços especiais, limpeza de prédio, instalação, pintura, ajardinamento, vigilância, manutenção de elevadores e de aparelhos de ar condicionado ou similares podem ser atribuídos, por contrato regulado pelo Código Civil, quer a profissionais especializados, quer a empresas empreiteiras de obra ou prestadoras de serviços;

c) os casos de picos de produção ou de emergência, caracteristicamente transitórios (até 90 dias), podem ser atendidos por trabalhadores recrutados mediante contrato de experiência ou por pessoal fornecido por empresa de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.74), até 20% do efetivo aprovado para o correspondente Grupo Ocupacional da Unidade.

7. Sobre a hipótese em foco é solicitado o nosso recer.

II - Considerações jurídicas preliminares

8. O Direito do Trabalho visa à integração do trabalhador na empresa, seja para garantir-lhe a desejável segurança econômica, seja porque os direitos trabalhistas assegurados pe las normas jurídicas pertinentes nascem com o contrato de trabalho ou sua execução e crescem proporcionalmente ao tempo de serviço do empregado.

9. Aliás, a Constituição brasileira preconiza a integração do trabalhador na empresa (Art. 165, nº V) e estabelece um elenco de direitos sociais-trabalhistas (Art. 165), os quais, juntamente com outros que "visem à melhoria de sua condição social" (caput do Art. cit.), são disciplinados por normas jurídicas de ordem pública. Essas normas cogentes formam a base legal do contrato de trabalho, o mínimo de garantias que não pode ser desrespeitado pela autonomia de vontade dos contratantes (Art. 444 da C.L.T.), sendo nulos "de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar" sua aplicação (Art. 9º da C.L.T.).

10. Por conseguinte, deve ser afirmada a nulidade, tanto da renúncia do empregado a direito estatuído em norma imperativa, salvo quando excepcionalmente facultada em lei (p. ex: renúncia à estabilidade em virtude da opção pelo regime do FGTS), como qualquer ato em fraude à lei, inclusive a relação jurídica

simulada com o fim de ocultar a natureza do negócio jurídico real mente acordado.

11. Releva ponderar que, enquanto no direito comum, a nulidade do contrato ou de uma de suas cláusulas tem como corolário, em regra, a inexistência do ato ajustado, no Direito do Trabalho,

"o vazio que normalmente deixa a nulidade é preenchido, automaticamente, na maioria dos casos, pelas normas estabelecidas a respeito" (ERNESTO KROTOSCHIN, "Instituciones de Derecho del Trabajo", Buenos Aires, 1947, Vol. I, pág. 14).

Daí termos escrito:

"A finalidade das regras de ordem pública do Direito do Trabalho consiste em evitar o abuso da autonomia da vontade, fazendo com que as pessoas dela desfrutem na medida em que o seu uso seja compatível com o interesse social. E a legislação do trabalho interessa a conservação da relação de emprego, desde que observadas as normas impostas pela ordem pública" ("Instituições de Direito do Trabalho", Rio, 7a. ed., 1978, vol. I, pág. 152).

12. Como bem sublinhou MARIO DE LA CUEVA,

"sendo tendência da lei evitar, até onde seja possível, a terminação da relação de trabalho, e não dependendo o seu conteúdo da vontade das partes no que se refere ao contrato mínimo, seria ilógico o resultado, sem razão alguma a apoiá-lo, o decretar-se a nulidade da relação" ("Derecho Mexicano del Trabajo", México, 2a.ed. 1943, vol. I, pág. 227).

Destarte, se da relação jurídica de fato estipulada deduz-se a existência de um contrato de trabalho tacitamente ajustado, sob o rótulo de outro negócio jurídico, aplicáveis se tornam as nor

mas cogentes do Direito do Trabalho:

"É, pois, o fato real que apareça ~~das~~ relações verdadeiramente existentes, o que se deve procurar sob a aparência, muitas vezes simulada, de contratos de direito comum, civil ou comercial" (RAFAEL CALDERA, "Derecho del Trabajo", Buenos Aires, 1960, pág. 281).

III - Das restrições à contratação de trabalho subordinado sem vínculo por prazo indeterminado com a empresa em favor de quem é prestado

13. Precisamente porque os direitos do empregado no contrato por prazo indeterminado são mais amplos do que os decorrentes do contrato a prazo, e se ampliam em proporção ao tempo de serviço na empresa, muitos empregadores passaram a utilizar, abusivamente, essa segunda forma de contratação.

14. Como sempre, a doutrina propõe soluções para as distorções do Direito, os Tribunais acolhem as proposições, quando possível, atualizando a jurisprudência, e a lei acaba por consagrar a norma destinada a obstar o uso indevido de determinada faculdade. Tal se verificou com o contrato de trabalho por prazo determinado, cuja disciplinação na C.L.T., de 1943, foi substancialmente alterada pelo Decreto-lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967, para permiti-lo somente quando se tratar:

- "a) de serviço cuja natureza ou ~~transitoriedade~~ justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência" (Art. 443).

E fixou o prazo máximo do contrato: o de experiência, 90 dias; os demais, dois anos (Art. 445).

15. Generalizou-se, então, o leasing de pessoal: em empresas foram constituídas para fornecer mão-de-obra a outras empresas, para execução de serviços, tanto de caráter transitório, como de caráter permanente. Normalmente, celebrava-se um contrato de locação de serviços entre a empresa fornecedora de mão-de-obra e a tomadora dos serviços; algumas vezes, ajustava-se um contrato de empreitada. Em todos os casos, os empregados formalmente vinculados à empresa locadora trabalhavam ao lado dos demais empregados da empresa locatária, sob o poder de comando desta.

16. Consoante o depoimento de ISIS DE ALMEIDA, difundiu-se rapidamente esse sistema de locação de pessoal, sendo que em 1973, só em São Paulo, cerca de dez mil empresas dele se utilizavam,

"sempre através de contratos de duração indefinida.

O leasing, já vitorioso na área do equipamento, se projetava, com igual ímpeto, no setor de pessoal" ("O regime de trabalho temporário", S. Paulo, 1977, pág. 4).

17. O mesmo uso abusivo de institutos do Direito Civil, para burlar a aplicação das normas tutelares do trabalho, se repetia em inúmeros países (Cf. NICOLAS VALTICOS, "Les entreprises de travail temporaire et les normes internationales du travail", in "Revue Internationale du Travail", Genebra, 1973, Vol. 107, nº 1, págs. 47 e segs.), o que levou a Dinamarca, em 1971, a França, a Noruega e a República Federal da Alemanha, em 1972, a estabelecerem restrições legais ao leasing de pessoal, limitando-o a hipóteses justificáveis de trabalho temporário.

18. A legislação comparada sobre o assunto cresceu, desde então, tendo sido adotada, a respeito, no Brasil, a Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974, que "dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências".

19. Essa lei conceituou como trabalho temporário

"aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou acrêscimo extraordinário de serviços" (Art. 2º - grifos nossos).

Definiu a empresa de trabalho temporário como aquela

"cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos" (Art. 4º - grifo nosso).

E limitou a três meses, em relação a um mesmo trabalhador, o contrato entre a empresa de trabalho temporário e a tomadora ou cliente, ressalvado o caso de autorização do órgão local do Ministério do Trabalho, na forma das instruções a propósito expedidas (Art. 10).

20. Nessa operação triangular, a empresa fornecedora delega o poder de comando à sua cliente e os empregados, embora vinculados àquela por contratos de trabalho, se obrigam a prestar serviços em favor de terceiros.

21. Mas, o aspecto jurídico de maior relevo resultante da Lei nº 6.019 corresponde à conclusão de que, excetuados os casos de "necessidade transitória de substituição" e de "acrêscimo extraordinário de serviço", o sistema legal não mais admite a utilização, pelas empresas, de mão-de-obra contratada a terceiros.

IV - Do uso indevido dos contratos de empreitada e de prestação de serviços

22. E dessa regra, explícita na mencionada lei, a doutrina e a jurisprudência deduziram uma outra, que decorre, a fortiori, do novo sistema e se sintoniza com as finalidades do Direito do Trabalho: não é admissível a contratação de empreiteiras ou locadores de serviços para a execução de atividades perma

nentes da empresa e, nem mesmo, para necessidades episódicas, visto que estas últimas podem ser atendidas na forma prevista para o trabalho temporário. A empreitada se justifica quando se tratar de execução de certa obra, ^{que} ~~cujas execução~~ não corresponde a qualquer das atividades empreendidas pela empresa contratante ou locatária. A locação de serviços de outra empresa deve ser admitida somente por exceção, seja em virtude do horário de funcionamento do estabelecimento da empresa locatária (p.ex.: serviço de limpeza), seja em razão das condições especiais em que o trabalho deve ser executado (p.ex.: serviço de segurança ou vigilância, conservação de máquinas, elevadores e outros aparelhos, exploração de restaurante etc). Mas tanto na empreitada de obra, como na locação de serviços, os empregados trabalham subordinados aos prepostos da empresa empreiteira ou locadora, e não à administração das empresas que contrataram os respectivos serviços, não podendo verificar-se, tal como no fornecimento de mão-de-obra temporária, a delegação do poder de comando à empresa contratante.

23. Consoante a lição de CLOVIS BEVILACQUA,

"Dá-se o contrato de empreitada, quando o locador de serviços se obriga a fazer ou mandar fazer certa obra, mediante retribuição determinada ou proporcional ao trabalho executado"
 ("Direito das Obrigações", Rio, 1931, pág. 351).

Destaque-se: contrato por obra certa, com pagamento ajustado em função dessa obra, cuja execução é feita pelo próprio empreiteiro ou por intermédio de empregados seus, cujos serviços ele dirige pessoalmente ou mediante prepostos, utilizando material próprio ou fornecido pelo contratante (Art. 1.237 do Cód. Civil). Ao empreiteiro cabe o risco pela má realização da obra, se fornece os materiais (Art. 1.238) ou quando houver culpa na execução dos serviços, se forneceu apenas a mão-de-obra (Art. 1.239). E essa culpa não se restringe, obviamente, aos casos em que o empreiteiro executa pessoalmente o serviço, porquanto a mão-de-obra que fornece para a empreitada, trabalha sob o poder de comando dele, sob sua responsabilidade.

24. O que distingue a locação de serviços da emprei

tada é que nesta

"o que visam as partes é o resultado da atividade do empreiteiro" (ORLANDO GOMES, "Introdução do Direito Civil", Rio, 1957, pág. 427).

Na empreitada (locatio operis)

"a direção e fiscalização competem ao próprio empreiteiro, que contrata e despede os operários" (WASHINGTON DE BARROS MONTEIRO, "Curso de Direito Civil", S. Paulo, 12a. ed., 1977, vol.V, Parte II, pág. 189).

Na locação de serviços (locatio operarum), da qual o contrato de trabalho é uma das espécies,

"a remuneração é correspondente aos dias ou às horas de trabalho, enquanto na empreitada, ela é proporcional ao serviço realmente executado, sem atenção ao tempo nele empregado. Nesta paga-se o resultado do serviço, porque o empreiteiro se obriga a dar pronta a obra por um preço certo; naquela, remunera-se a pessoa que colocou à disposição de outra sua atividade" (Idem, ibidem, vol. e parte cit., págs. 189/190).

25. Cumpre, pois, não confundir a empreitada de labor, na qual o empreiteiro contrata a execução de determinada obra, sem fornecer o material, mediante certo preço, com o simples fornecimento de mão-de-obra para trabalhar sob a direção e responsabilidade da empresa locatária, que está hoje limitado à hipótese de trabalho temporário, nas estritas condições estatuídas pela Lei nº 6.019, de 1974.

26. Há, portanto, nítido desvirtuamento da empreitada, quando, em virtude do contrato celebrado, o empreiteiro apenas encaminha empregados para que realizem, na empresa locatária, atividades normais e permanentes desta, sob a direção dela, recebendo uma comissão sobre os salários pagos. E a situação mais se

agrava quando tais empregados trabalham lado a lado dos que são registrados como empregados da empresa locatária, cabendo a esta preparar a folha de pagamento e encaminhar à pseudempresiteira o correspondente valor para que pague os salários dos seus pseudos empregados. Formalmente, esses trabalhadores estão juridicamente vinculados à empresiteira; mas, na realidade, são empregados da locatária, a quem prestam serviços não eventuais, com subordinação ao seu poder de comando e mediante salário que, de fato, ela lhes paga (Art. 3º da C.L.T.).

27. O mesmo ocorrerá com o trabalho prestado à empresa locatária em decorrência de contrato de prestação de serviços ajustado com empresas prestadoras de serviços ou com trabalhadores autônomos:

- a) fora das hipóteses que o justifiquem (V. § 22 deste parecer);
- b) em qualquer caso, quando, entre os empregados da empresa locadora de serviços ou o trabalhador autônomo e a empresa locatária, existirem os elementos configuradores da relação de emprego enumerados no art. 3º da C.L.T.

28. Daí decidirem reiteradamente os Tribunais do Trabalho:

"Não é verdadeiro empresiteiro o que serve como intermediário por conta do verdadeiro empregador e com recursos por este fornecidos" (Ac. do TST, 1ª T., de 12.09.66, no RR-2685/66; Min. RÔMULO CARDIM, rel.; Rev. do TST, 1962/66, pág. 167);

"Entidade intermediária da mão-de-obra não é empregadora (salvo, obviamente, nos casos de trabalho temporário admitidos por lei), e sim a empresa que com ela se beneficiou diretamente" (Ac. do TST, 3a. T., no AI-1219/75; Min. COQUEIJO COSTA, rel.; D.J. de 21.11.75);

"Embora contratada empregada de empresa de prestação de serviços, tendo os seus trabalhos sido prestados de forma continuada e permanente, configura-se a relação de emprego" (Ac. do TST, 3a. T., no RR-698/78; Min. LOMBA FERRAZ, rel.; Rev. do TST, 1978, pág. 280);

"Vendedor ambulante, que presta com exclusividade de serviço de caráter subordinado, mediante modesto salário-comissão e sob a direção da empresa, não pode ser considerado autônomo" (Ac. do TST, 2a. T., no RR-764/76; Min. BARATA SILVA, rel.; D.J. de 06.12.76);

"Demonstrado que o suposto empreiteiro de mão-de-obra é mero testa de ferro daquele que, verdadeiramente exerce a atividade econômica, deste os encargos trabalhistas" (Ac. do TRT da 1a. R., de 23.06.76, no RO-711/76; Juiz MORAES RATTES, rel.; "Dicionário de Decisões Trabalhistas" de Calheiros Bomfim e Silvério dos Santos, Rio, 14a. ed., 1977, pág. 171);

"Vínculo empregatício que se reconhece, para os efeitos de direito

.....

As funções de datilógrafo e escriturário, desempenhadas pelo reclamante durante o largo lapso de tempo, por sua natureza, são permanentes e indispensáveis em qualquer agência da Caixa Econômica Federal" (Ac. do TFR, 3a. T., no RO-568; Min. JOSÉ NÉRI DA SILVEIRA, rel.; D.J. de 18.06.73);

"O trabalho executado lado a lado com operários do quadro, sob a orientação direta de fiscais, engenheiros e dirigentes de turma, caracteriza vinculação empregatícia entre o prestador e a empresa responsável pela obra" (Ac. do TRT da 8a. R. de 16.08.76 no RO-294/76; Juiza LYGIA SIMÃO OLIVEIRA, rel.; "Dicionário" cit., pág. 420).

V - Da primazia do princípio da realidade na configuração da relação de emprego

29. O contrato de trabalho, no Brasil, não requer forma solene e pode ser ajustado tacitamente (Art. 443 da C.L.T.). Sempre que um trabalhador prestar serviços não eventuais a uma pessoa física ou jurídica, que assuma os riscos da atividade empreendida, dirija a prestação pessoal dos serviços e lhe pague os correspondentes salários - haverá contrato de trabalho entre ambos (Arts. 2º e 3º da C.L.T.). Porque ao empregador cabe os riscos do empreendimento, a lei lhe confere o poder de comando, que se desdobra nos poderes diretivo e disciplinar. E a sujeição do prestador dos serviços a esse poder configura a subordinação jurídica do empregado ao empregador, que constitui o traço definidor mais importante do contrato de trabalho.

30. Por conseguinte, os fatos reveladores dos precitados elementos é que devem ser considerados para a aferição da existência do contrato de trabalho. Pouco importa o rótulo dado à relação jurídica formalmente ajustada (contrato de empreitada, contrato de prestação de serviços autônomos, contrato de representação comercial, estágio, bolsa de estudos etc), se a realidade evidencia a relação de emprego. Porque, como já foi assinalado, são nulos os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação das normas jurídicas de proteção ao trabalho (Art. 9º da C.L.T.).

31. MARIO DE LA CUEVA foi quem difundiu a expressão de que o contrato de trabalho é um contrato-realidade, extraída de uma decisão da Corte Suprema mexicana:

"A existência de uma relação de trabalho depende, em consequência, não do que as partes tiverem pactuado, mas da situação real em que o trabalhador se ache colocado, porque, como diz SCELLE, a aplicação do Direito do Trabalho depende cada vez menos de uma relação jurídica subjetiva do que de uma situação objetiva, cuja existência é independente do ato que condiciona seu nascimento. Donde resulta errôneo pretender

julgar a natureza de uma relação de acordo com o que as partes tiverem pactuado, uma vez que, se as estipulações consignadas no contrato não corresponderem à realidade, carecerão de valor" (Ob. cit., Vol. I, pág. 381).

32. PLÁ RODRIGUES, em primorosa monografia, inclui a primazia da realidade entre os princípios cardeais do Direito do Trabalho:

"Isto significa que em matéria trabalhista importa o que ocorre na prática mais do que o que as partes pactuaram em forma mais ou menos solene ou expressa ou o que se insere em documentos, formulários e instrumentos de contrato

O mais frequente é o caso das simulações relativas, nas quais se dissimula o contrato real, substituindo-se ficticiamente por um contrato diferente" ("Los principios del Derecho del Trabajo", Montevideo, 1975, pág. 234).

33. A relação intersubjetiva no caso é irrelevante, como bem pondera ARION ROMITA, que aduz:

"O negócio inválido e o ineficaz são susceptíveis de conversão. Esta - na lição de EMILIO BETTI - consiste numa correção da qualidade jurídica do negócio, ou seja, na sua valoração como negócio de tipo diverso daquele que, na realidade, foi celebrado" ("A subordinação no contrato de trabalho", Rio, 1979, pág. 87).

34. Cabe realçar, nesta oportunidade, como adverte DÉLIO MARANHÃO, ("Direito do Trabalho", Rio, 6a. ed., 1978, pág. 62), que, em razão do caráter tutelar do Direito do Trabalho, é inaplicável à hipótese o art. 104 do Código Civil, segundo o qual,

"Tendo havido intuito de prejudicar a terceiros

ou infringir preceito de lei, nada poderão alegar, ou requerer, os contraentes em juízo quanto à simulação do ato, em litígio de um contra o outro, ou contra terceiros."

35.
sentido de que:

Por tudo isto, firmou-se a jurisprudência no

"Se os fatos caracterizam a prestação de serviços com os requisitos necessários a seu enquadramento como contrato de trabalho, regido pela CLT, pouco importa que, em instrumento lavrado entre as partes, seja denominado de autônomo o trabalhador" (Ac. do TST, 1a. T., de 29. 11.73, no RR-2622/73; Min. TADIEU PEREIRA, rel., Rev. do TST, 1973/74, pág. 323);

"Relação de emprego. Como se apura. "A conceituação de emprego, no D. do Trabalho, assenta-se em determinados supostos, conjuntos de suportes - fato, que atraem a incidência da regra legal. No campo do Direito, em que as formas ideativas se pre-figuram em juízos lógicos, hipoteticamente armados, o pressuposto vem enunciado na regra jurídica e só se alcança o conceito se o fato do mundo exterior preenche aquela linha ideativa nela traçada" (RIBEIRO DE VILHENA, "Relação de emprego") (Ac. do TST, 3a. T. no RR-2035/75; Min. COQUEIJO COSTA, rel.; Rev. do TRT da 3a. R. n.ºs. 27/28, pág. 97).

"A lei diz que requisitos caracterizam ou descaracterizam a relação de emprego. Cabe ao Juiz, ante os fatos provados na causa, decidir se existe ou não o liame empregatício. A lei 4.886 não exige presunção de iure, mas apenas iuris tantum contra a existência da relação subordinada de emprego, nem impede que o trabalhador demonstre a realidade do contrato de emprego, ante a existência puramente formal de um contrato de representação comercial" (Ac. do TST, 3a. T., no RR-3796/77; Min. COQUEIJO COSTA, rel.; Rev. do TRT da 3a. R. n.ºs. 29/30, pág. 139);

"A relação de emprego é contrato-realidade que, uma vez estabelecido, só pode ser rescindido nos termos da lei trabalhista" (Ac. do TRT da 1a. R., de 10.08.76, no RO-1186/76; Juiz G. SIMÕES BARBOSA, rel.; "Dicionário" cit., pág. 427);

"Havendo trabalho permanente, salário e subordinação, existe contrato de trabalho, nulo sendo o contrato de empreitada, feito para mascarar a quele no curso da sua execução" (Ac. do TRT da 1a. R., de 21.06.72, no RR-1157/72; Juiz AMARO BARRETO, rel.; Rev. LTr, S.Paulo, 1973, pág. 168);

"Os requisitos centrais que definem o contrato de trabalho se acham evidenciados e se sobrepõem a uma alegada sociedade irregular ou de fato na exploração da atividade" (Ac. do TRT da 3a. R., 1a. T., no RO-828/76; Juiz O. TEIXEIRA GUIMARÃES, rel.; Rev. do TRT da 3a. R. n.ºs. 27/28, pág. 286);

"Comprovado pela prova dos autos, que o serviço executado pelo reclamante é necessário à atividade normal da empresa, de cujo processo produtivo participa o obreiro integrativamente e mediante salário, a relação jurídica existente entre as partes é a de emprego" (Ac. do TRT da 3a. R. no RO-745/77; Juiz NESTOR VIEIRA, rel.; Rev. do TRT da 3a. R., n.ºs 29/30, pág. 262).

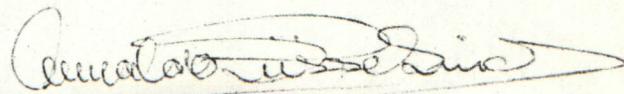
VI - Conclusão

36. Em face do exposto, parece-nos procedente e oportuna a representação do Sr. Superintendente de Administração, sobretudo porque, na CVRD, vigora a Ordem de Serviço n.º 14, de

1974, que atende à orientação consagrada sobre o tema pelo Poder Judiciário.

S.M.J., é o que nos parece.

Rio de Janeiro, 11 de dezembro de 1979.



Arnaldo Lopes Sussekind

Consultor Trabalhista

ALS/Ymag.