



:: Ano VII | Número 126 | 2ª Quinzena de Setembro de 2011 ::

VERSÃO RESTAURADA*



Os acórdãos, as ementas, as decisões de 1º Grau, o artigo e as informações contidos na presente edição foram obtidos em páginas da "internet" ou enviados pelos seus prolores para a Comissão da Revista e Outras Publicações do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Por razões de ordem prática, alguns deles foram editados e não constam na íntegra.

Carlos Alberto Robinson
Presidente do TRT da 4ª Região

Cleusa Regina Halfen
Diretora da Escola Judicial do TRT da 4ª Região

Carlos Alberto Zogbi Lontra
Coordenador Acadêmico

Paulo Orval Particheli Rodrigues
Ricardo Carvalho Fraga
Carolina Hostyn Galha Beck
Comissão da Revista e Outras Publicações

Camila Frigo
Tamira Kiszewski Pacheco
Glades Helena Ribeiro do Nascimento
Ane Denise Baptista
Norah Costa Burchardt
Equipe Responsável

Sugestões e informações: (51)3255-2689
Contatos: revistaeletronica@trt4.jus.br

Utilize os links de navegação: [◀ volta ao índice](#)
[▶ volta ao sumário](#)

Sumário

- 1. Acórdãos**
- 2. Ementas**
- 3. Decisões de 1º Grau**
- 4. Artigo**
- 5. Notícias**

* A presente versão foi restaurada em momento posterior ao da publicação original. Assim, não foi possível a recuperação das informações relativas às "Indicações de Leitura" e "Dica de Linguagem Jurídico Forense".

:: Ano VII | Número 126 | 2ª Quinzena de Setembro de 2011 ::

Agradecimentos

A Comissão da Revista e Outras Publicações do TRT da 4ª Região agradece a valiosa colaboração:

– Cristiano Fraga, servidor do TRT4, (artigo);



Para pesquisar por assunto no documento, clique no menu **Editar/Localizar ou utilize as teclas de atalho **Ctrl+F** e digite a **palavra-chave** ou expressão na caixa de diálogo que será aberta.**

Índice

1. Acórdãos

- 1.1 **Acidente de trabalho. Danos morais, estéticos e lucros cessantes. Disparo com arma de fogo, ocorrido nas dependências da empresa, em horário de descanso, envolvendo colega de trabalho supostamente embriagado. Fato de terceiro. Exclusão do nexo de causalidade. Responsabilidade do empregador afastada.**
(6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Maria Inês Cunha Dornelles.
Processo n. -61.2009.5.04.0541 RO. Publicação em 19-08-11).....08
- 1.2 **Acidente do trabalho. Gripe. Influenza a H1N1. Ascensorista. Falecimento da empregada. 1. Legitimidade ativa do espólio. 2. Danos morais e pensionamento.**
(9ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador João Alfredo Borges Antunes de Miranda.
Processo n. 0000018-46.2010.5.04.0030 RO. Publicação em 19-08-2011).....10
- 1.3 **Adicional de insalubridade. Grau máximo. Cobradora de ônibus. Recolhimento diário do lixo deixado pelos passageiros nas duas lixeiras instaladas nos ônibus. Devido.**
(7ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Flavio Portinho Sirangelo.

Processo n. 0105200-33.2009.5.04.0005 RO. Publicação em 12-08-11).....	18
1.4 Danos materiais e morais. Coletadora e auxiliar de laboratório. Alegação da ocorrência de doenças e intercorrências gestacionais pelo contato direto com "xilol". Não comprovação. Indenizações indevidas. (10ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Emílio Papaléo Zin. Processo n. 0090300-67.2009.5.04.0030 RO. Publicação em 28-07-11).....	20
1.5 Despedida discriminatória não configurada. Portador do vírus HIV. Demonstrado que o empregado continuou trabalhando por mais de quatro anos após a empresa ter ciência da doença, não tendo divulgado sua condição de saúde no ambiente de trabalho. (8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Processo n. 0001331-06.2010.5.04.0333 RO. Publicação em 22-07-10).....	22

[▲ volta ao sumário](#)

2. Ementas

2.1 Adicional de insalubridade indevido. Porteiro de restaurante. Tarefa de transferir saco plástico contendo lixo para o outro lado da rua. Aplicação da OJ n. 4 da SDI-I do TST. (7ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Flavio Portinho Sirangelo. Processo n. 0022900-78.2009.5.04.0016 RO. Publicação em 04-08-11).....	27
2.2 Adicional de insalubridade. Atividades realizadas em local externo com eventual exposição à chuva. Pagamento indevido. (9ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Cláudio Antônio Cassou Barbosa. Processo n. 0144700-17.2009.5.04.0261 RO . Publicação em 29-07-11).....	27
2.3 Agravo de petição. Acordo. Cláusula Penal. Pagamento direto ao procurador. Alteração de endereço do patrono autor, sem a devida comunicação nos autos. Depósito feito em juízo. (6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Maria Inês Cunha Dornelles. Processo n. 0000034-15.2010.5.04.0801 AP. Publicação em 15-08-11).....	27
2.4 Agravo de petição. Bem de família. Imóvel registrado em nome de sociedade comercial. Lei n. 8.009/90. Impenhorabilidade afastada. (8ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Denis Marcelo de Lima Molarinho. Processo n. 0001335-09.2010.5.04.0021 AP. Publicação em 26-08-11).....	27
2.5 Agravo de petição. Bem penhorado. Ausência de causa que prove a necessidade de revisão ou avaliação por profissional especializado. (10ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Milton Varela Dutra. Processo n. 0000269-42.2010.5.04.0102 AP. Publicação em 25-08-11).....	27
2.6 Agravo de petição. Fraude à execução configurada. Venda dos bens do espólio posterior ao ajuizamento da ação. (7ª Turma. Relator o Exmo. Juiz Marcelo Gonçalves de Oliveira - Convocado. Processo n. 0077000-81.2008.5.04.0512 AP. Publicação em 01-09-11).....	28
2.7 Coisa julgada afastada. Inexistência de identidade de pedidos. (8ª Turma. Relatora a Exma. Juíza Maria Madalena Telesca - Convocada. Processo n. 0201900-72.2009.5.04.0231 RO. Publicação em 22-07-11).....	28

2.8	Complementação de aposentadoria. Migração de plano. Adesão ao BrTPREV. Decisão judicial anterior que assegura o direito do trabalhador a migrar sem outorga de quitação geral.	
	(9ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Carmen Gonzalez. Processo n. 0053700-87.2008.5.04.0028 RO. Publicação em 26-08-11).....	28
2.9	Estabilidade. Empregado público celetista. Inexistência de abuso de direito ou irregularidade na despedida por justa causa. Nulidade afastada. Aplicação da Súmula n. 390 do TST.	
	(6ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador José Cesário Figueiredo Teixeira. Processo n. 0000789-85.2010.5.04.0721 RO. Publicação em 29-07-11).....	28
2.10	Execução. Limites da coisa julgada. Imutabilidade. Inteligência dos arts. 467, 468 e 471, todos do CPC.	
	(10ª Turma. Relator o Exmo. Juiz Fernando Cassal - Convocado. Processo n. 0128100-57.2007.5.04.0012 AP. Publicação em 21-07-11).....	29
2.11	Gestante. Indenização correspondente ao período de estabilidade provisória. Postulação da indenização compensatória sem pedido de reintegração ao emprego.	
	(8ª Turma. Relatora a Exma. Juíza Maria Madalena Telesca - Convocada. Processo n. 0000501-82.2010.5.04.0028 RO. Publicação em 17-08-11).....	29
2.12	Horas de sobreaviso indevidas. Necessidade de que o empregado esteja à disposição do empregador.	
	(10ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Emílio Papaléo Zin. Processo n. 0000065-72.2010.5.04.0821 RO. Publicação em 28-07-11).....	29
2.13	Horas extras. Gerente de Banco. Aplicação dos arts. 224 e 226 da CLT. Adicional devido.	
	(9ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador João Alfredo Borges Antunes de Miranda. Processo n. 0032700-30.2007.5.04.0751 RO. Publicação em 01-08-11).....	29
2.14	Horas <i>in itinere</i> devidas. Cláusula normativa que afronta norma de proteção do trabalhador.	
	(7ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Marçal Henri Figueiredo. Processo n. 0001040-43.2010.5.04.0741 RO. Publicação em 04-08-11).....	30
2.15	Mandado de segurança. Execução provisória. Substituição do bem indicado à penhora. Cotas em fundo de investimento. Aplicações de risco. Bem não idôneo. Segurança denegada.	
	(1ª SDI. Relatora a Exma. Desembargadora Maria Cristina Schaan Ferreira. Processo n. 0003680-74.2011.5.04.0000 MS. Publicação em 03-08-11).....	30
2.16	Prescrição total. Termo inicial. Contagem do prazo prescricional a partir do último dia trabalhado. Aplicação do prazo prescricional previsto no art. 7º, XXIX, da CF/88.	
	(8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Processo n. 0000945-87.2010.5.04.0781 RO. Publicação em 22-07-11).....	30
2.17	Professor. Férias. Redução do período de férias de 60 para 30 dias. Alteração lesiva do contrato de trabalho.	
	(10ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Milton Varela Dutra. Processo n. 0001448-80.2010.5.04.0661 RO. Publicação em 25-08-11).....	30

2.18	Professor. Hora-atividade. Atividades extraclasse, com preparação de aulas, provas e correção. Pagamento devido.	
	(9ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Cláudio Antônio Cassou Barbosa. Processo n. 0000226-20.2010.5.04.0292 RO. Publicação em 22-07-11).....	31
2.19	Radialista. Acúmulo de funções não configurado. Transmissão simultânea da programação nas frequências AM e FM. Acréscimo salarial indevido.	
	(8ª Turma. Relator o Exmo. Juiz Wilson Carvalho Dias - Convocado. Processo n. 0001157-66.2010.5.04.0019 RO. Publicação em 12-08-11).....	31
2.20	Relação de emprego não configurada. Estacionamento de veículos em estacionamento anexo ao empreendimento comercial.	
	(6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Beatriz Renck. Processo n. 0000673-63.2010.5.04.0403 RO. Publicação em 05-09-11).....	31
2.21	Relação de emprego. Arrendamento. Tarefas realizadas pelo ecônomo que não alteram a natureza do contrato de arrendamento. Vínculo não configurado.	
	(10ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Denise Pacheco. Processo n. 0043000-56.2009.5.04.0662 RO. Publicação em 21-07-11).....	31
2.22	Relação de emprego. Cooperativa. Fraude. Tomador de serviços. Responsabilidade subsidiária. Entendimento das Súmulas 331, IV a VI, do TST e 11 deste Regional.	
	(9ª Turma. Relator o Exmo. Juiz Ricardo Martins Costa- Convocado. Processo n. 0000207-43.2010.5.04.0541 RO. Publicação em 12-08-11).....	31
2.23	Relação de emprego. Trabalho bancário realizado por intermediação de empresa vinculada ao banco. Empresa de "fachada". Vínculo reconhecido. Configuração da hipótese prevista na Súmula 331, I, do TST. Aplicação do disposto no art. 9º da CLT.	
	(7ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Flavio Portinho Sirangelo. Processo n. 0061100-27.2009.5.04.0026 RO. Publicação em 12-08-11).....	32
2.24	Responsabilidade subsidiária. Despesas processuais.	
	(10ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Emílio Papaléo Zin. Processo n. 0065700-73.2008.5.04.0302 AP. Publicação em 28-07-11).....	32
2.25	Vigilante. Adicional de risco. Aplicação da Lei n. 7.102/83 e do entendimento da Súmula n. 374 do TST.	
	(7ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Maria da Graça Ribeiro Centeno. Processo n. 0000026-38.2011.5.04.0531 RO. Publicação em 01-09-11).....	32

▲ [volta ao sumário](#)

3. Decisões de 1º Grau

3.1	Contrato temporário. Invalidez. Contratação formalmente realizada em razão de acréscimo de serviço, mas que se deu, inequivocamente, no período de retração de vendas. 2. Dano moral. Assédio sexual. Configuração. Indenização devida.	
	(Exma. Juíza Elisabete Santos Marques. Processo n. 0001145-40.2010.5.04.0411 Ação Trabalhista. Vara do Trabalho de Viamão. Publicação em 25-08-11).....	36

3.2	Legitimidade ativa da companheira. Empregado falecido. Direitos decorrentes da relação de emprego havida. Necessidade de reconhecimento judicial da união estável. Prescrição extintiva da ação. Termo inicial. (Exma. Juíza Rosane Cavaleiro Gusmão. Processo n. -38.2010.5.04.0019. Ação Trabalhista. 19ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. Publicação em 13-07-11).....	36
-----	---	----

▲ volta ao sumário

4. Artigo

"SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL: UM NOVO PARADIGMA PARA AS RELAÇÕES DE EMPREGO"

Cristiano Fraga.....	39
----------------------	----

▲ volta ao sumário

5. Notícias

5.1 Supremo Tribunal Federal – STF (www.stf.jus.br)

Usuários começam a aderir ao Peticionamento Eletrônico versão 2

Veiculada em 02-09-11.....	77
----------------------------	----

5.2 Superior Tribunal de Justiça– STJ (www.stj.jus.br)

STJ empossa dois novos ministros na segunda-feira, dia 5

Veiculada em 05-09-11.....	77
----------------------------	----

5.3 Tribunal Superior do Trabalho – TST (www.tst.jus.br)

5.3.1. Protocolado projeto de lei sobre mudanças no processamento de recursos ao TST

Veiculada em 02-09-11.....	78
----------------------------	----

5.3.2 Interessados em assistir audiência pública já podem fazer pré-credenciamento

Veiculada em 12-09-11.....	79
----------------------------	----

5.4 Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região – TRT4R (www.trt4.jus.br)

5.4.1 Marçal Figueiredo toma posse como desembargador do TRT-RS

Veiculada em 01-09-11.....	79
----------------------------	----

5.4.2 Seguem trabalhos para implantação do Núcleo de Apoio à Execução

Veiculada em 01-09-11.....	80
----------------------------	----

5.4.3	Justiça do Trabalho gaúcha suspende prazos processuais entre 12 e 20 de setembro para viabilizar implantação da Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas	
	Veiculada em 05-09-11.....	80
5.4.4	Inauguradas as novas instalações da Justiça do Trabalho em São Gabriel	
	Veiculada em 07-09-11.....	81
5.4.5	AES Sul adere ao projeto do Núcleo de Conciliação do TRT-RS	
	Veiculada em 09-09-11.....	82
5.4.6	Corregedor do TRT-RS acolhe pedido da Amatra IV para que seja retirada exigência de número mínimo mensal de sentenças	
	Veiculada em 09-09-11.....	83
5.4.7	Rio Grande do Sul ganha mais 17 Varas do Trabalho	
	Veiculada em 12-09-11.....	83

[volta ao sumário](#)

1. Acórdãos

1.1 Acidente de trabalho. Danos morais, estéticos e lucros cessantes. Disparo com arma de fogo, ocorrido nas dependências da empresa, em horário de descanso, envolvendo colega de trabalho supostamente embriagado. Fato de terceiro. Exclusão do nexo de causalidade. Responsabilidade do empregador afastada.

(6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Maria Inês Cunha Dornelles. Processo n. -61.2009.5.04.0541 RO. Publicação em 19-08-11)

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS, ESTÉTICOS E LUCROS CESSANTES. ACIDENTE. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR.

Disparo de arma de fogo por colega alcoolizado, ocorrido em alojamento da reclamada, fora do horário de expediente. Responsabilidade do empregador não configurada, por ausência de culpa. Prova oral que demonstra a expressa proibição de porte de arma de fogo e de uso de álcool nas dependências da obra. Ainda que desrespeitada a norma geral, pelo empregado que causou o dano, o princípio da razoabilidade no caso em apreço, não admite exigência de conduta diversa por parte da empresa.

[...]

ISTO POSTO:

1. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS, ESTÉTICOS E LUCROS CESSANTES.

O Julgador de Origem indeferiu as reparações em destaque, por entender que, no caso dos autos, em que pese o acidente sofrido pelo reclamante tenha ocorrido no pátio do alojamento da reclamada, o autor dos disparos, também empregado na ré, não estava a serviço no momento do infortúnio. Concluiu tratar-se de dano causado por terceiro, aspecto que exclui o nexo de causalidade e, por consequência, eximiu a ex-empregadora de qualquer responsabilidade pelos danos resultantes do evento (sentença nas fls.153-54).

O reclamante pretende reverter o julgamento desfavorável. Afirma, e procura demonstrar, a presença do dano, do nexo causal e da culpa do empregador, a ensejar o reconhecimento das reparações perseguidas. Invoca o disposto na Súmula 229 do Supremo Tribunal Federal bem como reproduz jurisprudência em favor de sua tese.

Os fatos são incontroversos. No mês de fevereiro de 2008, por volta das 21h30min, o reclamante, exercente da função de "pedreiro", se encontrava no pátio do alojamento da empresa, que ficava na própria obra em que trabalhava, acompanhado de outros dois colegas, quando chegou o empregado de nome R., aparentemente embriagado, portando arma de fogo e que, a despeito do apelo de todos colegas, desferiu tiros para o alto, inicialmente. Diante da insistência do autor em inibir a atitude, o referido empregado desferiu um tiro na direção do ora recorrente, atingindo-lhe o antebraço direito, causando-lhe lesões nos tendões, partes moles e ossos. Por conta deste evento, foi submetido a intervenção cirúrgica e, em face da gravidade das lesões, perdeu a mobilidade e força motora na mão direita, ficando completamente impossibilitado de exercer seu labor.

Os documentos das fls. 93-7 e 99-105 (prontuários, boletins de atendimento hospitalar, exames de imagem, laudo e atestados médicos) dão conta do acidente com arma de fogo, atendimento emergencial, hospitalização, lesões sofridas; aqueles das fls. 62-3 (comunicações do Instituto Nacional do Seguro Social) revelam que o recorrente esteve em gozo de benefício-previdenciário, a contar de 03.04.2008 até o mês de julho de 2009. Segundo a prova pericial, *as lesões apresentadas pelo autor no antebraço direito foram causadas por acidente típico, determinando a sua incapacidade total, multiprofissional e permanente para o trabalho. Conclui pela existência de nexos causal entre a lesão apresentada pelo demandante e o acidente de que foi vítima* (laudo das fls. 126-32).

A questão controvertida resume-se na existência, ou não, de responsabilidade da empregadora pelas lesões decorrentes do acidente com arma de fogo, ocorrido nas dependências da empregadora - no alojamento- em horário de descanso (à noite e em final-de-semana).

Dos depoimentos colhidos no feito se extrai que o referido acidente ocorreu em alojamento de obra mantida pela reclamada, no final-de-semana, em um sábado à noite, em torno das 21h/22h; que os funcionários ali alocados costumavam ingerir bebidas de álcool, inclusive o autor; que era proibido o uso de bebida alcoólica no alojamento, sendo os quartos inspecionados pelo engenheiro superior hierárquico; o empregado R., em estado de embriaguês, efetivamente ingressou no local com arma de fogo, situação desconhecida pelos demais que estavam no referido alojamento, resultando o reclamante atingido por disparo da arma que aquele portava (declarações nas fls. 120, 149-50).

Não obstante as razões deduzidas em sentença, entende-se que resulta presente o nexo de causalidade: trata-se de acidente ocorrido nas dependências da empresa, ainda que em horário de descanso, e que envolve dois colegas de trabalho, ambos empregados da demandada. Assim, a questão deve ser analisada à luz da responsabilidade subjetiva da empregadora.

E neste particular, parece acertada a decisão de origem. De fato, o autor dos disparos trabalhava na obra, em condições idênticas às do reclamante. A atividade que desempenhava não é daquelas que requer o porte de arma. A prova evidencia que os colegas de trabalho e tampouco o mestre de obras tinha ciência de que R. portava uma arma. Também evidencia que a reclamada mantinha norma geral de proibição de porte de arma de fogo e de utilização de bebidas alcoólicas no local de trabalho. Nesse sentido, as testemunhas J. (fl. 120) e Italmir (fl. 150). Bem ressalta a sentença, no aspecto, que "exigir que além da imposição clara de regra geral de proibição de arma de fogo, a reclamada efetivasse revistas ou mantivesse segurança ostensiva no alojamento dos trabalhadores afora afrontar a razoabilidade, resultaria em nítida violação à intimidade de seus empregados" (fl. 153, verso).

A prova oral revela que não se configura ação ou omissão por parte da empregadora que tenha concorrido para o evento deletério. Pelo contrário, os dormitórios eram inspecionados e existiam regras de conduta quanto ao uso de bebidas e porte de armas, como antes salientado. A circunstância de o autor se encontrar em alojamento de sua empregadora não caracteriza a exposição a riscos acentuados no labor, apregoada no apelo. Não há como presumir que a acomodação dos trabalhadores no local da obra por si só vá redundar na fragilização da segurança do empregado em sua prestação dos serviços.

Na trilha da posição defendida pelo juízo *a quo*, entende-se que teoria da responsabilidade objetiva ou do risco empresarial não se afigura compatível com o disposto no artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal, que exige a presença do elemento subjetivo para a

responsabilização do empregador em caso de acidente do trabalho ou doença ocupacional a ele equiparada.

Nega-se provimento ao recurso, embora por fundamento diverso daquele invocado em sentença.

[...]

Maria Inês Cunha Dornelles

Relatora

1.2 Acidente do trabalho. Gripe. Influenza a H1N1. Ascensorista. Falecimento da empregada. 1. Legitimidade ativa do espólio. 2. Danos morais e pensionamento.

(9ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador João Alfredo Borges Antunes de Miranda. Processo n. 0000018-46.2010.5.04.0030 RO. Publicação em 19-08-2011)

EMENTA: ACIDENTE DO TRABALHO. GRIPE. INFLUENZA A H1N1 - LINHAGEM SUÍNA. FALECIMENTO DE EMPREGADA ASCENSORISTA. O contágio da *de cuius* com o vírus influenza A H1N1 se deu em decorrência do exercício do trabalho a serviço da reclamada, responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador, sendo que pela ausência de cuidados em evitar a referida contaminação, ocasionou a morte da ascensorista, mãe dos reclamantes. Direito ao recebimento de pensão mensal e indenização por danos morais limitado. Recurso interposto pela reclamada a que se dá provimento parcial no item.

[...]

ISTO POSTO:

PRELIMINARMENTE.

1. RETIFICAÇÃO DO POLO ATIVO. ILEGITIMIDADE ATIVA DO ESPÓLIO.

Sustenta a reclamada que estando a ação contestada, não poderia ter sido retificado o seu polo ativo, já que restaram delimitados os limites dos pedidos.

O Juízo de origem, na audiência realizada no dia 09-02-2011 (fl. 130), determinou a retificação do pólo ativo para constarem G. J. R.C.e A. G. R. C., tendo em vista se tratar de direito próprio. Registrou o protesto da reclamada.

Não procede a arguição da reclamada acerca da alteração do polo ativo na constância do processo, pois mesmo que o espólio já tenha constado como parte interessada, os seus integrantes, na totalidade, são legítimos a pleitear em nome próprio a tutela jurisdicional contra aquela que entende ser devedora das parcelas postuladas, já que não configurada a coisa julgada material.

Não resta comprovado qualquer prejuízo à parte reclamada, já que os argumentos sustentados em defesa são integralmente aplicados tanto ao espólio, quando aos herdeiros

individualizados. Não foram demonstradas pela reclamada quaisquer provas que dependessem de quem figurasse no polo ativo da demanda viesse a alterar o postulado.

A legitimidade das partes é condição que identifica a pessoa do autor com aquela que pretende o reconhecimento, prevenção ou ainda eficácia de determinado elo jurídico. Por outro lado, traduz a identidade da pessoa do réu com a obrigada, segundo a manifestação do interesse concreto do primeiro (Chiovenda).

No caso dos autos, esta condição se encontra presente e impende reconhecer a ilegitimidade ativa requerida pela reclamada, uma vez que os herdeiros da *de cujus*, G. J. R. C. e A. G. R. C., são seus dependentes perante a Previdência Social, conforme documento da fl. 25, legítimos a pleitear em nome próprio a tutela jurisdicional contra aquela que entende ser devedora das parcelas postuladas.

Da leitura do artigo 1º da Lei nº 6.858/1980, que dispõe sobre o pagamento aos dependentes ou sucessores, de valores não recebidos em vida pelos respectivos titulares, e dos artigos 1º e 2º do Decreto nº 85.845/1981, que a regulamenta, depreende-se que os dependentes habilitados em certidão expedida pelo órgão previdenciário estão aptos a receberem verbas que eram devidas em vida ao *de cujus*, estando incluídas as parcelas trabalhistas. O artigo 1º, da Lei nº 6.858/1980 preceitua, *in verbis*:

Art. 1º - Os valores devidos pelos empregadores aos empregados e os montantes das contas individuais do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e do Fundo de Participação PIS-PASEP, não recebidos em vida pelos respectivos titulares, serão pagos, em quotas iguais, aos dependentes habilitados perante a Previdência Social ou na forma da legislação específica dos servidores civis e militares, e, na sua falta, aos sucessores previstos na lei civil, indicados em alvará judicial, independentemente de inventário ou arrolamento. (grifamos)

E os artigos 1º e 2º do Decreto nº 85.845/1982, assim dispõem:

Art. 1º - *Os valores discriminados no parágrafo único deste artigo, não recebidos em vida pelos respectivos titulares, serão pagos, em quotas iguais aos seus dependentes habilitados na forma do art. 2º.*

Parágrafo único. O disposto neste Decreto aplica-se aos seguintes valores:

I - quantias devidas a qualquer título pelos empregadores a seus empregados em decorrência de relação de emprego;

...

Art. 2º - *A condição de dependente habilitado será declarada em documento fornecido pela instituição de Previdência ou, se for o caso, pelo órgão encarregado, na forma da legislação própria, do processamento do benefício por morte.*

Assim, o que se vê é a mera tentativa da reclamada em protelar o julgamento do presente recurso ordinário em seu mérito, uma vez que a sentença já lhe foi parcialmente desfavorável e a condenou ao pagamento de pensão mensal, indenização por danos morais e constituição de capital.

Rejeita-se a prefacial de ilegitimidade ativa arguida pela reclamada.

[...]

MÉRITO.

1. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. SUBJETIVA. NEXO DE CAUSALIDADE.

Insurge-se a reclamada contra a aplicação da responsabilidade objetiva e contra a condenação ao pagamento de pensão mensal de 2/3 do salário da *de cujus* acrescido de 2/3 do 13º salário até que os autores completassem 25 anos e indenização por dano moral de R\$ 125.000,00 para cada autor. Aduz que de acordo com o artigo 7º, inciso XXVIII, da CF, bem como com o artigo 186 do CCB, o dever de indenizar está na razão direta da ocorrência de culpa ou dolo (responsabilidade civil subjetiva), o que não ocorreu no caso em tela, uma vez que não agiu com imprudência, imperícia ou negligência. Observa que o parágrafo único do artigo 927 do CCB se aplica a situações excepcionais, como em casos de risco acentuado, não podendo ser aplicada a teoria do risco ao caso em tela.

O Juízo de origem aplicou ao caso a teoria do risco, entendendo que incide o previsto no parágrafo único do artigo 927 do CCB, bastando que tal dispositivo legal seja interpretado em consonância com os princípios basilares do direito do trabalho, inclusive, aqueles expressamente colacionados no artigo 7º da CF. Ressaltou que a *de cujus* foi infectada pelo vírus da influenza A/H1, linhagem suína, conforme se verificam dos documentos das fls. 18/23, esclarecendo que o documento das fls. 118/119 não tem o condão de infirmar os documentos antes mencionados, pois, embora mencione que não há no banco de dados registro de ascensorista infectada pelo vírus H1N1, refere que o *percentual de preenchimento da variável em questão está em torno de 50%*. Acrescentou que o local de trabalho da vítima era propenso a contaminação por doenças infecto-contagiosas, na medida em que impunha o contato com várias pessoas em ambiente fechado (elevador), durante toda a jornada de trabalho, sendo que, ainda que não seja possível afirmar com total certeza o local de contágio, possível presumir que tal ocorreu no local de trabalho, em razão do risco acentuado oferecido. Aduziu que o ônus de demonstrar a observância às normas de proteção e segurança do trabalho era da reclamada, além da obrigação de fiscalizar e punir o descumprimento das normas relativas aos usos de equipamentos de proteção, ônus dos quais não se desincumbiu a contento, já que a reclamada não produziu qualquer prova de que tenham sido tomadas medidas a fim de reduzir o risco de contágio, nem que tenham sido fornecidas máscaras de proteção. Observou que o documento da fl. 98 evidencia que somente após o falecimento é que foram tomadas medidas a fim de reduzir o risco de contágio com a Gripe A, quando passou a ser limitada a quatro pessoas por vez o uso do elevador e houve a aquisição de álcool gel para a limpeza dos locais de maior probabilidade de contágio em razão do fluxo de pessoas. Relatou que não basta a reclamada comprovar que possuía CIPA, se não comprovou que esta era atuante e que tomou todas as cautelas recomendadas para evitar o surto que se espalhou à época do falecimento da obreira. Aludiu, ainda, que não há notícia nos autos de outras atividades da vítima - além das laborais prestadas em favor da reclamada - que pudessem ser consideradas para fins de atribuição de responsabilidade pelo desencadeamento da moléstia. Assim, concluiu pela existência de nexo de causalidade entre a patologia desenvolvida pela vítima e as atividades exercidas, além da responsabilidade da reclamada, que não comprovou ter adotado medidas capazes de evitar o infortúnio. Comprovada a moléstia, que levou ao óbito da empregada, e reconhecido o nexo causal entre esta e o trabalho prestado, reconheceu a responsabilidade da reclamada, restando evidenciado o dever de indenizar.

Note-se, primeiramente, que o recurso ordinário da reclamada (fls. 145/156) não se insurge em relação à *causa mortis* da ascensorista, admitindo em inúmeras vezes que a *de cujus* faleceu em decorrência do vírus *influenza A/H1N1*. A reclamada apenas requereu o afastamento da sua responsabilidade, alegando a inexistência de nexo causal.

Aduzem os reclamantes na inicial que a *de cujus* trabalhava na função de ascensorista, prestando serviços no Foro Central de Porto Alegre, mesmo que contratada pela reclamada

UNISERV, alegando que o falecimento se deu em decorrência deste trabalho, já que necessitava o manuseio do elevador junto a um excessivo número de pessoas que utilizavam o transporte (fl. 03). Arguem a negligência da reclamada perante a inexistência de equipamentos para prevenção da gripe suína (vírus *influenza A/H1N1*, linhagem suína) (fls. 03/04). Requerem indenizações de ordem material e moral em decorrência do acidente do trabalho (fl. 07).

A *de cujus* (fl. 12), Maria [...], mãe dos reclamantes (certidão da Previdência Social, fl. 25; RGs, fl. 34), foi contratada pela reclamada UNISERV em 26-01-2004 (CTPS fl. 16; registro de empregados, fl. 81; contrato de trabalho por experiência, fls. 82/83), para trabalhar como ascensorista, sendo que no momento de seu falecimento (22-07-2009 - certidão de óbito, fl. 12) prestava serviços junto ao Foro Central de Porto Alegre (recibos de pagamento de salário, fl. 37), fatos estes incontrovertidos (fls. 99/107).

Os reclamantes juntaram aos autos o resultado do Laboratório de Referência Nacional para *Influenza* e Doenças Exantemáticas da Fundação Oswaldo Cruz que **comprova** que a ascensorista **estava infectada** pelo vírus *influenza A/H1*, linhagem suína (fl. 18).

Conforme o Boletim de Pronto Atendimento - Bom Jesus (fl. 21), no dia 19-07-2009, três dias antes do óbito da ascensorista, a reclamante deu entrada com febre, falta de ar, tosse, cefaléia, gripe, etc. (fls. 21/23).

Conforme recorrentes notícias, a morte da ascensorista foi decorrente do vírus *influenza A/H1N1*, confirmada via nota oficial interna do próprio Foro Central (fls. 99 e 107), assinada pelo juiz diretor do foro Carlos Eduardo Richinitti, *in verbis*:

*Colega Magistrado e Sr. Servidor: Como é natural em situações similares, circularam, nos últimos dias, no Foro Central, uma série de informações desencontradas, dando conta de várias mortes em face da gripe A, algumas referindo, inclusive, isolamento de andares inteiros, tudo agravado pelo lamentável **falecimento, no último dia 22 de julho, da ascensorista Maria [...]**. Diante desse quadro, entendo importante repassar aos colegas e servidores algumas informações e medidas que estão sendo tomadas por esta Administração referente ao assunto em questão. Em primeiro lugar, ao contrário de algumas notícias que circularam, **houve um único óbito de pessoa que trabalhava nas dependências do Foro Central e se trata da já nominada ascensorista, sendo que apenas hoje a Secretaria de Saúde do Município confirmou que efetivamente foi em decorrência do vírus H1N1.** (grifamos)*

Assim, mesmo que a Secretaria de Estado de Saúde tenha referido não ter encontrado registros de pessoas com a ocupação de ascensorista no banco de dados dos contágios pelo vírus Influenza A H1N1 (fls. 118/120), em decorrência do resultado do Laboratório de Referência Nacional para Influenza e Doenças Exantemáticas da Fundação Oswaldo Cruz somente em 13-08-2009 (fl. 18), da nota oficial da direção do Foro Central de Porto Alegre e da confirmação da Secretaria do Município de Porto Alegre (fls. 99 e 107), bem como da admissão da própria reclamada no recurso ordinário (fls. 145/156), torna-se incontrovertido que o falecimento se deu em decorrência do vírus A H1N1 (gripe suína). Ademais, o próprio ofício da Secretaria do Estado da Saúde ressalta que o percentual de preenchimento da variável estava em torno de 50% (fls. 118/120).

O cerne da questão, no caso presente, é a caracterização ou não da morte como acidente do trabalho.

Negado pela defesa o nexos causal entre o falecimento e o trabalho realizado, tal assertiva atraiu para os autores o ônus de provar o fato constitutivo do seu direito perseguido (indenizações por danos material e moral decorrente do acidente de trabalho, fl. 07).

Inicialmente se deve definir acidente de trabalho como aquele inerente ou peculiar da profissão.

O artigo 19, *caput*, artigo 20, inciso I, e artigo 21, inciso I, todos da Lei nº 8.213/1991, dizem:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

§1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

§2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.

§ 3º É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular.

§4º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o Regulamento.

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

a) a doença degenerativa;

b) a inerente a grupo etário;

c) a que não produza incapacidade laborativa;

d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em conseqüência de:

a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;

b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;

c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;

d) ato de pessoa privada do uso da razão;

e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:
a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;
b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;
c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;
d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.
§1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.
§2º Não é considerada agravação ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às conseqüências do anterior.

Nos termos do referido artigo 19 da Lei nº 8.213/1991, acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do seu artigo 11, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Tendo em vista a situação alarmante no Brasil quanto aos acidentes do trabalho, face ao número absurdo de ocorrências anuais e as dificuldades de fiscalização quanto à segurança no trabalho e, ainda, as dificuldades de prova que acabam causando flagrantes injustiças, deve ser aceita a posição mais moderna da doutrina e jurisprudência, que defende a responsabilidade civil objetiva.

A responsabilidade objetiva tem sido acolhida pelo ordenamento jurídico brasileiro, como por exemplo, o artigo 225, parágrafo 3º, da Constituição Federal e os artigos 12 e 14 do Código de Proteção e Defesa do Consumidor. O artigo 927 do CCB dá suporte legal à reparação do dano, independentemente da caracterização da culpa.

Direito é bom senso. Na aplicação das regras jurídicas deve o órgão julgador aplicar os princípios da razoabilidade antes de aplicar princípios ou teorias de forma rígida.

Apesar do intenso debate sobre a questão, entende-se que inexistente colisão das disposições do artigo 927 do CCB com o artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal. Parte da doutrina, como por exemplo, Sebastião Geraldo de Oliveira *in* Indenização por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional, LTr, 2ª ed., pág. 102 e seguintes, defende a tese, a que nos filiamos, que a previsão do inciso XXVIII deve ser interpretada em harmonia com o que estabelece o *caput* do artigo 7º da Constituição Federal, sendo que o rol de direitos previstos por tal artigo não impede que a lei ordinária acrescente outros direitos que visem à melhoria da condição social do trabalhador. Assim, as disposições do artigo 927 do CCB se enquadrariam em tal situação, pois ampliam a proteção ao trabalhador frente ao risco de acidentes no desempenho de sua atividade.

Por outro lado, a situação do empregador que mantém atividades que potencialmente são de alto risco ou que possam, mesmo cercada de todas as precauções, causar lesões a seus empregados, em muito se assemelha ao dolo eventual no âmbito do Direito Penal. Não se quer produzir o resultado, mas se assume o risco de produzi-lo. Portanto, mesmo não caracterizado o dolo ou culpa diretas do empregador, existe o desenvolvimento de uma atividade produtiva com potencial de risco para seus empregados, o que leva, ainda que de forma indireta, a uma configuração de culpa ou dolo de quem mantém tal atividade, que assume os ônus da mesma e que lucra com o trabalho de seus empregados.

Note-se que o dano indenizado pode ser o moral, caracterizando-se tal indenização como a compensação pela dor, incômodo e sentimento de perda decorrentes do acidente, o que por sua vez aconteceu porque a própria atividade desenvolvida propiciou o risco de ocorrer tal acidente. Surge ainda o dever de indenizar os danos estéticos, além do dano material quando caracterizada a perda parcial da capacidade de trabalho. O dano material é presumido e decorre dos lucros cessantes, em função da perda parcial da aptidão para o trabalho, além dos danos emergentes, que decorrem do prejuízo imediato e mensurável que causa uma diminuição no patrimônio do acidentado.

Também deve ser registrado que a doutrina e a jurisprudência, de forma majoritária, consideram que não existe qualquer óbice na acumulação da indenização por reparação civil com os demais direitos acidentários. Neste sentido o artigo 121 da Lei nº 8.213/1991 (*Art. 121. O pagamento, pela Previdência Social, das prestações por acidente do trabalho não exclui a responsabilidade civil da empresa ou de outrem.*)

No caso em exame, o conjunto probatório presume a existência de nexo causal entre as atividades exercidas pela *de cujus*, bem como as suas condições de trabalho e a sua morte, uma vez que a reclamada deixou de tomar as precauções aptas a evitar o contágio pelo vírus *influenza A/H1N1*. A prova documental incontestemente acerca da morte pelo vírus da gripe suína aponta a existência de nexo causal entre a doença e as atividades laborais da reclamante, que trabalhava em ambiente pequeno, fechado, em contato diário e direto com centenas de pessoas ao dia, o que facilitou a contaminação por doença infecto-contagiosa, como o referido vírus.

Não importa que a *de cujus* não fosse profissional da saúde, pois igualmente presente a conduta ilegal da reclamada, inteiramente omissa quanto à obrigação de zelar pela segurança e saúde de seus empregados, seja por meio da ausência de orientação, seja pelo não fornecimento de EPIs aptos e evitar o contágio pelo vírus *influenza A/H1N1*, o que já comprova, por si só, o nexo causal positivo. Tanto que o Foro Central, após o falecimento da ascensorista, adotou medidas preventivas contra a gripe A (fl. 98), determinando, inclusive, que as ascensoristas deveriam utilizar, permanentemente, máscaras (fl. 99).

Ainda, conforme esclarecimentos do Ministério da Saúde (fls. 113/114), o Rio Grande do Sul apresentava, na época, inúmeros casos da *influenza A (H1N1)*, uma vez que o estado possui invernos mais rigorosos e prolongados e faz fronteira com países com maior número de casos (Argentina, por exemplo), o que igualmente aponta que a reclamada deixou de tomar as medidas preventivas cabíveis aptas a evitar o contágio da *de cujus* com o referido agente.

Dessa forma, o contágio da *de cujus* com o vírus *influenza A H1N1* se deu em decorrência do exercício do trabalho da *de cujus* a serviço da reclamada que, pela ausência de cuidados em evitar a referida contaminação, ocasionou a morte da ascensorista, mãe dos reclamantes. Como já elucidado, aliás, a reclamada é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador, devendo ser condenada pela sua omissão, já que deixou de adotar eficazes medidas de proteção à segurança e saúde do trabalho. Ademais, com relação ao uso de EPIs, a própria reclamada confessa que não fornecia, antes ou depois do resultado morte, qualquer tipo de máscaras à ascensorista, ressaltando que foi o Tribunal de Justiça que o fez (fl. 151).

Discriminatório, ainda, o argumento de que o Foro Central não era freqüentado por pessoas doentes, já que apenas era visitado por advogados, juízes e servidores públicos. Como é notório, o contágio com o vírus não está adstrito a determinada classe profissional ou social.

E por todo o exposto, não há qualquer afronta ao artigo 7º, inciso XXVIII, da CF; artigos 186 e 927 do CCB; artigos 20, parágrafo 1º, letra "d" e 818 da CLT; artigos 330 e 331 do CPC; artigos 19 e 20 da Lei nº 8.213/1991.

Nada há a ser modificado na decisão de origem no que diz respeito ao reconhecimento da responsabilidade objetiva e do nexó de causalidade entre a *patologia desenvolvida pela vítima e as atividades exercidas na demandada, além da responsabilidade desta que não comprovou ter adotado medidas capazes de evitar o infortúnio*, bem como o dever de indenizar.

No entanto, com relação aos valores da indenização, pelo princípio da razoabilidade, cabem limitações, uma vez que a morte não decorreu de dolo direto ou conduta comissiva da reclamada, mas da sua negligência em tomar os devidos cuidados para que seus empregados não contraíssem a disseminada gripe A.

O arbitramento para que os reclamantes recebam a pensão mensal vitalícia até os 25 anos não possui qualquer embasamento legal, jurisprudencial ou doutrinário. Ademais, a teoria do risco objetivo deve ser aplicada com extrema cautela, examinando a situação caso a caso, devendo-se mitigar a aplicação da teoria da responsabilidade objetiva, arbitrando a indenização em seu conjunto, levando em conta a efetiva participação do empregador no evento, ainda que se entenda que alguma indenização é devida pelo próprio risco decorrente da atividade desempenhada.

Assim, limita-se o pagamento da pensão mensal de 2/3 do salário percebido (fl. 34), acrescida de 2/3 das gratificações natalinas, pelos seus duodécimos, até a data em que os reclamantes completarem 21 anos de idade, extensiva aos 24 anos, caso estiverem cursando estabelecimento de ensino superior ou escola técnica de segundo grau, conforme artigo 35, parágrafo 1º, da Lei nº 9.250/1995; artigo 77, parágrafo 1º, do Decreto nº 3.000/1999 - Regulamento do Imposto sobre a Renda (RIR/1999) e; artigo 38, parágrafo 1º, da Instrução Normativa SRF nº 15 de 6 de fevereiro de 2001.

No que diz respeito à indenização por dano moral, pelo princípio da razoabilidade, levando-se em conta a condição econômica da reclamada e a situação financeira dos reclamantes, bem como a existência de possíveis causas concorrentes, entende-se que o valor da indenização deve ser limitado a R\$ 70.000,00 para cada um dos reclamantes.

Dessa forma, dá-se provimento parcial ao recurso ordinário da reclamada para limitar o pagamento da pensão mensal até a data em que os reclamantes completarem 21 anos, extensiva aos 24 anos, caso estiverem cursando estabelecimento de ensino superior ou escola técnica de segundo grau e; no que diz respeito à indenização por dano moral, limitar ao valor de R\$ 70.000,00 para cada um dos reclamantes.

2. CONSTITUIÇÃO DE CAPITAL.

A reclamada requer a reforma do julgado para que lhe seja possibilitada a faculdade prevista no parágrafo 2º do artigo 475-Q do CPC, já que se trata de empresa idônea e de notória capacidade econômica.

O Juízo de primeiro grau determinou que a reclamada constituísse capital para garantir o pagamento da pensão fixada, já que decorrente de imposição legal (artigo 475-Q, do CPC). Citou a Súmula nº 313 do STJ.

A constituição de capital tem a finalidade de assegurar o cumprimento da obrigação de alimentos decorrente da prática de ato ilícito, cabendo mencionar o disposto na Súmula nº 313 do Superior Tribunal de Justiça, *in verbis*:

Em ação de indenização, procedente o pedido, é necessária a constituição de capital ou caução fidejussória para a garantia de pagamento da pensão, independentemente da situação financeira do demandado.

Afora isso, em que pese o caráter indenizatório, a indenização por dano material deferida aos reclamantes visa compensá-los pela morte da mantenedora da família. Daí decorre que a indenização deferida também possui caráter alimentar, pois, ainda que em tese, se destina a compensar a perda salarial advinda do falecimento da trabalhadora.

Por outro lado, a realidade sócio-econômica na qual se insere o país aconselha a constituição de capital. Mesmo uma empresa idônea e economicamente sólida pode vir a sofrer um revés inesperado, não podendo o trabalhador ficar sujeito à eventual dificuldade econômica do reclamado, cumprindo evitar-se que, por qualquer razão, deixe de receber a indenização que lhe foi deferida.

Por estas razões, não resta presente nenhuma afronta ao parágrafo 2º do artigo 475-Q do CPC.

Nega-se provimento ao recurso ordinário da reclamada no item.

[...]

João Alfredo Borges Antunes de Miranda

Relator

1.3 Adicional de insalubridade. Grau máximo. Cobradora de ônibus. Recolhimento diário do lixo deixado pelos passageiros nas duas lixeiras instaladas nos ônibus. Devido.

(7ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Flavio Portinho Sirangelo. Processo n. 0105200-33.2009.5.04.0005 RO. Publicação em 12-08-11)

EMENTA: Adicional de insalubridade. Cobradora de ônibus. Recolhimento diário do lixo deixado pelos passageiros nas duas lixeiras instaladas nos ônibus em que trabalhava a reclamante. Manutenção da sentença que acolheu o laudo pericial, no sentido de que o lixo depositado nos ônibus, objeto de recolhimento e consequente manuseio pela reclamante, pode ser equiparado ao lixo da via pública (lixo urbano), enquadrando-se a situação na hipótese do Anexo 14 da NR-15 da Portaria nº 3.214/78. [...]

ISTO POSTO:

1. Adicional de insalubridade.

A sentença, acolhendo as conclusões periciais, condenou a reclamada ao pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo, a ser calculado com base no salário mínimo, com reflexos, por entender que as atividades da reclamante de recolhimento diário do lixo depositado

nas duas lixeiras instaladas dentro do ônibus, enquadram-se no Anexo 14 da NR-15 da Portaria nº 3.214/78 (contato com agentes biológicos).

A reclamada, inconformada, investe contra a decisão. Refere ter impugnado o laudo pericial, ressaltando que não havia contato direto com o lixo, até porque ele estava acondicionado em lixeiras removíveis, sem a necessidade de contato manual. Sustenta que o contato era eventual, não se podendo enquadrar a atividade de coleta de lixo como insalubre, ainda mais porque o Anexo 14 da NR-15 exige o contato permanente. Diz que a reclamante utilizou EPIs aptos a eliminar e/ou neutralizar os agentes insalubres, salientando que foi aplicada a pena de confissão ficta à autora. Requer a absolvição da condenação, revertendo-se à reclamante o encargo pelo pagamento dos honorários periciais. Sucessivamente, alega serem indevidas as integrações em horas extras, por falta de amparo legal para tanto.

Sem razão.

A reclamante trabalhou para a reclamada de 09.12.1996 a 23.11.2007, na função de cobradora de ônibus.

Consoante as informações prestadas pelas partes ao perito (laudo das fls. 862/870), além da cobrança das passagens de ônibus durante os percursos de linhas urbanas de Porto Alegre, a autora realizava o recolhimento diário do lixo depositado nas duas lixeiras instaladas nos veículos. Não há impugnação da ré quanto à realização dessa tarefa. De acordo com as afirmações do *expert* (fl. 865):

As atividades de recolhimento diário do lixo deixado pelos passageiros nas duas lixeiras instaladas nos ônibus que ela trabalhava, composto inclusive de vômitos e catarro, expunham-na ao contato habitual com agentes biológicos, em condições nocivas à sua saúde, caracterizadas como insalubres em grau máximo, de acordo com o disposto no Anexo nº 14, da Norma Regulamentadora 15.

O risco do contato com tais agentes, origina-se no fato de que pessoas aparentemente sadias possuem no seu organismo germes patogênicos sem apresentarem sinais clínicos das doenças. Para que o mal se instale, basta que haja suscetibilidade do organismo da pessoa exposta a virulência do germe, mesmo que o contato seja breve e único.

O lixo em qualquer situação (doméstico, industrial, das vias públicas, hospitalar, etc.) é formado por elementos que contém substâncias facilmente alteráveis e putrescíveis, que são prejudiciais para a saúde dos trabalhadores, transmitindo-lhes as mais variadas afecções por diferentes vias de acesso (cutâneas e respiratórias especialmente), tais como, salmoneloses, parasitoses, micoses, viroses e infecções cutâneas de modo geral. (grifei)

Considerando-se a situação fática retratada no presente feito, não há como afastar o enquadramento feito pelo perito, tendo em vista que o lixo depositado nos ônibus da reclamada pode ser equiparado ao lixo da via pública (lixo urbano).

Sinalo, ainda, que o perito destaca que as substâncias prejudiciais à saúde provenientes do lixo (seja ele doméstico, industrial, das vias públicas ou hospitalar), são transmitidas por diferentes vias de acesso, como a cutânea e a respiratória especialmente. Nesse ponto, além da análise técnica realizada pelo *expert* do juízo, ressalto o entendimento consolidado nesta Turma julgadora no sentido de que, mesmo que tivessem sido utilizados os equipamentos de proteção individual adequados para o labor insalubre, ainda assim, a insalubridade não fica afastada quando gerada por agentes biológicos (precedente RO nº 0035400-58.2009.5.04.0023, relatado pela Desa. Beatriz Zoratto Sanvicente, julgado em 30.03.2011, participaram do julgamento a Desa. Maria da Graça Ribeiro Centeno e o Juiz-Convocado Marcelo Gonçalves de Oliveira).

A reclamada não se desincumbiu do seu encargo probatório de demonstrar a eventualidade do contato com os agentes biológicos e, apesar de impugnar a perícia, não produziu provas aptas a infirmá-la. Nesse contexto, prevalecem as conclusões do laudo pericial, na forma já acolhida pela sentença, que está assim fundamentada:

Os microorganismos não são passíveis de elisão, porquanto qualquer equipamento alcançado não ser suficiente para neutralizar agentes biológicos. Ademais, a propagação de tais agentes, tal como referido na perícia, ocorre por via aérea. O recolhimento de lixo, em veículo de circulação urbana, em virtude da quantidade pessoas que frequentam o ambiente, é considerado lixo urbano, do que resulta o direito ao adicional de insalubridade em grau máximo, de acordo com o Anexo 14 da NR-15. A reclamada, conquanto tenha impugnado a conclusão pericial, não impugna o fato de a reclamante efetuar o recolhimento do lixo. Aliás, em defesa (fl. 31), afirma que desde a contratação incumbia à reclamante a limpeza do veículo. Por fim, a análise do agente biológico possui caráter qualitativo, sem a fixação de periodicidade, a qual, neste caso, era diária.

Respondendo aos termos do apelo, registro que o fato de ter sido aplicada a pena de confissão ficta à reclamante em nada altera o decidido, porquanto se trata, a *ficta confessio*, de presunção *juris tantum*, que admite prova em sentido contrário. Na hipótese, tal presunção foi devidamente afastada pela prova pericial.

Mantida a condenação, permanece com a ré o encargo pelo pagamento dos honorários periciais, a teor do art. 790-B da CLT.

Por fim, ao contrário do que sugere o recorrente, são devidos os reflexos do adicional de insalubridade nas horas extras, nos termos da Súmula nº 139 do TST e da OJ nº 47 da SDI-I do TST. Como o adicional de insalubridade remunera o trabalho em condições especiais, tendo inegável natureza salarial, repercute na remuneração das horas extras.

Recurso não provido.

[...]

FLAVIO PORTINHO SIRANGELO

Relator

1.4 Danos materiais e morais. Coletadora e auxiliar de laboratório. Alegação da ocorrência de doenças e intercorrências gestacionais pelo contato direto com "xilol". Não comprovação. Indenizações indevidas.

(10ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Emílio Papaléo Zin. Processo n. 0090300-67.2009.5.04.0030 RO. ção em 28-07-11)

EMENTA: DANOS MATERIAIS E MORAIS. Hipótese em que não demonstrado que as doenças alegadas pela reclamante e as intercorrências gestacionais tenham relação com o trabalho prestado e os produtos químicos utilizados na reclamada.

[...]

MÉRITO

REPARAÇÃO CIVIL

Narra a inicial que a reclamante, no exercício de suas funções de coletadora e auxiliar de laboratório manteve contato direto com "xilol", produto químico, no dizer da autora, altamente perigoso. Disse, ainda, que a reclamada não fornecia EPIs, tais como luvas e aventais de PVC, máscaras e óculos, bem como não orientava como manusear e utilizar o produto, embora obrigasse os funcionários a assinarem recibo de entrega. Acrescentou que as máscaras devem ser específicas para vapores orgânicos, todavia, eram fornecidas máscaras cirúrgicas descartáveis, assim como as luvas alcançadas eram de látex, corrosíveis em contato com o xilol. Disse, outrossim, que tinha dores de cabeça e tonturas, nunca tendo a reclamada procedido exames em seus funcionários para controle da toxicidade, mormente em se tratando a reclamante de pessoa hipertensa. Acrescentou que desenvolveu dermatite nas mãos, além de depressão grave, pressão arterial e problemas de pele. Somado a isso, alega ter engravidado durante o contrato, a partir do que os médicos solicitaram afastamento do trabalho, todavia a reclamada não tomou providências nesse sentido. Aduziu, ainda, que passou mal em março de 2007, indo para o hospital, apresentando tonturas, cefaléia e fraqueza, novamente sendo informada pelo médico que não poderia ter contato com xilol pela toxicidade para o feto. Mais uma vez a reclamada não teria tomado providências, culminando que, em julho/2007, a médica do trabalho solicitou o afastamento da autora de suas atividades devido a uma gravidez de risco, mais uma vez sem observância da ré. Narra que no nascimento do seu filho, ambos tiveram problemas, tendo a criança ficado internada até 14/12/2007, o que agravou sua depressão e doença dermatológica, quadro que se apresenta até o presente momento.

Em razão das despesas que teve com transporte e alimentação enquanto seu filho esteve internado, medicações, abalo moral daí decorrente busca indenização por danos morais e materiais.

A reclamada, em sede defensiva, sustenta que a reclamante utilizou em quantidade mínima o produto "xilol", ainda assim com EPIs adequados, não havendo qualquer relação com o trabalho os problemas noticiados na inicial.

O laudo das fls. 215-24 informa que a reclamante exerceu suas atividades sob risco químico, embora protegida por luvas e máscaras. Consta do laudo, ainda, que a demandante tem histórico de alergia tópica decorrente de predisposição individual sem clínica incapacitante atual. Refere o perito que as hipóteses psiquiátricas têm relação com disfunção hormonal gestacional, fator não incapacitante, segundo anamnese e exame físico. Também não verificou o perito qualquer dano anatômico esclarecendo que eventos gestacionais são decorrentes da condição morfológica e anatômica de implantação placentária cuja prevalência na população geral também ocorre independentemente de exposições químicas ou de outra natureza.

Concluiu o perito que não verificou dano a qualificar sua condição alérgica, assim como das alegadas intercorrências gestacionais ocorridas.

Como bem referido pela origem, o laudo baseou-se no exame pessoal da autora assim como nos demais exames e documentos constantes dos autos, a partir do que concluiu que as alegadas intercorrências e doenças durante o pacto laboral não tiveram causa com a prestação laboral.

Desta feita, embora todo o esforço argumentativo recursal da demandante na tentativa de demonstrar que as alegadas doenças e intercorrências durante a gravidez tenham causa nas atividades que prestou, não há prova nos autos que autorize se conclua nesse sentido, razão pela qual não há o que prover.

[...]

Emílio Papaléo Zin

Relator

1.5 Despedida discriminatória não configurada. Portador do vírus HIV. Demonstrado que o empregado continuou trabalhando por mais de quatro anos após a empresa ter ciência da doença, não tendo divulgado sua condição de saúde no ambiente de trabalho.

(8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Processo n. 0001331-06.2010.5.04.0333 RO. Publicação em 22-07-10)

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO AUTOR. ESTABILIDADE NO EMPREGO. EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV. DISCRIMINAÇÃO NÃO-CARACTERIZADA. A Lei nº 9.029/1995 proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, estabelecendo, no seu art. 4º, que o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório faculta a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento. Na hipótese, todavia, a alegação de despedida discriminatória resta afastada pela prova produzida, na qual se demonstra que o empregado continuou trabalhando por mais quatro anos após a empresa ter ciência da doença, não tendo a empregadora divulgado sua condição de saúde no ambiente de trabalho. Recurso a que se dá provimento, neste particular, para absolver a ré do pagamento de salários referentes ao período compreendido entre a despedida do empregado e o fechamento da empresa.

[...]

RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO RÉU (Inversão da ordem de apreciação dos apelos em razão da dependência da matéria invocada no recurso do demandado com a matéria contra a qual o autor se insurge).

EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS DA IMUNODEFICIÊNCIA HUMANA (HIV). DESPEDIDA ARBITRÁRIA. ESTABILIDADE NO EMPREGO.

O réu defende que o autor não faz jus ao pagamento dos salários correspondentes ao período havido entre outubro de 2009 e janeiro de 2010 porque não restou comprovado que a despedida dele se deu em razão da condição de saúde. Defende que o demandante estava apto para o trabalho, conforme Atestado de Saúde Ocupacional realizado quando do desligamento. Outrossim, sustenta inexistência de qualquer discriminação ao empregado por conta dele possuir o vírus HIV. Articula que não há qualquer previsão legal capaz de impedir o desligamento de empregado portador da doença que acomete o obreiro. Testifica que o empregado sempre foi tratado com o mais amplo respeito e sem qualquer discriminação, apontando o longo período de vigência do contrato de trabalho. Reitera que não existe lei capaz de respaldar o deferimento de pretensão não

deduzida, em ofensa aos limites da exordial e ao artigo 128 do CPC. Busca a absolvição. Sucessivamente, "(...) *requer a reforma do julgado para considerar a data do ajuizamento da ação, porque a parte não pode beneficiar-se de sua inércia.*" (fl. 290).

Ao exame.

Na petição inicial, o autor expôs a **causa de pedir** (fl. 03):

O Rte. é portador de SIDA/AIDS (...) o que era fato conhecido apenas pelos superiores da primeira Rda. (...) que, após muito discutirem a respeito, decidiram descartar o Rte. de seu quadro de funcionários, com receio de prejudicar a imagem da danceteria, demitindo-o sem justa causa em 30/08/2008.

Entretanto, talvez por remorso, ou temendo que o Rte. lhes acionasse judicialmente, decidiram os mesmos superiores que o Rte. poderia continuar trabalhando de maneira "fria" para a Rda., o que ocorreu ainda por razoável período de tempo.

(...) a primeira Rda. decidiu, definitivamente, dispensar o Rte. de maneira imotivada em outubro de 2009, em flagrante ato discriminatório (...)

Na sentença, constou (fl. 268-9 – grifou-se):

*Não vejo que o reclamante tivesse sido desrespeitado no trabalho pela reclamada. Conforme seu depoimento, ele teve conhecimento da doença no ano de 2005, quando comunicou seu superior. Da mesma forma, ele declarou que no ano de 2006 e 2007, os funcionários já sabiam de seu problema de saúde. Ora, **se a reclamada tivesse intenção de despedi-lo, em função a doença teria feito isto, logo no ano de 2005, quando ele tinha acabado de ingressar na empresa. Inclusive, ao que tudo indica a rescisão em 2008, foi fictícia, pois o reclamante seguiu trabalhando.** Note-se que as testemunhas ouvidas chegam a mencionar que o reclamante saiu e que depois foi chamado para retornar ao trabalho, em função de medo de ação judicial, o que não tem o menor sentido, pois a própria inicial informa que ele continuou trabalhando de maneira fria. Inclusive, a respeito **é bastante razoável a tese do preposto da reclamada no sentido de que foi feito um acordo em 2008, pois o reclamante continuou trabalhando, quando, inclusive, encaminhou o seguro-desemprego, conforme seu depoimento.** De qualquer forma, como o reclamante continuou trabalhando o exame de tais circunstâncias ocorridas em 2008 são irrelevantes, pois a demissão se deu mesmo em 2009.*

Chegando na real demissão ocorrida no de 2009, o depoimento das testemunhas é bastante vago e não citam alguma atitude da reclamada que fosse concreta, em relação ao reclamante. Fazem meras suposições, o que não se adequa ao comportamento da empresa que manteve o reclamante nos seus quadros funcionais por quatro anos, sendo sabedora de seu problema de saúde.

No entanto, ainda, que a empresa desse indícios na época de que estaria prestes a encerrar suas atividades, conforme demonstra o depoimento da primeira testemunha do reclamante, **entendo ser arbitrária a demissão do reclamante, em função de que tinha conhecimento de sua doença, uma vez que veio a demitir outros funcionários apenas na ocasião do fechamento do estabelecimento, conforme informado pela segunda testemunha ouvida.**

Assim, ainda, que entenda que a reclamada não discriminou o reclamante, em função de sua doença, se torna arbitrária a sua demissão, pois poderia aguardar o encerramento das atividades para assim proceder, em função de que incontroverso que ele estava doente.

Portanto, entendo que a reclamada não tratou o reclamante com igualdade perante seus colegas de trabalho, conforme dispõe o artigo 5.º, caput, da Constituição Federal, uma vez que procedeu provavelmente a demissão dos demais funcionários na ocasião do encerramento da atividades. Da mesma forma, ampara a postulação o disposto no artigo 7.º, inciso I, da Constituição Federal, pois tal situação caracteriza uma demissão de forma arbitrária, em confronto com a de seus colegas. Assim, considerando que a empresa encerrou suas atividades, conforme a prova oral, não há como determinar a reintegração do reclamante no emprego, mas apenas os salários de outubro de 2009 até janeiro de 2010, quando ocorreu o encerramento das atividades da reclamada.

A sentença merece reforma.

A Lei nº 9.029/1995 proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade.

O artigo 4º da Lei 9.029/1995 dispõe:

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:

I - a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

A prova da discriminação é, na maioria das vezes, bastante difícil para o empregado. Por essa razão, tanto a doutrina quanto a jurisprudência passaram a estabelecer, com base nas máximas de experiência, hipóteses nas quais se presume a discriminação. Um dos exemplos emblemáticos é justamente o do empregado portador do vírus HIV.

Trata-se, contudo, de presunção relativa. O empregado não faz jus à reintegração quando comprovado que a despedida, na realidade, não é discriminatória. Assim, em que pese a relevância social dos argumentos lançados na decisão de origem, entende-se que não cabe ao Poder Judiciário criar situações de estabilidade no emprego, sob pena de ferir-se o princípio da legalidade (CRFB, art. 5º, inciso II).

Na hipótese concreta, fica demonstrado que a despedida do demandante não foi discriminatória.

Em que pese o TRCT de fl. 22 comprovar rescisão contratual imotivada em 30/08/2008, a sentença reconheceu que as partes mantiveram relação empregatícia una no interregno compreendido entre 01/6/2005 e 01/10/2009, vide fl. 266-verso (decisão, inclusive, contra a qual as partes não se insurgem).

Todavia, em seu depoimento pessoal, o demandante contraria a versão dos fatos exposta na petição inicial ao afirmar que "(...) comunicou a empresa a respeito de sua doença em outubro de 2005; que o depoente teve conhecimento de sua doença em outubro de 2005;" (fl. 263). Ou seja, o demandante continuou trabalhando por mais quatro anos (até o ano de 2009) após o empregador ter ciência da sua doença, o que vai de encontro à tese de despedida discriminatória em 2008 e, pela segunda vez, em 2009. Conforme articulado em sentença, "(...) se a reclamada tivesse

intenção de despedi-lo, em função a doença teria feito isto, logo no ano de 2005, quando ele tinha acabado de ingressar na empresa.”(fl. 268).

Por outro lado, em que pese a ilicitude do procedimento adotado sob o ponto de vista previdenciário, a ausência de discriminação por parte do empregador também ficou demonstrada em razão do “acordo” realizado com o empregado no ano de 2008. Conforme informou o preposto da ré (fl. 263 – grifou-se):

*Que foi feito um acordo com o rte quando do seu desligamento em 2008; **que na realidade o rte não chegou a se afastar do trabalho;** (...)*

Diante dessa confissão, conclui-se que, no contexto em que se deu a despedida ocorrida em 30/8/2008, houve mera simulação de desligamento com o fito exclusivo de obtenção das verbas rescisórias e do seguro desemprego por parte do demandante.

Ademais disso, a prova testemunhal não demonstra, em momento algum, que o empregador houvesse divulgado a outros empregados, ou mesmo a clientes, a condição de saúde enfrentada pelo empregado.

As testemunhas, nesse aspecto, não apresentaram informações que pudessem comprovar a existência de qualquer ato discriminatório por parte da empregadora. Isso foi o que informou ADRIANO RICARDO ALVES (fl. 264 – grifou-se):

*(...) que o rte teve um afastamento da empresa por uns 15 dias e depois voltou a trabalhar; que, na época, houve boatos de que o rte iria botar a rda na justiça e, por isso, ele foi chamado de volta; que havia 'burburinhos' de que o rte estava com AIDS; **que o depoente não sabe como chegou aos funcionários que o rte estava com AIDS; que o depoente não sabe como a situação da doença do rte chegou até os funcionários;** (...)*

O teor das informações prestadas pela testemunha TARCÍSIO FARIAS DE LIMA, por outro lado, não é convincente. Apesar de contemplarem a possível prática de ato discriminatório, as assertivas trazidas por essa testemunha se baseiam em especulações que se revelam infundadas quando contrapostas com o restante do conjunto probatório ora analisado. Isso foi o que informou a referida testemunha (fl. 264 – grifou-se):

*(...) que o rte saiu pela primeira vez e depois foi chamado de volta para trabalhar, que acredita que o rte ficou uns 20 dias fora; **que nessa época houve um boato dentro da empresa de que o rte tinha sido demitido por ser portador do vírus da AIDS;** que o depoente ouviu comentários de colegas; (...)*

Conforme se verifica, então, a honra e a dignidade do demandante, não foram maculadas por qualquer ato discriminatório do empregador.

Ademais, a forma como se deu a segunda despedida do autor (em outubro de 2009) não revela a existência de qualquer ato discriminatório por parte do empregador. Nesse aspecto, vale sinalar que o preposto afirmou que, quando o demandante foi despedido, cogitava-se a hipótese de venda do estabelecimento. O encerramento das atividades da casa noturna, por sua vez, deu-se em 05/02/2010, conforme confissão do próprio preposto (fl. 263).

Ademais, o documento de fls. 45-9 (que se trata de alteração e consolidação do contrato da sociedade FACTORY BEER LTDA.), demonstra que em **21/01/2010** a ré mudou sua razão social para a atual, COIMBRA CONSTRUÇÕES E ARTEFATOS DE GESSO LTDA..

Naquela ocasião, o objeto social passou a ser "*a fabricação de artefatos de gesso e concreto pré-moldados.*" (fl. 45). Com a nova alteração da razão social da ré para VILSON SEIVA, conforme petição protocolada em 11/7/2011, frisa-se, o objeto social manteve-se incólume.

Reitera-se, por oportuno, que a atividade econômica anteriormente explorada pela ré (à ocasião denominada FACTORY BEER LTDA.) decorria da exploração de atividade econômica voltada ao entretenimento (casa noturna, danceteria).

Assim, diante da reformulação do objeto social e da atividade econômica a ser explorada, resta evidenciada a necessidade de adequação do quadro de funcionários da ré à nova atividade.

Diante do contexto acima exposto, e à míngua de prova em sentido contrário, entende-se que a despedida do autor se deu em razão da desnecessidade de seus serviços diante da reformulação do objeto social da empresa e da mudança da atividade econômica a ser explorada.

Então, resta evidente que a despedida do demandante não foi discriminatória, o que afasta a incidência do art. 4º da Lei 9.029/1995, supedâneo legal capaz de autorizar condenação da ré.

Dá-se provimento ao recurso ordinário interposto pelo réu para absolvê-lo da condenação ao pagamento de salários do período de outubro de 2009 a janeiro de 2010.

Recurso provido.

[...]

Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo

Relatora

2. Ementas

2.1 EMENTA: ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. PORTEIRO DE RESTAURANTE. INOCORRÊNCIA DE INSALUBRIDADE. Não se pode equiparar a atividade de "transferir uma vez ao dia o saco plástico contendo o lixo do restaurante depositado na frente do estabelecimento para o outro lado da rua" ao contato permanente com esgotos (galerias e tanques) e lixo urbano (coleta e industrialização), classificados como insalubres em grau máximo, nos termos do Anexo 14 da NR-15 da Portaria MTb nº 3.214/78. Aplicação do entendimento contido na Orientação Jurisprudencial nº 04 da SDI-I do TST. Recurso do reclamante não provido.

(7ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Flavio Portinho Sirangelo. Processo n. 0022900-78.2009.5.04.0016 RO. Publicação em 04-08-11)

2.2 EMENTA: INSALUBRIDADE. UMIDADE. A mera realização de trabalho externo sujeito à exposição à chuva não autoriza o enquadramento da atividade como insalubre na forma do Anexo 10 da NR-15 da Portaria nº 3.214/78 – UMIDADE, que pressupõe o exercício das atividades em locais alagados ou encharcados, com umidade excessiva.

(9ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Cláudio Antônio Cassou Barbosa. Processo n. 0144700-17.2009.5.04.0261 RO . Publicação em 29-07-11)

2.3 EMENTA: ACORDO. CLÁUSULA PENAL. PAGAMENTO DIRETO AO PROCURADOR. ALTERAÇÃO DE ENDEREÇO. Havendo estipulação em acordo homologado de que as parcelas seriam pagas diretamente ao procurador do autor em seu escritório, e ocorrendo alteração nesse endereço sem a devida comunicação nos autos (art. 39 do CPC), é indevida a cláusula penal estipulada, porque o atraso decorreu de culpa exclusiva do patrono do autor e porque a parcela foi depositada em juízo decorridos apenas dois dias úteis da data prevista para o seu pagamento direto. Agravo de petição da executada provido.

(6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Maria Inês Cunha Dornelles. Processo n. 0000034-15.2010.5.04.0801 AP. Publicação em 15-08-11)

2.4 EMENTA: AGRAVO DE PETIÇÃO. IMPENHORABILIDADE. BEM DE FAMÍLIA. IMÓVEL REGISTRADO EM NOME DE PESSOA JURÍDICA. RESIDÊNCIA DE SÓCIO. A Lei 8.009/90 assegura a impenhorabilidade do imóvel residencial próprio do casal ou da entidade familiar, considerado como bem de família. Dessa forma, não há falar em impenhorabilidade de imóvel registrado em nome de sociedade comercial, ainda que destinado para servir de residência de sócio da empresa. Agravo de petição da embargante desprovido.

(8ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Denis Marcelo de Lima Molarinho. Processo n. 0001335-09.2010.5.04.0021 AP. Publicação em 26-08-11)

2.5 EMENTA: AGRAVO DE PETIÇÃO. BEM PENHORADO. AVALIAÇÃO PROCEDIDA POR OFICIAL DE JUSTIÇA. AUSÊNCIA DE PROVA DE DESASSOCIAÇÃO DO VALOR ATRIBUÍDO PELO OFICIAL AVALIADOR COM O VALOR DE MERCADO. SUBSISTÊNCIA. A avaliação de

bem penhorado na execução trabalhista compete ao Oficial de Justiça Avaliador, conforme o disposto no art. 721 da CLT, e somente é passível de revisão quando presente qualquer das hipóteses rezadas no art. 683 do CPC. Não provada qualquer causa ensejadora da revisão ou de avaliação por profissional especializado, deve prevalecer a avaliação procedida por quem investido da atribuição legal.

(10ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Milton Varela Dutra. Processo n. 0000269-42.2010.5.04.0102 AP. Publicação em 25-08-11)

2.6 EMENTA: VENDA DOS BENS DO ESPÓLIO POSTERIOR AO AJUIZAMENTO DA AÇÃO. INSOLVÊNCIA. FRAUDE À EXECUÇÃO. Considera-se fraude à execução a alienação ou oneração de bens ocorrida quando, ao tempo do ato, corria contra o devedor demanda capaz de reduzi-lo à insolvência (art. 593, II, do CPC), ou seja, não é necessária a prolação da sentença para caracterizar a fraude, mas tão somente o ajuizamento da ação. Dessa forma, tendo sido os bens alienados posteriormente ao ajuizamento deste processo, tem razão o Juízo de origem ao declarar a nulidade da venda. Agravo de petição do executado não provido.

(7ª Turma. Relator o Exmo. Juiz Marcelo Gonçalves de Oliveira - Convocado. Processo n. 0077000-81.2008.5.04.0512 AP. Publicação em 01-09-11)

2.7 EMENTA: COISA JULGADA. INOCORRÊNCIA. Segundo o disposto no art. 301, §2º, do CPC, uma ação é considerada idêntica à outra quando ambas apresentam identidade de partes, de pedidos e de causa de pedir, isto é, quando os fatos e os fundamentos jurídicos dos pedidos de ambas as ações são os mesmos e têm mesmas partes. No caso dos autos, não há de ser reconhecida a ocorrência de coisa julgada, porquanto inexistente a identidade de pedidos entre a presente reclamatória e a ação pretérita.

(8ª Turma. Relatora a Exma. Juíza Maria Madalena Telesca - Convocada. Processo n. 0201900-72.2009.5.04.0231 RO. Publicação em 22-07-11)

2.8 EMENTA: COMPLEMENTAÇÃO DE PROVENTOS DE APOSENTADORIA. ADESÃO AO BRTPREV. DECISÃO JUDICIAL ANTERIOR QUE ASSEGURA O DIREITO DO TRABALHADOR A MIGRAR SEM OUTORGA DE QUITAÇÃO GERAL. Havendo decisão judicial anterior proferida pelo Juízo Cível que assegurou a possibilidade de migração para o novo plano pelo aposentado com quitação restrita aos valores percebidos como incentivo pela adesão ao processo de migração, com expressa ressalva dos direitos pleiteados em ações judiciais já ajuizadas ou decorrentes de condições já constituídas na data de implantação do novo plano, não se pode falar que a adesão ao novo plano se constitua em óbice à revisão de critérios do cálculo da complementação de aposentadoria com base em diferenças de reajuste do benefício devido sob a égide do plano anterior.

(9ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Carmen Gonzalez. Processo n. 0053700-87.2008.5.04.0028 RO. Publicação em 26-08-11)

2.9 EMENTA: ESTABILIDADE. EMPREGADO PÚBLICO. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. Não faz jus o empregado público, regido pela CLT, vinculado a empresa constituída sob a forma de

sociedade de economia mista, à estabilidade prevista no artigo 41 da Constituição Federal. Inexistindo abuso de direito ou irregularidade na dispensa por justa causa realizada, diante do seu devido enquadramento nas hipóteses do artigo 482 consolidado, não se cogita de eventual nulidade da rescisão efetuada. Aplicação do item II da Súmula nº 390 do TST. Recurso não provido.

(6ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador José Cesário Figueiredo Teixeira - convocado. Processo n. 0000789-85.2010.5.04.0721 RO. Publicação em 29-07-11)

2.10 EMENTA: EXECUÇÃO. LIMITES DA COISA JULGADA. IMUTABILIDADE. Em fase de execução não se pode inovar o que está no título executivo protegido pela imutabilidade decorrente do trânsito em julgado da decisão exequenda, que tem por efeito a coisa julgada que é a eficácia que torna imutável e indiscutível a sentença que, por isso, assume força de lei nos limites da lide e das questões decididas. Inteligência dos arts. 467, 468 e 471, todos do CPC.

(10ª Turma. Relator o Exmo. Juiz Fernando Cassal - Convocado. Processo n. 0128100-57.2007.5.04.0012 AP. Publicação em 21-07-11)

2.11 EMENTA: INDENIZAÇÃO CORRESPONDENTE AO PERÍODO DE ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GRAVIDEZ. A estabilidade à empregada gestante é reconhecida no artigo 10, II, *b*, do ADCT, que estabelece a garantia no emprego da trabalhadora desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. O fato de a reclamante não pleitear expressamente a reintegração no emprego não afasta seu direito, porquanto o pedido de reintegração é consectário do pleito de reconhecimento do direito à estabilidade provisória.

(8ª Turma. Relatora a Exma. Juíza Maria Madalena Telesca - Convocada. Processo n. 0000501-82.2010.5.04.0028 RO. Publicação em 17-08-11)

2.12 EMENTA: REGIME DE SOBREAVISO. Configura-se o regime de sobreaviso quando há obrigatoriedade de permanência do trabalhador em local previamente determinado. Diversa é a situação da exigência de uso de telefone celular, sem que se prive o trabalhador de sua livre locomoção. Adota-se, por analogia, o entendimento contido na Orientação Jurisprudencial nº 49 da SDI-1 do TST.

(10ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Emílio Papaléo Zin. Processo n. 0000065-72.2010.5.04.0821 RO. Publicação em 28-07-11)

2.13 EMENTA: GERENTE BANCÁRIO. HORAS EXTRAS. O artigo 62, inciso II, da CLT não se aplica aos bancários, cuja categoria se rege por normas próprias e previstas nos artigos 224 a 226 da CLT, pelo que o empregado exercente de função de confiança, inclusive, o ocupante do cargo de gerência da agência bancária, faz *jus* às horas extras postuladas. Recurso interposto pela reclamada a que se nega provimento no item.

(9ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador João Alfredo Borges Antunes de Miranda. Processo n. 0032700-30.2007.5.04.0751 RO. Publicação em 01-08-11)

2.14 EMENTA: HORAS *IN ITINERE*. NORMA COLETIVA. SUPRESSÃO DO DIREITO. Inválida a norma coletiva que afasta o direito ao pagamento das horas *in itinere*, mesmo diante do preenchimento dos requisitos para tanto pelo empregado, consoante art. 58, § 2º, da CLT e Súmula 90 do TST. A validade da normas coletivas também se condiciona à outorga de melhoria para a condição social dos trabalhadores (art. 7º, caput, CF), não se podendo cancelar sua aplicação quando a tem por finalidade exclusiva sonegar ou reduzir direitos já assegurados pelo ordenamento jurídico.

(7ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Marçal Henri Figueiredo. Processo n. 0001040-43.2010.5.04.0741 RO. Publicação em 04-08-11)

2.15 EMENTA: MANDADO DE SEGURANÇA. EXECUÇÃO PROVISÓRIA. INDICAÇÃO DE BEM NÃO IDÔNEO. Para que se cogite da penhora de outros bens que não dinheiro, mesmo na hipótese de execução provisória, há necessidade do preenchimento de requisitos, em especial, a idoneidade do bem indicado em substituição, ou seja, que possua liquidez e certeza que autorizem sua imediata conversão em pecúnia tão logo se torne definitiva a execução. De tais características não se revestem as cotas em Fundo de Investimentos por constituírem aplicações de risco, à mercê de circunstâncias que podem, a qualquer tempo, esvaziar por completo a garantia da execução. Segurança denegada.

(1ª Seção de Dissídios Individuais. Relatora a Exma. Desembargadora Maria Cristina Schaan Ferreira. Processo n. 0003680-74.2011.5.04.0000 MS. Publicação em 03-08-11)

2.16 EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. PRESCRIÇÃO TOTAL. TERMO INICIAL. Não se aplica a chamada projeção do aviso prévio, estabelecida no art. 487, § 1º, da CLT, e cristalizada na Orientação Jurisprudencial n. 82 da SDI-I do TST quando a iniciativa de ruptura da relação de emprego parte do empregado, o qual, através de pedido de demissão, solicita a dispensa de cumprimento do aviso prévio. Inaplicável, portanto, a Orientação Jurisprudencial n. 83 da SDI-I do TST para fins de início da fluência do prazo prescricional, devendo ser considerado, para tanto, o último dia trabalhado. Ajuizado mais de dois anos após aquela data, o direito do autor está encoberto pelo manto da prescrição total, prevista no art. 7º, XXIX, da Constituição Federal. Recurso não provido.

(8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Processo n. 0000945-87.2010.5.04.0781 RO. Publicação em 22-07-11)

2.17 EMENTA: PROFESSOR. FÉRIAS DE 60 DIAS. VANTAGEM PREVISTA EM REGULAMENTO INTERNO. REDUÇÃO DO PERÍODO DE FÉRIAS PARA 30 DIAS. ALTERAÇÃO LESIVA DO CONTRATO DE TRABALHO. A redução do período de férias de 60 para 30 dias, previsto em norma interna do empregador, não tem eficácia relativamente aos empregados admitidos antes da alteração regulamentar. Aplicação da súmula 51, I, do TST.

(10ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Milton Varela Dutra. Processo n. 0001448-80.2010.5.04.0661 RO. Publicação em 25-08-11)

2.18 EMENTA: PROFESSOR. HORA-ATIVIDADE. Atividades que não são realizadas na escola e decorrentes do exercício profissional da área de ensino, necessariamente, dependem tempo e devem ser remuneradas além do pagamento das horas-aula. Aplicação da disposição contida na Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

(9ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Cláudio Antônio Cassou Barbosa. Processo n. 0000226-20.2010.5.04.0292 RO. Publicação em 22-07-11)

2.19 EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO AUTOR. RADIALISTAS. TRANSMISSÃO SIMULTÂNEA DA PROGRAMAÇÃO NAS FREQUÊNCIAS AM E FM. ACRÉSCIMO SALARIAL INDEVIDO. Pretensão de acréscimo salarial aos substituídos processualmente no feito por ter a reclamada, empresa de radiodifusão, passado a transmitir a programação já veiculada na frequência AM também na frequência FM. Inocorrência de acúmulo de funções ou de prestação de serviços para empresa distinta. Ausência de amparo legal à pretensão, à luz do previsto na Lei 6.615/78. Mantida a sentença de improcedência da ação. Recurso não provido.

(8ª Turma. Relator o Exmo. Juiz Wilson Carvalho Dias - Convocado. Processo n. 0001157-66.2010.5.04.0019 RO. Publicação em 12-08-11)

2.20 EMENTA: RELAÇÃO DE EMPREGO. ESTACIONAMENTO DE VEÍCULOS EM ESTACIONAMENTO ANEXO AO ESTABELECIMENTO COMERCIAL. Não se configura vínculo de emprego quando a prova revela que o autor explorava o estacionamento anexo ao empreendimento comercial, inclusive mantendo clientes mensalistas, com relação aos quais o uso de local não tinha relação com o empreendimento econômico desenvolvido pela ré.

(6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Beatriz Renck. Processo n. 0000673-63.2010.5.04.0403 RO. Publicação em 05-09-11)

2.21 EMENTA: ECÔNOMO. CONTRATO DE ARRENDAMENTO X VÍNCULO DE EMPREGO. O contrato de arrendamento firmado para a prestação de serviços de bar e lancheria não tem sua natureza alterada quando o ecônomo realiza a conservação e limpeza de ambientes relacionados à sua área de atuação, ou na atividade de "portaria", atendendo solicitações dos sócios. Tratando-se de tarefas que se inserem na execução do contrato civil de econômatos, não há configuração de relação de emprego

(10ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Denise Pacheco. Processo n. 0043000-56.2009.5.04.0662 RO. Publicação em 21-07-11)

2.22 EMENTA: RELAÇÃO DE EMPREGO. COOPERATIVA. FRAUDE. ART. 9º DA CLT. MUNICÍPIO TOMADOS DOS SERVIÇOS. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. A intermediação ilegal de mão-de-obra, ainda que realizada a título de trabalho cooperativado, atrai a incidência do artigo 9º da CLT e afasta a possibilidade de aplicação do art. 442, parágrafo único, da CLT. Tendo o ente público auferido, na qualidade de tomador de serviços, benefício direto do trabalho alienado pela reclamante, responde de forma subsidiária quanto aos créditos trabalhistas

devidos à trabalhadora. Adoção dos entendimentos consagrados nas Súmulas 331, IV a VI, do TST e 11 deste Regional.

(9ª Turma. Relator o Exmo. Juiz Ricardo Martins Costa- Convocado. Processo n. 0000207-43.2010.5.04.0541 RO. Publicação em 12-08-11)

2.23 EMENTA: RELAÇÃO DE EMPREGO. TRABALHO BANCÁRIO REALIZADO POR INTERMEDIÇÃO DE EMPRESA VINCULADA AO BANCO E DENOMINADA DE "PROMOTORA DE VENDAS". EMPRESA DE "FACHADA". CASO DE INCIDÊNCIA DO PRINCÍPIO DO ART. 9º DA CLT. VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO. SENTENÇA REFORMADA. Evidenciado que a empresa promotora de vendas, à qual estava formalmente vinculado o trabalhador, foi instituída com a finalidade exclusiva de prestar serviços para a captação de recursos financeiros do banco líder do grupo econômico a que ela pertence, e demonstrado que tal empresa exterioriza, nas suas agências, a própria figura do banco comercial, tem-se que configurada a hipótese da Súmula 331, I, do TST, bem como o quadro fático suficiente para a aplicação do disposto no artigo 9º da CLT, segundo o qual: "Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação". Recurso do reclamante provido.

(7ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Flavio Portinho Sirangelo. Processo n. 0061100-27.2009.5.04.0026 RO. Publicação em 12-08-11)

2.24 EMENTA: RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. DESPESAS PROCESSUAIS. A responsabilidade subsidiária abrange toda e qualquer obrigação trabalhista, incluídas nestas as verbas rescisórias e multas devidas pelo empregador. Portanto, abrange as custas processuais, os honorários advocatícios e o INSS, cota do empregador.

(10ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Emílio Papaléo Zin. Processo n. 0065700-73.2008.5.04.0302 AP. Publicação em 28-07-11)

2.25 EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. ADICIONAL DE RISCO DE VIDA. VIGILANTE. Espécie em que o reclamante não faz jus ao adicional de risco de vida, uma vez que, além de suas atividades não corresponderem às atinentes ao cargo de vigilante, sua empregadora não figurou como conveniente das normas coletivas que asseguram o pagamento de tal verba, tampouco foi representada pelo sindicato representativo de sua categoria econômica. Aplicação da Lei nº 7.102/83 e do entendimento da Súmula nº 374 do TST. Apelo desprovido, no aspecto.

(7ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Maria da Graça Ribeiro Centeno. Processo n. 0000026-38.2011.5.04.0531 RO. Publicação em 01-09-11)

3. Decisões de 1º Grau

3.1 Contrato temporário. Invalidez. Contratação formalmente realizada em razão de acréscimo de serviço, mas que se deu, inequivocamente, no período de retração de vendas. 2. Dano moral. Assédio sexual. Configuração. Indenização devida.

(Exma. Juíza Elisabete Santos Marques. Processo n. 0001145-40.2010.5.04.0411 Ação Trabalhista. Vara do Trabalho de Viamão. Publicação em 25-08-11)

[...]

II – MÉRITO.

1. DO CONTRATO TEMPORÁRIO.

A reclamante alega que a prestação de serviços por meio de contrato temporário evidencia-se ilegal, porquanto ausentes os requisitos previstos no artigo 445 da CLT. A reclamada afirma que a autora iniciou a prestação laboral por intermédio de empresa de trabalho temporário, nos termos da Lei 6.019/74, a fim de suprir acréscimo extraordinário de serviço.

Nos termos da Lei 6.019/74, é permitida a contratação de trabalhador por interposta pessoa, para suprir demanda extraordinária de serviços ou substituição pessoal, pelo prazo de 3 meses. Diferentemente é o contrato de trabalho por prazo determinado a que se refere o artigo 445 da CLT, o qual somente é válido em se tratando de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; de atividades empresariais de caráter transitório; de contrato de experiência.

No caso dos autos, o contrato à folha 12, revela que, formalmente, a autora foi contratada em razão de acréscimo de serviço. Contudo, reputo inviável o reconhecimento da validade de tal condição, porquanto a contratação se deu inequivocamente no período de retração de vendas, conforme confessado pela própria reclamada quando da análise do pedido de horas extras. Ora, se nos meses de inverno, a venda de sorvetes diminui, diminuindo a jornada de trabalho dos vendedores, não se justifica a contratação para suprir acréscimo extraordinário de serviço por meio de contratação por intermédio de empresa de trabalho temporário.

Outrossim, causa estranheza a informação da reclamada de que a reclamante fora indicada por um amigo íntimo de um dos proprietários da empresa (fl. 39). Ou seja, um amigo indicou a reclamante que foi encaminhada à empresa de contrato temporário. Ou seja, não foi a empresa de trabalho temporário que encaminhou a trabalhadora para suprir demanda extraordinária de serviço, mas ao reverso, o que corrobora a tese de que o motivo determinante para a celebração do contrato é falacioso.

Por fim, registro, ainda, que incumbia à reclamada comprovar a validade do contrato por prazo determinado, em face do princípio da continuidade da relação de emprego, ônus do qual não se desincumbiu, incidindo na espécie o artigo 9º da CLT:

"Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação."

Por conseguinte, declaro a nulidade do contrato temporário.

Assim, sendo inequívoco que a autora prestou serviços com pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade à reclamada, reconheço a unicidade contratual, devendo ser retificada a CTPS da autora para que conste como data de início do contrato 12-03-2009.

As anotações deverão ser efetuadas pela demandada, no prazo de 48 horas, contados do trânsito em julgado desta decisão, sob pena de pagamento de multa diária (artigo 461, § 4º, do CPC) de R\$ 100,00 por dia de atraso, até o total de 10 dias, quando, sem prejuízo da multa, a anotação poderá ser feita pela Secretaria da Vara.

[...]

3. DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL.

A reclamante alega que foi assediada sexualmente por seu supervisor e chefe imediato, de nome Claudio. Sustenta que foi reiteradamente convidada a permanecer na empresa após as reuniões, quando o supervisor manifestava seus desejos e a conveniência da autora ceder a seus apelos. A reclamada nega as afirmações da autora, sustentando que a autora foi despedida em razão do baixo desempenho demonstrado, por outro supervisor e não pelo alegado assediador, o qual não tem poderes para demitir. Afirma, ainda, que causa estranheza o fato de a autora não ter reportado o fato ao diretor da empresa.

Para que seja configurado o dano moral há de ser provada a lesão a interesses não patrimoniais de pessoa física ou jurídica, provocada por ato faltoso omissivo ou comissivo de outrem. Conforme artigo de Alexandre Agra Belmonte e Leonardo Dias Borges, publicado na revista LTR, em fevereiro de 2006, o dano moral pode se referir aos atributos valorativos da personalidade ou integridade moral (imagem, honra ou reputação, incluindo a credibilidade e a respeitabilidade); aos atributos físicos da personalidade ou integridade física (à vida, à saúde, subsistência, conformação física, neste incluído o dano estético, liberdade de locomoção); aos atributos psíquicos ou intelectuais da personalidade ou integridade intelectual (liberdade de pensamento, autoria científica, artística, de invento, intimidade, vida privada); à dignidade ou integridade mínima existencial e aos atributos culturais de certa comunidade ou integralidade cultural coletiva (danos morais coletivos, à qualidade de vida, racismo, segmentação social, etc.). Comprovada a lesão, o autor da lesão deve reparar o dano, por força do disposto no art. 927 do Código Civil. O assédio sexual é espécie de dano moral e está disciplinado pelo artigo 216 – A da Lei 10.224/01 como sendo o ato de: Constranger alguém, com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função: pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

A Organização Internacional do Trabalho definiu o assédio como atos de insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem umas das características a seguir: a) ser uma condição clara para dar ou manter o emprego; b) influir nas promoções na carreira do assediado; c) prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima. Quanto às formas de manifestação do assédio, diz-se que pode ocorrer por intimidação (não exige hierarquia, pois a pessoa pode sentir-se tão mal que pede demissão – seria o assédio ambiental) ou por chantagem (aqui é imprescindível a hierarquia).

O assédio sexual por intimidação, que segundo Alice de Barros Monteiro, "caracteriza-se por incitações sexuais importunas, de uma solicitação sexual ou de outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho". Nesta modalidade, não se revela importante o poder hierárquico oriundo da subordinação jurídica do empregado ao seu

empregador. Não é necessariamente uma posição de superioridade no quadro funcional da empresa que serve de apoio à ação do agente, mas sim a sua atuação agressiva perante a vítima.

Já o assédio sexual por chantagem pressupõe, necessariamente, abuso de poder por parte do empregador ou de preposto seu. É indispensável, pois, uma ascendência do agente sobre a vítima, decorrente de poderes derivados do contrato de trabalho. Envolve, assim, o uso ilegítimo do poder hierárquico, colocando a vítima em situação de grande constrangimento, uma vez que normalmente terá dificuldades de reagir em legítima defesa, em virtude do perigo de conseqüências negativas, inclusive a perda do próprio emprego.

A principal diferença entre as duas espécies de assédio sexual é a relevância do poder hierárquico, que se faz imprescindível na segunda espécie e desnecessário na primeira; entretanto ficará claro que sob o prisma do Direito do Trabalho, ambos os tipos de assédio sexual repercutem de forma negativa no contrato de trabalho do assediado, apesar de o assédio sexual por intimidação, também chamado de "assédio sexual ambiental", não configurar um ilícito penal, configurado apenas pelo assédio sexual por chantagem.

Transcrevo, por oportuno, trechos do Acórdão proferido no Recurso Ordinário de Nº 00326-2005-825-04-00-4- da 02ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, proferido pelo Juiz-Relator Dr. João Pedro Silvestrin, com publicação em 14/11/2007.

"No âmbito trabalhista coexistem, consoante a doutrina, dois tipos de assédio sexual. Um deles, caracterizado pela "troca" de favores sexuais por vantagens, sejam elas pecuniárias, ascensão funcional ou quaisquer outros benefícios especiais não habitualmente garantidos a outros empregados. O outro é o que decorre da mera intimidação do assediado pelo seu superior, cujo poder coativo está, precisamente, na sua hierarquia funcional."

No caso dos autos, em que pese as testemunhas da reclamada nada revelarem acerca do assédio sexual, até porque ambas permanecem trabalhando para a reclamada, as duas testemunhas da reclamante comprovaram a tese da petição inicial (fls. 76/76-v), senão vejamos:

A primeira testemunha revelou que: "em uma oportunidade viu a reclamante sair da sala de reuniões onde estavam Claudio Luis, Fabio e Marcelo, chorando; que como o depoente estava no corredor e a porta da sala de reuniões estava aberta, ouviu quando Claudio Luis disse "se eu não levar ela para cama eu a mando embora"; que ela era a reclamante; que na véspera de Fimados, quando todos trabalharam, estavam o depoente, Marcelo, José e a reclamante; que então a reclamante passou em direção ao fundo do prédio e Claudio Luis fez o seguinte comentário olhando para a reclamante "ainda vou te pegar"; que ao sair da reclamada, levou tais informações ao diretor Mário Battisti; que toda a empresa sabia da tentativa de Claudio Luis de assediar a reclamante."

O depoimento da segunda testemunha não é divergente: "que em uma oportunidade quando estava aguardando o início de uma reunião juntamente com Claudio Luis e Fabio, Claudio Luiz fez o seguinte comentário: vou mandar a reclamante embora; que então o depoente perguntou o porquê, que Claudio respondeu que em mais ou menos estas palavras, respondeu que "se ela não fosse para cama comigo ela vai ser demitida"; "se ela não der o rabo para mim, vou desligá-la da empresa".

Resta evidenciado, portanto, que o supervisor, Claudio, incidiu em assédio sexual, à medida que estava em posição hierarquicamente superior à reclamante. No que tange ao alegado silêncio da reclamante, que não reportou os fatos à diretoria, certamente, por necessitar do emprego, buscava

se afastar da conduta manifesta, sem, contudo, externar com veemência o seu constrangimento e humilhação, em virtude da situação desigual que se encontrava. O assédio sexual restou comprovado, fazendo jus a reclamante ao pagamento de uma indenização, à medida que o sofrimento é evidente.

Quanto ao valor da indenização, considerando a gravidade da conduta, bem como o caráter pedagógico da indenização, que se faz necessário, fixo a mesma no valor de R\$ 30.000,00.

[...]

ELISABETE SANTOS MARQUES

Juíza do Trabalho

3.2 Legitimidade ativa da companheira. Empregado falecido. Direitos decorrentes da relação de emprego havida. Necessidade de reconhecimento judicial da união estável. Prescrição extintiva da ação. Termo inicial.

(Exma. Juíza Rosane Cavalheiro Gusmão. Processo n. -38.2010.5.04.0019. Ação Trabalhista Ordinário. 19ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. Publicação em 13-07-11)

Vistos etc:

A parte autora – J. R. R. (Sucessão de) – é representada no presente feito por M. E. L. dos S., com quem o de cujus, falecido em 14.07.2008, manteve união estável desde 1989, o que foi judicialmente reconhecido no processo cível nº 108.0277425-7, que tramitou na Vara de Família do Foro Regional do Alto Petrópolis, tudo conforme documentação que instrui a petição inicial.

Contestando a ação, fls. 35 e seguintes, a reclamada arguiu a prescrição total do direito de ação da parte autora, porquanto o contrato de trabalho do falecido Sr. J. R. R. foi extinto em 14 de julho de 2008, quando da morte deste. Portanto, há mais de dois anos da propositura da presente ação. Pugnou pela extinção do feito nos termos do artigo 269, inciso IV, do CPC.

Manifestando-se nas fls. 52-3, a parte autora sustentou que sua união estável com o Sr. J. foi reconhecida em processo judicial em 27 de abril de 2009, pelo que entende que somente a partir dessa data é que a sucessão passou a ser representada e, portanto, desde aí é que passou a fluir o prazo prescricional.

Em que pese não se tratar de exceção, mas sim de matéria meritória, sem efeito, portanto, de suspensão do processo, faz-se necessário desde logo adentrar a matéria relativa à arguição de prescrição total do direito de ação, a fim de evitar atos processuais inúteis, na hipótese de sua pronúncia, ou para ordenar a tramitação do feito, justificando a oportunidade de provas, pelo entendimento de que não configurada a prescrição extintiva.

Sendo assim, passo a análise da questão, registrando que os autos, lamentavelmente, estando em carga com esta magistrada, foram temporariamente extraviados, porém, localizados antes de sua reconstituição.

Analiso:

No caso de morte do empregado, certo é que os direitos decorrentes da relação de emprego havida transmitem-se aos herdeiros, nos termos do artigo 1.784 do Código Civil – “Aberta a sucessão, a herança transmite-se, desde logo, aos herdeiros legítimos e testamentários”. E, como corolário, a legitimidade ativa para propositura de reclamatória trabalhista é regulada pelas disposições contidas nesse Diploma, a respeito dos direitos sucessórios.

Nessa esteira, dispõe o art. 1.790 do Código Civil que: “A companheira ou o companheiro participará da sucessão do outro, quanto aos bens adquiridos onerosamente na vigência da união estável...” (grifo meu). Logo, tratando-se de legitimidade ativa do companheiro(a) no âmbito da Justiça do Trabalho, afigura-se imprescindível a o reconhecimento prévio dessa condição.

No caso dos autos, em que é falecido o titular do direito sem declaração de união estável com a sucessora, faz-se necessário o reconhecimento judicial da união estável para inclusão da companheira na ordem de vocação hereditária, na qualidade de herdeira legítima, tal como procedeu a parte autora nesta demanda, nos autos do processo cível suprarreferido.

O reconhecimento da união estável é, portanto, condição suspensiva da prescrição total de que trata o art. 7º, XXIX, da Constituição Federal, nos termos do art. 199, I, do Código Civil, pois antes da declaração judicial nesse sentido não é possível aferir a legitimidade ativa da companheira para a propositura da ação trabalhista.

Corroborar essa tese o disposto no artigo 1º, da Lei nº 6.858/1980, que inviabiliza o recebimento de valores devidos aos empregados, e não recebidos em vida pelo titular, aos dependentes que não estiverem habilitados perante a Previdência Social ou, na forma da lei civil, “indicados em alvará judicial”.

E ainda que não se considerasse o reconhecimento de união estável como condição suspensiva da prescrição, aplicar-se-ia ao presente caso, por analogia, o disposto no art. 200 do Código Civil: “Quando a ação se originar de fato que deva ser apurado no juízo criminal, não correrá a prescrição antes da respectiva sentença definitiva”.

Ante o exposto, no caso em exame, o termo inicial da prescrição extintiva é o trânsito em julgado da sentença proferida nos autos do processo de reconhecimento de união estável entre a reclamante e o de cujus. E por não transcorrido o biênio do art. 7º, XXIX, da Constituição Federal, entre esse marco e a propositura da presente reclamatória, tenho por afastada a prescrição arguida pela parte ré.

Todavia, antes de determinar o prosseguimento do feito, com a designação de perícia técnica, deverá a representante da sucessão trazer aos atos certidão de dependentes do de cujus junto ao INSS, como determinado nos despachos das fls. 23 e 29, ou comprovar seu status de inventariante.

É que, não obstante ser consenso entre as partes a condição da Sra. M. E. de ex-companheira do Sr. J., tanto que ela é nominada pela ora ré na ação consignatória por esta intentada, cujas peças em fotocópia constam nas fls. 42 e seguintes destes autos, a certidão de óbito da fl. 12 refere que o trabalhador falecido tinha filhos – M. H., R.e L. – cujas idades não foram informadas naquele documento, mas sendo razoável presumir-se a menoridade, já que a inicial postula o pagamento de salário-família.

Sendo assim, assino à representante da Sucessão o prazo de trinta dias para juntar documento capaz de habilitá-la – certidão de dependentes junto ao INSS ou termo de compromisso como inventariante -, sob pena de extinção do processo, nos termos do artigo 267, inciso III, do CPC.

Juntado o documento, dê-se vista à parte contrária e, no silêncio, venham os autos conclusos para designação de perícia sanitária.



[◀ volta ao índice](#)
[▶ volta ao sumário](#)

:: Ano VII | Número 126 | 2ª Quinzena de Setembro de 2011 ::

Em 13.07.2011.

Rosane Cavalheiro Gusmão
Juíza do Trabalho

4. Artigo

SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL: UM NOVO PARADIGMA PARA AS RELAÇÕES DE EMPREGO¹

Cristiano Fraga²

RESUMO: No Direito do Trabalho, a subordinação jurídica é considerada o principal elemento caracterizador da relação de emprego. Com o avanço tecnológico e a complexidade da sociedade atual, o clássico conceito de subordinação, o qual surgiu em uma concepção industrial do trabalho, passou a ser visto, por grande parte da doutrina e da jurisprudência, como sendo insuficiente para aplicação dos princípios protetivos do Direito do Trabalho.

Com a necessidade de uma revisão do conceito de subordinação, surge a teoria da subordinação estrutural, a qual analisa a subordinação objetivamente, com enfoque na atividade prestada pelo obreiro, e na natureza dessa atividade, se essencial ou não ao funcionamento da empresa empregadora.

Desta forma, haveria uma relação de dependência recíproca entre empregador e empregado, pois, sem a estrutura organizacional da empresa não há trabalho a ser feito e, por conseguinte, sem o trabalho, a estrutura empresarial não funciona. O trabalho não se separa da pessoa que o presta e, nesse sentido, a subordinação não se dá entre o empregador e seu subordinado (análise subjetiva da subordinação), mas sim entre a complexidade organizacional de uma instituição e o serviço prestado individualmente pelo colaborador.

Partindo-se dessas ideias basilares, verifica-se grande resistência, na doutrina e na jurisprudência, à aplicação da subordinação estrutural. Desta forma, apresentam-se complementações que possam subsidiar a teoria, tornando-a mais eficaz em sua aplicação nos casos concretos. Consta-se a necessidade de um maior estudo dos conceitos que envolvem a subordinação estrutural.

O que se conclui, porém, é que a corrente apresenta uma alternativa para o Direito do Trabalho, no sentido de este não perder sua carga protetiva em face das novas formas de trabalho. A subordinação estrutural reveste-se de ideologia protetiva ao trabalho digno e aos direitos fundamentais de todo e qualquer trabalhador.

Palavras-Chave: Direito do Trabalho, Relação de emprego, Subordinação, Flexibilização.

INTRODUÇÃO

A tradicional relação de emprego, protegida pelo Direito Laboral, vem, a cada ano, perdendo espaço para novas formas de relação de trabalho. A prestação de serviço formal, estando o obreiro na condição de empregado, vem decrescendo, aumentando o número de profissionais liberais.

O processo de globalização da economia e o avanço tecnológico trazem novas formas de relação de trabalho que, à época do surgimento do Direito do Trabalho, quando a realidade era de uma sociedade industrial, sequer poderiam ser imaginadas pelo legislador.

¹ Artigo extraído do Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito para obtenção parcial do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais, no Curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS, e aprovado, em grau máximo, pela banca examinadora composta pela Orientadora, Profª. Drª. Denise Pires Fincato, Profª. Ms. Mariângela Guerreiro Milhoranza e Profª. Drª. Márcia Andrea Bühring, em 22 de junho de 2011.

² Acadêmico de Ciências Jurídicas e Sociais. Servidor do TRT da 4ª Região. E-mail: cristianofraga@hotmail.com.

Por conta desses motivos, resta evidenciada, com a forma atual de organização do trabalho, a necessidade de novas reflexões acerca do conceito considerado um dos mais importantes no estudo do Direito do Trabalho: o da subordinação. Busca-se, dessa forma, evitar que uma parcela considerável do mercado de trabalho fique à margem da proteção estatal. A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação nos dias atuais é defendida por parte da doutrina, mostrando que tal reforma é fundamental para atender à própria finalidade do Direito do Trabalho.

O presente trabalho apresenta a discussão travada pela moderna corrente da subordinação estrutural, uma teoria recente que busca repensar o conceito de subordinação. Tal estudo apresenta relevância científica e reveste-se de atualidade, porquanto o Direito do Trabalho deve acompanhar a evolução da sociedade e as novas formas de relação de trabalho que se impõem na modernidade. Trata-se de uma adaptação do Direito Laboral a uma realidade completamente diversa daquela de quando ele foi concebido.

Dentre os requisitos caracterizadores da relação de emprego, a subordinação continua sendo a mais discutida e aquela com mais dificuldade, por parte da doutrina e jurisprudência, para conceituação e aplicabilidade nas relações de trabalho. Todo o ordenamento juslaboral brasileiro foi construído com base na proteção social ao trabalhador, tendo a subordinação como elemento indispensável à caracterização da relação de emprego. Tal subordinação, em seu conceito originário, a chamada subordinação clássica ou tradicional, é fundada na relação de sujeição do empregado diante do empregador, estando o primeiro sujeito ao controle, à fiscalização e à gerência do último. Essa forma de subordinação foi, por muitos anos, aplicada e, até os dias de hoje, serve como o critério mais utilizado pelo Judiciário para declarar o vínculo empregatício.

Ocorre que, com a complexidade da sociedade globalizada, impondo ao Direito do Trabalho a necessidade de novos parâmetros legais, bem como a aplicação de princípios e normas capazes de manter o prisma basilar da proteção ao trabalhador em face da reestruturação de diversas formas de exploração do trabalho humano, a tradicional conceituação de subordinação jurídica parece já não ter a mesma aplicabilidade.

A teoria da subordinação estrutural viria para complementar a ideia clássica de subordinação, não se abandonando os critérios tradicionais, porém ampliando a incidência da proteção estatal quando da aplicação do conceito de subordinação estrutural. A subordinação estrutural, apesar de não ser aplicada de forma majoritária na jurisprudência, vem sendo defendida por alguns juristas e magistrados e, ao que parece, revela-se como uma discreta tendência.

Diante desta nova realidade, torna-se instigante a busca de respostas que, em primeiro lugar, expliquem a subordinação estrutural como um critério autônomo de caracterização da relação de emprego. Seria essa nova forma de subordinação a mais adequada para propiciar uma maior proteção ao trabalhador? Poderia ela substituir todos os demais critérios relacionados à subordinação jurídica?

Na tentativa de responder aos problemas formulados por essa pesquisa, têm-se, objetivamente, as seguintes hipóteses, as quais, no decorrer do estudo, poderão ser confirmadas ou não: a) A subordinação opera-se no trabalho, que é a atividade prestada, e não no trabalhador; b) O trabalho será subordinado sempre que não se puder imaginar a empresa sem a realização do trabalho prestado; c) A subordinação estrutural amplia a proteção estatal e abarca trabalhadores que, à luz do critério clássico de subordinação, estariam sem a tutela estatal; d) A subordinação estrutural supera as dificuldades de enquadramento de situações fáticas que não são alcançadas pela visão clássica de subordinação; e) Apesar de recente, sem base legal e ainda com necessidade de uma

reflexão mais profunda, a subordinação estrutural é mais eficiente em vista das novas relações de trabalho. Mesmo que ainda não seja suficiente, é mais abrangente que o conceito clássico, pois que engloba este em sua aplicação, não deixando de lado a concepção tradicional.

Busca-se, com a presente pesquisa, analisar e comparar o novo conceito de subordinação estrutural com a teoria clássica da subordinação, verificando as consequências trazidas ao trabalhador pela aplicação dessa nova teoria. Para isso, apresenta-se, no primeiro capítulo, um breve histórico do surgimento do Direito do Trabalho e do conceito de subordinação, analisada sob seus diversos aspectos.

No segundo capítulo, estuda-se com maior profundidade a origem e os desdobramentos do critério da subordinação estrutural, comparando-se esta com o critério clássico da subordinação. Verifica-se também a forma como a subordinação estrutural pode ser aplicada nos casos concretos, como ela vem sendo utilizada pela jurisprudência e, ainda, de que forma alguns autores demonstram que a teoria pode ser aperfeiçoada. O estudo coloca em evidência a discussão travada na doutrina e na jurisprudência sobre a suficiência ou não da subordinação estrutural para caracterizar o vínculo de emprego, surgindo então o conceito de alienação, colocado pela doutrina espanhola e que, para alguns autores, serviria de complementação à teoria estruturalista da subordinação.

No terceiro capítulo, estuda-se a aplicação da subordinação estrutural nos dois institutos do Direito do Trabalho considerados os mais afetados pela nova corrente: a terceirização e o teletrabalho. Faz-se uma análise de como a nova teoria pode alterar significativamente o conceito de relação de emprego nesses dois institutos.

O presente estudo foi realizado por meio do método dedutivo, partindo-se de princípios universais, no caso aqueles relacionados ao Direito do Trabalho, e chegando-se à caracterização da subordinação (consequente menos universal). Também foi utilizado o método dialético, classificando-se a subordinação estrutural como algo diverso da subordinação jurídica clássica, a fim de examiná-la com mais propriedade. A base do presente estudo está na comparação entre os diferentes critérios de aplicação da subordinação, em especial o da subordinação jurídica clássica e o da estrutural (objetiva, integrativa). Para tanto, foi utilizado o procedimento comparativo, com a finalidade de verificar semelhanças e diferenças entre os conceitos referidos. Para bem compreender a subordinação, utilizou-se do procedimento histórico, com a investigação dos fatos, bem como da evolução do trabalho humano em face da subordinação.

Dentre os métodos de interpretação jurídica, para os fins dessa pesquisa, utilizou-se o método sociológico, em primazia. O Direito do Trabalho, mais até do que outros ramos do direito, é um fenômeno ligado à evolução da sociedade. É um processo que se desenvolve no espaço e no tempo, em constante mutação. O conceito de subordinação está inegavelmente ligado aos princípios do direito do trabalho e, assim como estes, sofre alteração com os fenômenos sociais que transformam a vida em sociedade. Exemplo disso é o próprio surgimento do Direito do Trabalho, que eclodiu com a Revolução Industrial. A subordinação estrutural é fruto de grandes transformações nas relações de trabalho e, se não fossem essas alterações significativas, a aplicação da subordinação clássica seria até hoje suficiente e adequada.

A análise do tema foi desenvolvida por meio de pesquisa bibliográfica e documental, na doutrina e na jurisprudência. Como o tema é bastante atual, buscaram-se artigos em revistas especializadas e demais publicações. Quanto à natureza, a pesquisa é qualitativa, com a ponderação e análise dos conteúdos obtidos, bem como teórica, ou seja, lastreada em pertinente e atualizada bibliografia.

Quanto aos objetivos, é explicativa, buscando-se, a partir da análise do conceito de subordinação estrutural, verificar as consequências e as relações que afetam a tutela estatal sobre o trabalhador.

O tema estudado reveste-se de importância, em nível acadêmico e profissional, pois interessante a todos os operadores e pesquisadores do Direito do Trabalho. O conceito de subordinação, como bem será mostrado no decorrer do trabalho, é fundamental no Direito do Trabalho, inclusive sendo considerado, por muitos, como sendo a essência de todo o ordenamento juslaboral. A compreensão do significado da subordinação e o conhecimento das diversas formas de sua aplicação são imprescindíveis para que o Direito do Trabalho possa de fato observar o seu princípio basilar: o da proteção ao trabalhador.

1. A SUBORDINAÇÃO CLÁSSICA

1.1 Origem e Conceito

De acordo com o Dicionário Brasileiro de Língua Portuguesa, subordinação é o ato ou efeito de subordinar, ou seja, pôr sob a dependência de; sujeitar, submeter.¹ Conforme a enciclopédia virtual Wikipédia, "subordinação é o estado de um indivíduo que não tem a liberdade para tomar suas próprias decisões. É o contrário de autonomia". A palavra, em sua etimologia, deriva de sub (baixo) e ordinare (ordenar). Tem-se, portanto, que o conceito de subordinação, em uma análise genérica, denota um estado de sujeição de um indivíduo perante outro.

Tais conceituações, desvinculadas da aplicação ao Direito do Trabalho, parecem um tanto simplificadas. A subordinação que caracteriza o vínculo de emprego é, na verdade, uma espécie do gênero subordinação. Para iniciar o estudo da subordinação no contrato de trabalho, necessário, antes, uma breve revisão sobre o surgimento da subordinação como critério caracterizador do vínculo de emprego.

Resumidamente, o direito do trabalho surge com a sociedade industrial do século XIX e o trabalho assalariado, com o objetivo maior de oferecer uma proteção mínima aos operários das fábricas advindas da Revolução Industrial, os quais se sujeitavam à exploração e à opressão contínua dos empregadores. Surge, portanto, como uma tentativa de correção de desigualdades materiais entre empregados e empregadores. Para que a proteção ao trabalhador pudesse ser efetivada, foi criado o contrato de trabalho, instrumento pelo qual o empregador e o empregado ajustavam que a prestação laboral seria realizada de acordo com um conjunto mínimo de normas trabalhistas.

É com o contrato de trabalho, em um contexto de desenvolvimento do modo de produção capitalista, que surge a subordinação como condição da relação de emprego. A relação empregatícia se consagra como a relação jurídica central do sistema capitalista de produção.

A subordinação aparece como elemento nuclear, distinguindo as relações de produção capitalistas e as que lhe antecederam, em particular, as relações escravocratas, ao longo da Idade Antiga; as relações servis, durante a Idade Média, e as corporações de ofício, ao final da Idade Média. Gabriela Neves Delgado explica que, durante a vigência dos modelos de produção antecedentes ao capitalismo, a submissão do trabalhador àquele que se apropriava de seu trabalho era qualitativamente distinta da subordinação, sendo mais bem compreendida como sujeição, isto é, "um controle rigorosamente pessoal, que atingia não só a individualidade como o próprio ser físico do trabalhador, servo ou escravo".²

¹ FERREIRA, Aurélio Buarque de Hollanda. **Pequeno Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa**. 13 ed. Rio de Janeiro: Rnp Editora Ltda, 1978. p.1136.

² DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTr, 2006. p.190.

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento, “a teoria da subordinação nasceu no direito italiano clássico, com a contribuição doutrinária de Ludovico Barassi, para distinguir o trabalho do operário da indústria europeia da locação de serviços das teorias civilistas da época [...]”.³

Partindo do fato de que todo o empregado regido pelas normas trabalhistas é, necessariamente, subordinado, tem-se a necessidade de diferenciar o trabalhador que presta seu serviço de forma subordinada, e aquele que o faz de forma autônoma, estando este último fora do âmbito tutelado pela norma trabalhista. Daí a importância do conceito de subordinação no Direito do Trabalho, pois este é considerado, desde o surgimento do direito laboral e até os dias de hoje, o critério mais importante para diferenciar o trabalho subordinado do autônomo, servindo como linha divisória entre estas duas categorias. Paulo Emilio Ribeiro de Vilhena afirma, ao tratar do tema, que “não há nada mais pacífico e controvertido que a subordinação. Pacífico como linha divisória, controvertido como dado conceitual.”⁴ Thiago Chohfi afirma que o instituto da subordinação, no mínimo, completa o conceito de Direito do Trabalho, senão o fundamenta. “Pode-se dizer, até, que a subordinação é o próprio Direito do Trabalho”.⁵ Luiz Carlos Amorim Robortella afirma que “a subordinação é, afinal, uma questão chave, por dois motivos: é o pressuposto clássico da aplicação do Direito do Trabalho e do mundo de garantias em torno dele construído; é um dos eixos sobre o qual sempre assentou a autonomia científica da disciplina”.⁶

Para Francisco Rossal de Araújo, a ideia da subordinação é a base para toda a normatização jurídico-trabalhista, tendo importância desde a origem do contrato de emprego, passando pelo seu desenvolvimento e chegando até a extinção. O autor relaciona a subordinação com o princípio da boa-fé, um dos basilares do direito laboral.

Ainda que se possa dimensioná-la em maior ou menos extensão, é impossível colocá-la em segundo plano. Para a análise da aplicação do princípio da boa-fé no Direito do Trabalho, a compreensão do caráter subordinado do contrato de emprego é fundamental. A maior ou menor incidência do princípio decorrerá da interpenetração com o elemento subordinativo, que, evidentemente, restringe a autonomia da vontade do empregado. O fato de este cumprir a obrigação (prestar trabalho) sob a subordinação do empregador, gera uma série de consequências na aplicação do princípio da boa-fé, havendo necessidade de uma adequação valorativa.⁷

O trabalho subordinado contrapõe-se ao trabalho autônomo. O primeiro é por conta alheia; o segundo, por conta própria. O conceito de subordinação é essencial para o Direito do Trabalho, pois é decisivo para a afirmação da existência da relação de emprego. Nesse sentido, ele representa a chave de acesso aos direitos e garantias trabalhistas, os quais, em regra, são assegurados em sua plenitude apenas aos empregados. De acordo com Jorge Souto Maior, “a verificação da relação de emprego é uma questão de ordem pública e sua configuração parte do pressuposto jurídico do elemento subordinação”.⁸

Conforme a teoria clássica, a subordinação estaria evidenciada quando o empregado estivesse sujeito às ordens de sua chefia, podendo inclusive receber punições disciplinares quando infringisse alguma norma, desde que o empregador não extrapole os limites legais. A prestação dos serviços é

³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 25 ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p.209.

⁴ VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. **Relação de Emprego. Estrutura Legal e Supostos**. 2 ed. São Paulo: LTr, 1999. p.211.

⁵ CHOHFI, Thiago. **Subordinação nas Relações de Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2009. p.11.

⁶ ROBOTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O Moderno Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1994. p.51.

⁷ ARAÚJO, Rossal. **A boa-fé no contrato de emprego**. São Paulo: LTr, 1996. p. 159.

⁸ MAIOR, Jorge Luiz Souto. A Supersubordinação – Invertendo a lógica do jogo. In **Revista Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, ano 25, nº 297, p. 61-95, set. 2008. p.76.

dirigida pelo empregador, o qual exerce o poder de direção, devendo o trabalhador seguir todas as orientações e determinações.

A subordinação jurídica, segundo doutrina majoritária, seria o reverso do poder de direção exercido pelo empregador. Enquanto a subordinação é a situação em que se sujeita o empregado, o poder de direção é a faculdade, conferida ao empregador, de impor ordens aos seus subordinados. Para Adilson Bassalho Pereira "a subordinação coexiste com o trabalho, em igualdade de condições, nas expectativas do empregador em relação ao contrato, vale dizer, na concepção que ele tem do respectivo objeto".⁹ Neste sentido, poder-se-ia entender que a subordinação deve ser entendida sob o ângulo de visão do empregador, como sendo esta o próprio objeto do contrato de emprego.

No ordenamento jurídico brasileiro, a ideia de subordinação é extraída do conceito de empregado, constante do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. O texto consolidado traz a figura do empregado como aquele que presta serviço de natureza não-eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Apesar do termo subordinação não aparecer explicitamente, tem-se que a dependência mencionada no artigo é, na verdade, a subordinação jurídica, trazendo a ideia de que todo o empregado é subordinado e, conseqüentemente, dependente de seu empregador. Segundo Carmen Camino, embora sem correspondência semântica, as expressões subordinação e dependência são indicadoras do mesmo fenômeno da vulnerabilidade e da inferioridade do empregado.

Em verdade, o avanço do estudo do instituto determinou evolução conceitual, inicialmente calcada na ideia de dependência do sujeito subordinado, até chegar à ideia de um *status* jurídico definido de inferioridade hierárquica, correlato a outro instituto, o do poder jurídico de comando, atribuído ao sujeito subordinante, o empregador.¹⁰

A subordinação poderia ser explicada, em sua teoria clássica, como o dever do empregado de submeter-se às ordens emanadas do poder diretivo do empregador, no limite do contrato. O descumprimento daquelas ordens desencadeia o exercício do poder diretivo. Conforme Nelson Mannrich, "há uma relação de dever e poder, onde o dever de obediência submete-se a um poder de comando: eis a essência da dependência jurídica, ou seja, a subordinação".¹¹

1.2. Natureza Jurídica

Arion Sayão Romita¹ aborda a distinção entre dependência e subordinação. Segundo o autor, "caso se afirmasse que a subordinação importa a dependência de uma pessoa a outra, não se diria um absurdo, mas a frase seria vaga e indeterminada". A dependência pode ser inclusive de conteúdo afetivo, de ordem pessoal ou moral. A subordinação pode não implicar diversas formas de dependência.

⁹ PEREIRA, Adilson Bassalho. **A subordinação como objeto do contrato de emprego**. São Paulo: LTr, 1991. p.38-42.

¹⁰ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4 ed. Porto Alegre: Síntese, 2004. p.190.

¹¹ MANNRICH, Nelson. **A Modernização do Contrato de Trabalho**. São Paulo: Ltr, 1998. p.120.

¹ ROMITA, Arion Sayão. **A Subordinação no contrato de trabalho**. 1 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1979. p.77.

O já mencionado artigo 3º da CLT, que explicita o conceito de empregado, alude à dependência sem explicar se ela é de caráter econômico, técnico, social ou hierárquico.

Com o conceito clássico de subordinação, a doutrina trabalhista passou a debater a natureza jurídica do critério, passando-se por várias teorias, as quais buscaram posicionar o fenômeno da subordinação em diferentes classificações.

Com origem em estudos realizados nas primeiras décadas do século XX, na França e na Suíça, surgiu a concepção de que empregador seria aquele que, por causa de sua atividade profissional, dirigisse tecnicamente o trabalho de seus operários. Trata-se da teoria da dependência técnica, pouco aceita na doutrina e na jurisprudência, a qual sustenta que é o empregado subordinado, uma vez que este depende tecnicamente dos conhecimentos de seu empregador. A argumentação de que a subordinação do trabalhador em face do empresário era de natureza puramente técnica sofreu muitas críticas. Segundo Mozart Victor Russomano, "parece que a teoria da dependência técnica foca uma verdade corriqueira na vida empresarial e pretende, por generalização evidentemente apressada, transformá-la em princípio caracterizador da relação jurídica de emprego".²

Para José Martins Catarino, o critério da dependência técnica, além de ajurídico ou neutro, é sumamente insuficiente e impreciso. O autor ressalta ainda que, na atualidade, o que predomina é uma dependência técnica invertida ou pelo avesso, pois independentes tecnicamente são certos empregados especialistas, os quais não deixam de ser empregados por isso.

Outra teoria explicativa da natureza jurídica da subordinação é a da dependência econômica. Para alguns, a primeira ideia para justificar estado de dependência é o fato de que o trabalhador depende do salário para sobreviver e, como quem paga o salário é o empregador, o obreiro estaria subordinado àquele por um motivo econômico. O fundamento da teoria seria o fato de que o direito do trabalho tem natureza alimentar, pois o indivíduo que trabalha, o faz para sustentar a si e a seus dependentes. Por dependência econômica, segundo Orlando Gomes, entende-se "a condição de alguém que, para poder subsistir, está dependendo exclusivamente, ou predominantemente, da remuneração do trabalho que preste a outrem".³

Pinho Pedreira cita Paul Cuche, o qual sustenta que, para a configuração da dependência econômica são exigidas duas condições:

1ª) Que aquele que forneça o trabalho dele tire seu único ou seu principal meio de subsistência. É preciso que viva de tal trabalho e que a remuneração não ultrapasse sensivelmente suas necessidades e de sua família. 2ª) Que aquele que paga o trabalho absorva integralmente quem o preste. É necessário que tome todo o tempo do prestador, que lhe garanta aproveitamento permanente do produto do seu trabalho, de maneira tal, que, no momento não tenha o prestador do trabalho necessidade e mesmo possibilidade de oferecer seus serviços a outros empregadores.⁴

Ao critério da dependência econômica, muitas contestações foram opostas, baseadas principalmente na ideia de que este tipo de sujeição sofre forte atenuação no caso de profissionais

² RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. Curitiba: Juruá, 2005. p.74.

CATARINO, José Martins. **Compêndio de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1982. p.199.

³ GOMES, Orlando e outro. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007. p.148.

⁴ CUCHE, Paul. apud PEDREIRA, Pinho. Um novo critério de aplicação do direito do trabalho: a parassubordinação. In **Revista de Direito do Trabalho**. Ano 27, n. 103. Julho-setembro 2001. p. 173-181.

liberais e quando há pluralidade de contratos de emprego. Numerosos trabalhadores em domicílio dependem economicamente dos clientes e, nem por isso, são seus empregados. Um industrial que se obriga a fornecer a uma empresa toda a sua produção depende economicamente desta, sem manter com ela contrato de trabalho. Há ainda o exemplo de pessoas com alto padrão econômico, residentes nos bairros mais requintados das grandes cidades, que trabalham apenas para evitar a ociosidade, e que não dependem economicamente de seus empregadores. Ganhadores de prêmios de loteria que permanecem em seus empregos também não estão sujeitos à dependência econômica. Observa-se, desta forma, que há relações de emprego em que não está configurada a dependência econômica, bem como situações em que o trabalhador depende economicamente da contraprestação paga pelo seu serviço.

Segundo Francisco Rossal de Araújo, "o critério da dependência econômica é demasiadamente amplo e, se considerado em sua plenitude, não se presta para orientar o intérprete da norma jurídica, pois essa amplitude extrapola os limites do mundo jurídico".⁵

Há ainda a teoria da dependência social. Segundo ela, existe relação de emprego quando se criar, para o trabalhador, ao mesmo tempo, uma situação de dependência econômica e hierárquica, ou, excepcionalmente, só econômica ou apenas hierárquica. Segundo Mozart Victor Russomano, essa teoria representa o último esforço dos defensores do critério da dependência econômica para caracterização jurídica da relação de emprego. Para o autor, estes estudiosos viram, depois de longos anos de predomínio doutrinário, "ruir toda a laboriosa construção intelectual que tinham levantado em torno de uma realidade que ninguém nega, mas que não autoriza as conclusões que seus defensores haviam chegado".⁶

Para alguns autores, a subordinação social também significa que o empregado estaria em posição social inferior em relação ao empregador, por ser este o titular do empreendimento. A crítica sustenta que, também nesse caso, tal situação não é obrigatoriamente exigida no contrato de trabalho.

Majoritária é a sustentação de que a subordinação é de natureza jurídica, chamada por alguns autores de subordinação hierárquica. A tese explica que a subordinação resulta de um contrato de trabalho, firmado entre uma empresa e uma pessoa natural, ficando esta última hierarquicamente subordinada, por ato de sua livre vontade e desvinculada de qualquer grupo social, às ordens e à direção do tomador de serviço que a remunera, com base no pacto contratual e nas normas trabalhistas. A dependência do empregado resultaria, portanto, da própria natureza da organização empresarial, sendo algo puramente contratual. Para José Martins Catarino, a subordinação é pessoal-patrimonial, pois não há a possibilidade de se separar a pessoa do trabalhador do trabalho a que se obrigou a realizar: "o subordinado, no cumprimento de sua obrigação de trabalhar, também é pessoalmente atingido, como devedor que é. Pode-se dizer: o empregado subordinado fica em situação jurídica existencial".⁷

Segundo Alice Monteiro de Barros, "a subordinação jurídica na qual o homem livre subordina-se a outro deriva da relação que existe entre trabalho e propriedade. A propriedade atrai a força de trabalho e permite que seu titular a dirija, pois os frutos dessa atividade lhe pertencem, como também os riscos do empreendimento econômico".⁸

⁵ ARAÚJO, Rossal. **A boa-fé no contrato de emprego**. São Paulo: LTr, 1996. p. 166.

⁶ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2005. p.75.

⁷ CATARINO, José Martins. **Compêndio de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1982. p.206.

⁸ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2009. p.284.

A subordinação jurídica, oriunda do contrato de trabalho, embora acarrete a dependência hierárquica, não importa na subordinação social do homem que trabalha ao seu empregador. Segundo Francisco Rossal de Araújo, o poder de direito, em que se compreende a subordinação no contrato de emprego, pode ser verificado, de certa maneira, em todos os contratos, ainda que em menor intensidade. Segundo o autor, "mesmo havendo, pelo menos em tese, uma liberdade para contratar, uma vez realizado o contrato e não havendo nenhuma ilicitude em sua forma ou em seu objeto, o indivíduo deve cumprir o avençado, e não o fazendo, pode ser coagido a fazê-lo através de meios fornecidos pelo próprio ordenamento jurídico".⁹

Alguns autores dizem que a subordinação jurídica está carregada de um aspecto protetivo da personalidade humana e, no caso específico, do trabalhador, pois este é juridicamente hipossuficiente na relação contratual de trabalho. Amauri Mascaro Nascimento explica que "o conceito de subordinação jurídica nasceu concomitantemente com as leis trabalhistas, as quais conferiram ao subordinado no trabalho uma série de direitos, para que diminuísse a sua sujeição pessoal."¹⁰

1.3. A insuficiência da subordinação jurídica nas atuais relações de trabalho

A subordinação jurídica surgiu em um contexto histórico de exploração do trabalhador, com o objetivo de servir como critério para a construção de um sistema de proteção social ao obreiro. Tal sistema foi plenamente eficiente durante muito tempo, tutelando os direitos de uma grande massa de trabalhadores formais, os quais celebravam seus contratos de trabalho e, por conseguinte, tinham suas atividades reguladas pelo Direito do Trabalho.

Com o avanço da ciência e da tecnologia, a globalização e a complexidade da sociedade moderna, incluindo o surgimento de novas formas de trabalho à distância, a doutrina vem discutindo a eficácia protetiva do clássico critério da subordinação. O tradicional critério subjetivista e personalista, que considera a subordinação pelo prisma da direção e da fiscalização, do poder de mando e do dever de obediência, mostra-se, hoje em dia, insuficiente. Para Otávio Pinto e Silva, "o direito do trabalho enfrenta um momento de redefinição, pois foi concebido para regular uma modalidade de relação jurídica – o emprego – que, aos poucos, deixa de ser hegemônica".¹ A precarização das relações de trabalho passa a ganhar espaço, seja com o aumento do número de trabalhadores autônomos, seja com a ampliação das formas de subcontratação de trabalho (caso das cooperativas e das terceirizações), seja com a simples informalidade ou clandestinidade. Segundo Thiago Chohfi, a evolução do pensamento jurídico começa a perceber que o emprego não é a única forma de trabalho, tampouco a forma preponderante. Para o autor, "isso revela a necessidade de outra seara legislativa, que proteja as relações de trabalho que não necessariamente sejam típicas (vínculo de emprego)".²

A partir da década de 1970, com a crise estrutural do capitalismo e a decolada da ideologia neoliberal, implementaram-se novas formas de inserção do empregado no mundo do trabalho. De acordo com Gabriela Neves Delgado, a subordinação opera hoje por outras vias que não só a direta e incisiva. "Embora mais viva do que nunca, torna-se possível sem a necessidade de um ambiente empresarial ou de um espaço fixo predeterminado para legitimar-se."³ A autora cita o exemplo do

⁹ CATARINO, José Martins. **Compêndio de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1982. p. 169.

¹⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 25 ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 551.

¹ SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004. p.9.

² CHOEFI, Thiago. **Subordinação nas Relações de Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2009. p.13

³ DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTr, 2006. p.191.

trabalho em domicílio, caso em que o empregador exerce seu poder diretivo por meio do controle do resultado da produção.

Ensina Maurício Godinho Delgado que a década de 1990 assistiu a uma espantosa reafirmação da clássica estratégia de segregação social das grandes massas do mercado de trabalho brasileiro, de modo a não estender o Direito do Trabalho à grande maioria do pessoal ocupado do mercado laborativo do país.

A renovação da tradicional e eficiente estratégia de concentração de renda deu-se, de um lado, pelo crescente desprestígio das regras jurídicas regentes dos contratos de emprego no desenrolar da década de 1990, como também pela adoção diversificada de modalidades antigas, renovadas e, até mesmo, inovadoras de desregulação e /ou precarização trabalhistas. O resultado da reafirmação desta clássica estratégia concentracionista de renda resultou no fato de o país ostentar um índice de formalização do trabalho empregatício – em torno de apenas 30% do pessoal ocupado (pesquisa Pnad/IBGE: 2001), em contraponto a índices superiores a 80% característicos de importantes países europeus (França e Alemanha, por exemplo).⁴

Na sociedade atual, é marcante a característica da especialização da mão-de-obra, em que cada empregado possui um conhecimento específico para a elaboração de determinada atividade. Alice Monteiro de Barros cita tal fenômeno como subordinação técnica invertida, e menciona a debilidade do critério da subordinação hierárquica do empregado. Segundo a autora, “o critério tradicional da subordinação jurídica, que realça a submissão funcional do empregado às ordens do empregador, mostrou-se suficiente em determinado momento histórico, ou seja, quando predominava o trabalho agrícola ou numa sociedade industrial primitiva, em que empregado e empregador possuíam o mesmo grau de conhecimento e experiência profissionais”.⁵

As inovações tecnológicas afetam de modo incisivo a estrutura do comando interno empresarial, gerando o nascimento de uma nova modalidade de empregado, de alto padrão intelectual e com amplo Know how, capaz de exercer as suas atribuições sem a supervisão de um superior hierárquico. Para Sergio Torres Teixeira, “tal espécie de empregado dispensa a presença de ordens, atuando com base no seu próprio domínio acerca da atividade empresarial.”⁶ O autor afirma que este fenômeno diminui, ou mesmo elimina a concepção tradicional da subordinação jurídica.

Segundo Joselita Borba, o contrato de trabalho atual está completamente desfigurado. A autora afirma que “é inquestionável o fato de que, no contexto das transformações, o contrato de trabalho ressentiu-se e está sendo substituído por outras formas contratuais, umas atípicas, outras inteiramente novas e algumas pensadas pelos juristas para atender às necessidades inadiáveis tanto do empresário quanto do trabalhador.”⁷

Para Lorena Vasconcelos Porto, a manutenção do conceito tradicional de subordinação leva a grandes distorções, comprometendo a própria razão de ser e a missão do Direito do Trabalho. Para

⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. In **Revista LTr**, São Paulo, nº 6, Junho de 2006. p.657

⁵ PEDREIRA, Pinho. Um novo critério de aplicação do direito do trabalho: a parassubordinação. In **Revista de Direito do Trabalho**. Ano 27, n. 103. Julho-setembro 2001. p. 173-181.

⁶ TEIXEIRA, Sergio Torres. O novo modelo de relação de emprego – repercussões das inovações tecnológicas sobre os elementos estruturais do vínculo empregatício. In **Revista Ltr**, nº 10, vol. 60, Outubro de 1996. p. 1311.

⁷ BORBA, Joselita Nepomuleno. Subordinação Jurídica, parassubordinação, contrato de atividade: a busca de uma nova dogmática para a relação de trabalho. In **Revista de Direito do Trabalho**, ano 30, nº 116, out/dez 2004. p. 232.

a autora, o fato de, atualmente, o poder empregatício ser exercido de forma mais sutil, indireta e, por vezes, quase imperceptível, faz com que função essencial do direito laboral não seja atingida.⁸

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento, o significado de subordinação na sociedade contemporânea é diferente daquele existente nas sociedades anteriores. Segundo ele, o termo atenuou-se por uma razão de respeito aos direitos do homem, pois deixou de ser uma sujeição pessoal, a qual deixa um indivíduo à mercê de outro, pois essa ideia não tem mais aprovação na consciência moderna nem nos costumes da sociedade.⁹

A crise do critério da subordinação jurídica não ocorre somente no Brasil. Na Itália, o critério passou por um processo de revisão crítica, argüindo-se que ele reunia em seu âmbito pessoas de condição social muito diferentes. De acordo com Pinho Pedreira, isso "leva o Direito do Trabalho a tutelar pessoas que, conquanto subordinadas, não necessitam de proteção, enquanto deixa desamparadas outras que, embora autônomas, padecem de debilidade econômico-social".¹⁰

Outro aspecto abordado pela doutrina é o fato de que as empresas estão cada vez mais comunitárias, no sentido de desenvolverem processos de participação e integração do trabalhador na contextura orgânica e funcional das organizações. Para Mozart Victor Russomano, "se a teoria da dependência hierárquica confere, como ocorre no Brasil, o direito de dar ordens, e se a limitação a esse direito está, apenas, na exigência de que as ordens do empregador sejam legítimas, a democratização da empresa diminui, sensivelmente, o arbítrio do empresário (...)".¹¹ Com o sistema de participação dos empregados na administração de uma empresa, criam-se conselhos e órgãos com competências próprias, capazes de restringir o poder de comando do empregador. Desse contexto surgem na doutrina, em especial a italiana, os conceitos de colaboração, coordenação e continuidade. Há, nesse sentido, uma união de esforços entre empregadores e empregados, que atuam de forma conjunta para a execução de projetos e programas de trabalho, de forma continuada, e sob a coordenação de um trabalhador ou uma comissão de empregados e empregador. A coordenação surge com o sentido de "ordenar juntos", significando que ambas as partes possuem medidas a propor para alcançar um objetivo comum.

A discussão sobre a insuficiência do critério da subordinação jurídica para proteção social do trabalhador gera a constatação, por grande parte da doutrina, de que uma ponderável parcela do mercado de trabalho atual está às margens do Direito do Trabalho. Tem-se um sistema inócuo que, apesar de provido de extensa legislação e direitos consagrados inclusive na Constituição Federal, não tutela o sujeito trabalhador. Segundo Joselita Borba, "há necessidade de reavaliar o critério de subordinação jurídica, ampliando-se o objeto do direito do trabalho para abranger formas contratuais (contratos atípicos, avulsos etc) que se encontram à margem da tutela".¹² Luiz Carlos Amorim Robortella questiona a subordinação jurídica como sendo o critério fundamental de incidência da tutela jurídica. Para o autor, a multiplicação de formas laborais não recomenda afastamento, mas sim, adaptação: "há que graduar a tutela conforme os níveis diversos de subordinação e dependência, que legitimam um tratamento diferenciado a cada trabalhador".¹³

⁸ PORTO, Lorena Vasconcelos. A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação. In **Revista de Direito do Trabalho**, volume 34, nº 130, abril/jun 2008 . p.121.

⁹ VILHENA. Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego. Estrutura Legal e Supostos**. 2 ed. São Paulo: LTr, 1999. p.211.

¹⁰ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2005. 174-175.

¹¹ CATARINO, José Martins. **Compêndio de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1982.

¹² SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004. p. 233.

¹³ ROBORELLA, Luiz Carlos Amorim. **O Moderno Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1994. p.48.

Pela doutrina estudada, fica evidente que a primazia da subordinação jurídica tradicional como critério definidor da relação de emprego vem perdendo sua aplicabilidade em meio às novas formas de labor. Verifica-se uma tendência em substituir a noção única de subordinação por subordinações diferenciadas, entre elas a subordinação estrutural, tema da presente pesquisa, a qual será estudada em maior profundidade nos capítulos seguintes. O princípio da proteção, basilar no Direito do Trabalho, deve incidir não mais em relação à intensidade da subordinação, pois esta muitas vezes é imperceptível, mas sim na debilidade contratual, qual seja, a posição hipossuficiente do trabalhador quando presta seu labor, mesmo que este não esteja sob às ordens diretas de quem o contratou. A contratação do trabalho se dá sobre a atividade a ser prestada e, mesmo que não se possa separar o trabalho de quem o presta, o foco de estudo da subordinação deve estar justamente na natureza desse labor, pois é este o objeto do contrato de emprego.

2 A SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL

2.1 Um novo critério de caracterização da subordinação

A doutrina e a jurisprudência moderna, a partir de uma discussão sobre o caráter pessoal (subjetivo) ou funcional (objetivo) da subordinação, passou a admitir que a subordinação é uma conduta voltada para um procedimento produtivo, partindo da atividade desenvolvida e concentrando-se nela, inserindo-se num processo de produção de bens e serviços. A subordinação é definida dentro de outro plano, essencialmente objetivo, qual seja, pela integração do obreiro no processo produtivo empresarial. Nesse sentido, o trabalhador é subordinado quando a sua atividade se integra aos objetivos empresariais.

Trata-se da Subordinação Estrutural, chamada por alguns autores de Subordinação Objetiva, ou ainda, de Subordinação Integrativa. Independentemente da nomenclatura utilizada, o objeto dessa nova teoria consiste em caracterizar a subordinação com base na atividade desempenhada pelo trabalhador, e a natureza dessa atividade, se essencial ao funcionamento da estrutura organizacional do empregador ou não. A subordinação é encarada sob um prisma objetivo: ela atua sobre o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia explica a subordinação estrutural como um fenômeno inerente à relação de emprego, a qual é reconhecida quando "o empregado desempenha atividades que se encontram integradas à estrutura e à dinâmica organizacional da empresa, ao seu processo produtivo ou às suas atividades essenciais (...)".¹

O critério objetivo da subordinação surgiu com a doutrina europeia, em especial com a italiana, e encontrou adeptos no Brasil, como Paulo Emílio Ribeiro Vilhena e Arion Sayão Romita. Recentemente, parte da doutrina e da jurisprudência vem adotando a Subordinação Estrutural, principalmente nos casos de terceirização e trabalho à distância (teletrabalho).

Fabiana Pacheco Genehr afirma que Marx já idealizava a teoria da subordinação estrutural, podendo-se observar na passagem que segue:

Na instância do econômico, a classe capitalista operou uma cisão e uma distribuição das tarefas produtivas. Por um lado, a burguesia monopolizou as funções de coordenação, gestão, controle e vigilância do processo de produção capitalista, ficando o proletário com a função de produção e circulação de mercadorias. Ora, é esta cisão do processo de trabalho que está na base da condição de subordinação estrutural do proletariado à burguesia. Subordinação estrutural, porque toda a dinâmica produtiva é ditada, controlada e gerida pela burguesia e, concomitantemente, tem em vista apenas a produção de valor e não as satisfações das necessidades humanas. Ao proletariado é reservado um papel passivo, alienado:

¹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: Método, 2009. p.64.

é incumbida a função de reproduzir em escala a sociedade da mercadoria. Por outras palavras, a subordinação estrutural do proletariado consoma-se no facto de o operário existir para o processo de produção, e não o processo de produção para o operário.²

Como destaca o Ministro e professor Maurício Godinho Delgado³, a readequação conceitual da subordinação – sem perda de consistência das noções já sedimentadas – atenua o enfoque sobre o comando empresarial direto, acentuando, como ponto de destaque, a inserção estrutural do obreiro na dinâmica do tomador de serviços. Segundo o autor, estrutural é a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica da organização e funcionamento.

A ideia de subordinação estrutural supera as dificuldades de enquadramento de situações fáticas que o conceito clássico de subordinação tem demonstrado. Dificuldades estas que se exacerbaram em face, especialmente, do fenômeno contemporâneo da terceirização trabalhista. Nesta medida ela viabiliza não apenas alargar o campo de incidência do Direito do Trabalho, como também conferir resposta normativa eficaz a alguns de seus mais recentes instrumentos desestabilizadores – em especial, a terceirização. (...)

É incorreta, do ponto de vista jurídico, a visão subjetiva do fenômeno, isto é, que se compreenda a subordinação como atuante sobre a pessoa do trabalhador, criando-lhe certo estado de sujeição. Não obstante essa situação de sujeição possa concretamente ocorrer, inclusive com inaceitável freqüência, ela não explica, do ponto de vista sociojurídico, o conceito e a dinâmica essencial da relação de subordinação. Observe-se que a visão subjetiva é, por exemplo, incapaz de captar a presença da subordinação na hipótese de trabalhadores intelectuais e altos funcionários.⁴

Para essa nova corrente, a subordinação resultaria do fato objetivo de que o homem não se separa do trabalho que realiza, trabalho este que serve de instrumento para realização de um fim social maior, o objetivo comum de toda a cadeia estrutural de uma empresa. De acordo com Valdete Souto Severo, o indivíduo, ao prestar o trabalho, expende horas de vida, gasta neurônios, envelhece e vive. Por conta disso, sua condição humana na terra se subordina a uma finalidade menor – em termos de objetivo de existência humana – diretamente ligada ao lucro. “Se enquanto trabalha, o homem – em sua condição de ser humano – está submetido a uma estrutura de organização empresarial destinada a um objetivo, do qual o trabalho por ele prestado faz parte, juntamente com todos os outros elementos da empresa, está-se diante de uma relação de trabalho subordinado”.⁵

A ideia central dessa nova teoria é a de que, no novo contexto da atividade produtiva da empresa pós-industrial e flexível, torna-se dispensável a ordem direta do empregador, que passa a ordenar apenas a produção como um todo. Tem-se a ruptura do conceito clássico de hierarquia funcional das empresas, as quais passam a funcionar com a colaboração de seus empregados. Francisco das C. Lima Filho afirma que a subordinação estrutural decorre especialmente do fato do

² MARX, Karl. apud GENEHR, Fabiana Pacheco. A normatização do Teletrabalho no direito brasileiro – Uma alteração bem-vinda. In **Revista Legislação do Trabalho**, São Paulo, nº 09, vol.72, set. de 2008. p.1092.

³ DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. In **Revista LTr**, São Paulo, nº 6, Junho de 2006. p.657 e 667.

⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. In **Revista LTr**, São Paulo, nº 6, Junho de 2006. p.657 e 667.

⁵ SEVERO, Valdete Souto. Curso Noções de Direito do Trabalho. Aula II. 06/11/2009. Material didático. Programa de Educação Continuada do Plano Anual de Capacitação do TRT-RS. Porto Alegre. Femargs.

trabalhador se integrar em uma organização de meios produtivos alheia, dirigida à obtenção de fins igualmente alheios, e que “essa integração acarreta a submissão às regras que exprimem o poder de organização do empresário, derivada de sua posição nas relações de produção, mesmo quando a prestação laboral seja realizada fora do alcance visual do empregador (...).”⁶

Para Iracema Mazetto Cadidé, através da subordinação estrutural, “cria-se um novo tipo de cidadania e de consciência humana, pois o direito do trabalho, ao mesmo tempo em que confere poder de riqueza a alguns, é um direito protetivo que trouxe a marca democrática da sociedade humana e da inclusão social”.⁷ A subordinação estrutural surge como um caminho extensivo dos direitos fundamentais a certas relações de trabalho não empregatícias. Maurício Godinho Delgado afirma que “a adequação do conceito de subordinação não se trata somente de pura e simples busca de efetividade do Direito do Trabalho, mas sim da efetiva ampliação da base de incidência deste ramo normativo”.⁸

Como visto, a concepção estruturalista da subordinação coloca a atividade como elemento vinculativo que liga o empregado e o empregador, e se torna um dado fundamental para a caracterização objetiva da relação de emprego, assim como o elemento definidor do contrato de trabalho. A subordinação não é um status do trabalhador, pois não é ele o objeto do contrato de emprego, mas sim a sua atividade. É essa atividade que está sob o poder do empregador, como direito patrimonial do credor do trabalho. Dessa forma, a submissão ou sujeição do empregado às ordens do empregador tem sua importância mitigada, pois o trabalhador não pode ser confundido com a atividade que presta, sendo esta última o objeto da relação jurídica. Segundo Otávio Pinto e Silva, “a subordinação estrutural não exige a efetiva e constante atuação da vontade do empregador na esfera jurídica do empregado, mas sim a mera possibilidade jurídica de intervenção”.⁹ Paulo Emílio Ribeiro Vilhena afirma que “a intervenção do poder jurídico do empregador na conduta do empregado – exercício do poder diretivo – explica-se em função direta e exclusiva da manutenção e da adequação da atividade deste em favor da empresa.”¹⁰

Jorge Souto Maior leciona que a subordinação, embora traga a conotação semântica de trabalho sob as ordens de outrem, não se limita a isso, pois a razão de ser do Direito do Trabalho está muito além do aspecto de uma pessoa, individualmente considerada, submeter sua atividade aos comandos alheios. Segundo o autor, o empregado não é submisso, do ponto de vista pessoal, ao empregador. “A relação de emprego é de natureza objetiva e não subjetiva, tendo como ponto identificador a venda habitual da força de trabalho de uma pessoa para satisfação dos interesses organizacionais e produtivos de outrem e, mesmo nas ditas mudanças do mundo do trabalho, esse elemento não se perde.”¹¹

Para Paulo Emílio Ribeiro Vilhena, somente a atividade e o modo de conduzir-se a sua aplicação é que autorizarão a intervenção do empregador, com as medidas corretivas de ordem técnica e funcional. A inserção do trabalhador na estrutura da empresa se dá de atividade em atividade e não

⁶ FILHO, Francisco das C. Lima. A Subordinação Estrutural como elemento definidor da Relação de Emprego. In **Repertório de Jurisprudência IOB**. São Paulo. 1ª quinzena de maio de 2008, nº 09, vol.2. p. 299.

⁷ CADIDÉ, Iracema Mazetto. A Subordinação Estrutural no contexto da terceirização. In **Revista Legislação do Trabalho**, vol.74, nº 5, maio de 2010. Ltr: São Paulo. p. 572.

⁸ DELGADO, Maurício Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. In **Revista LTr**, São Paulo, nº 6, Junho de 2006. p.667.

⁹ SILVA, Otávio Pinto e. Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho. São Paulo: LTr, 2004. p. 18.

¹⁰ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Relação de Emprego. Estrutura Legal e Supostos. 2ª Ed. São Paulo: LTr, 1999. p.473.

¹¹ MAIOR, Jorge Luiz Souto. A Supersubordinação – Invertendo a lógica do jogo. In **Revista Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, ano 25, nº 297, p. 61-95, set. 2008. p.76.

de pessoa em pessoa, ou seja, “não se contrata a subordinação, mas a prestação de serviços, que se desenvolve subordinadamente ou não”¹²

Arion Sayão Romita destaca que, se ao admitir o empregado, o empregador tem em vista a particular habilitação dele, e, portanto, visa mais ao trabalho do que à pessoa do obreiro, é indubitável que a atividade não se dissocia daquele que a desempenha: “a energia do trabalho não tem existência per se – é óbvio. Daí o relevo que assumem as qualidades pessoais do trabalhador no contrato de emprego. Na verdade, a relação de trabalho envolve obrigação patrimonial de prestação pessoal. A relação imediata é com o trabalho, mas há relação mediata com a pessoa do trabalhador”.¹³ Entende-se, desta forma, que a subordinação não deve ser entendida como potestade exercida por um superior sobre um inferior hierárquico, mas como poder de um credor para com um devedor, contratualmente acertado entre as partes.

A concepção estruturalista da subordinação não surge com uma leitura excludente, como o é, por exemplo, o instituto da parassubordinação¹⁴. Aquela preserva a inclusão social e a proteção do trabalhador. Iracema Cadidé afirma que “o Direito do Trabalho é consciente, e como tal, precisa incluir aqueles trabalhadores que o próprio sistema, o qual deveria ser protetor, os excluiu, quer para atender aos anseios do neoliberalismo, quer para atender aos detentores do capital (...)”¹⁵

A subordinação estrutural parece ter a proposta de alargar a incidência da tutela trabalhista àqueles que são autônomos, mas que nem por isso são independentes. Marcus Menezes Barberino Mendes afirma que a subordinação, no contexto de trabalho autônomo-dependente, subsiste, ainda que difusa, latente e diferida. Dessa forma, não haveria porque não estender os direitos dos celetistas a esses trabalhadores. “O trabalhador supostamente autônomo, mas habitualmente inserido na atividade produtiva alheia, a despeito de ter controle relativo sobre o próprio trabalho, não detém nenhum controle sobre a atividade econômica”¹⁶ O autor cita o exemplo de um motorista agregado, que é proprietário do caminhão em que trabalha e que tem liberdade relativa sobre a execução do trabalho. Este profissional nada delibera sobre os dois fatores determinantes da legítima autonomia, como, por exemplo, para quem e quando será prestado o serviço. Verifica-se ainda que, neste exemplo, a contratação é de atividade a ser prestada, e não de resultado.¹⁷

Na aplicação da subordinação estrutural ocorre uma visão dinâmica do vínculo hierárquico, colocando o trabalhador junto à empresa, como um dos componentes do seu “giro total” em movimento, compondo todo o processo produtivista ou de fornecimento de bens. Segundo Paulo Emílio Ribeiro Vilhena, a relação de emprego, fundada na subordinação, é uma relação

¹² VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego. Estrutura Legal e Supostos**. 2ª Ed. São Paulo: LTr, 1999. p.477.

¹³ ROMITA, Arion Sayão. **A Subordinação no contrato de trabalho**. 1 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1979. p.80-81.

¹⁴ A parassubordinação está entre o trabalho subordinado e o trabalho por conta própria (autônomo). Sua origem remonta ao direito italiano e espanhol, com destaque para o diploma legal espanhol intitulado Estatuto do Trabalho Autônomo, de 2007, que criou a figura do autônomo semidependente.

¹⁵ CADIDÉ, Iracema Mazetto. A Subordinação Estrutural no contexto da terceirização. In **Revista Legislação do Trabalho**, vol.74, nº 5, maio de 2010. Ltr: São Paulo. p. 572.

¹⁶ MENDES, Marcus Menezes Barberino. CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação Estrutural – Reticular e Alienidade. In **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Campinas, nº 32, jan-jul 2008. p.141.

¹⁷ A contratação de uma obra, qual seja, um resultado, é típica do trabalho autônomo. De acordo com Arion Sayão Romita, o trabalho se diz autônomo quando o trabalhador se obriga não a prestar, isto é, a colocar à disposição de outrem a sua energia de trabalho, mas a executar ou fornecer a um comitente uma determinada obra ou serviço em conjunto, encarado como o resultado de sua atividade, que é exercida fora do âmbito da organização profissional do comitente.

intersubjetiva, mas cujo nexo fundamental é de natureza objetiva. O conceito de subordinação deve extrair-se objetivamente e objetivamente ser fixado. Para o autor, o ponto de encontro entre a energia despendida pelo trabalhador e a dos demais componentes da empresa em sua dinâmica, assim como a garantia desse encontro, é que separam a subordinação do trabalho autônomo.

A objetivação da relação de trabalho, em que se acentua a prestação como o núcleo de captação objetivada dos interesses em tráfico, preserva o trabalhador no respeito que se deve à pessoa humana, que não se sujeita, porque a ordem jurídica está estruturada no respeito mínimo à dignidade do indivíduo como pessoa, cuja vontade vinculante não elimina a vontade vinculada, empregando a penetrante contribuição de Nawiasky, para explicar a natureza da força vinculadora dos contratos.¹⁸

Em suma, pela aplicação da subordinação estrutural, estando o trabalhador inserido na cadeia produtiva de bens ou de desenvolvimento de serviços de uma empresa, atende ao requisito fático-jurídico da subordinação no modelo estrutural, independentemente de estar sujeito ao controle rígido, fiscalização ou objetivamente submisso quanto ao modo de exercer sua atividade.

2.2 A dependência recíproca entre empregado e empregador

De acordo com a teoria da subordinação estrutural, a atividade do trabalhador seria imprescindível para a atividade da empresa e àquele se vincula esta em razão da integração de atividades, o que redundaria em uma situação de dependência. Vale ressaltar que tal dependência não está relacionada ao fator econômico ou social, nem técnico, mas sim a uma dependência jurídica ligada ao trabalhador como componente fundamental dentro da empresa, sem o qual o movimento estrutural desta não ocorre. Para Carmen Camino, não se pretende, com essa visão, reduzir o trabalho humano a simples fator de produção. O Direito do Trabalho emerge, justamente, da preocupação de impedir que tal venha a ocorrer. É que, sob o ponto de vista do empreendedor da atividade econômica, abstraída a relação pessoal, a força de trabalho é imprescindível, e por isso, procurada. "Não é só o empregado que depende da empresa para ter trabalho e salário. A empresa, vista como expressão dinâmica do capital na busca de resultados, também depende da força de trabalho entregue pelo empregado."¹

Segundo Lorena Vasconcelos Porto, há, na relação de trabalho, um círculo de expectativas, que pode ser visto sob dois ângulos: "do lado do credor do trabalho, significa uma área da atividade da empresa, contínua ou alternadamente, ocupada pelo trabalhador, de modo que o normal desenvolvimento do processo produtivo dessa área depende da prestação laborativa obreira. Do lado do prestador, faz-se presente uma série de condutas, mais ou menos seqüentes, que participam da atividade da empresa e nela se incorporam, de modo que, somada à de outros trabalhadores, inclusive à dos dirigentes, compõe o seu desenvolvimento normal e regular."² Tem-se, desta forma, uma espécie de engrenagem, a qual impulsiona a efetiva operacionalização da empresa, e que só se movimentará com o encontro de energias de empregados e empregador, em uma relação de dependência, uma vez que, a partir do momento em que o obreiro deixa de prestar o seu labor, toda a estrutura empresarial para. Como o critério da subordinação estrutural é a atividade prestada, e não mais a sujeição do empregado às ordens do empregador, ter-se-ia

¹⁸ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Relação de Emprego. **Estrutura Legal e Supostos**. 2 ed. São Paulo: LTr, 1999. p.476.

¹ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4 ed. Porto Alegre: Síntese, 2004. p.191.

² PORTO, Lorena Vasconcelos. A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação. In **Revista de Direito do Trabalho**, volume 34, nº 130, abril/jun 2008 . p.136-137.

configurada a subordinação a todos esses trabalhadores que integrassem tal engrenagem, pois deles a organização empresarial necessita para desenvolver sua atividade.

Para Marilena Carrogi, os empregados de uma empresa possuem valor semelhante ao do próprio empreendimento, já que este não sobreviveria sem a força do trabalho subordinado, "mormente observando-se que o próprio conceito de subordinação, ou dependência jurídica, deve ser analisado à luz da necessidade da utilização do trabalho profissional dentro da estrutura empresarial."³

Rafael da Silva Marques faz referência a Engels, citado por Reginaldo Melhado. Para o filósofo, parceiro intelectual de Marx, não se pode conceber a organização empresarial sem a autoridade, de onde deriva a subordinação. As atividades em uma grande indústria devem ser coordenadas e umas se subordinam às outras. "Daí se pode constatar, também, a existência de subordinação entre as atividades da empresa, que gera, por evidente, uma subordinação estrutural do prestador dos serviços ao giro empresarial, pois que as atividades são executadas por estes trabalhadores, que dependem, para seu mister, da execução das tarefas de forma ordenada e para que possam realizar as suas."⁴

Otávio Pinto e Silva explica que "o trabalhador prestador do serviço atua como um pequeno empreendedor, organizando em torno de si todas as atividades voltadas ao atendimento das necessidades do tomador."⁵ Tem-se a ideia de colaboração, na medida em que há uma ligação funcional entre a atividade do prestador dos serviços e aquela do destinatário da prestação profissional.

Com relação à essencialidade da atividade prestada, cabe distinguir atividade essencial de atividade-fim. A primeira é utilizada na aplicação do critério da subordinação estrutural. A segunda, na caracterização de trabalho terceirizado, tema que será abordado no capítulo três do presente estudo. Atividades fins são definidas como "as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para o seu posicionamento e classificação no contexto empresarial econômico".⁶ Atividades essenciais "são aquelas que se inserem no quadro de necessidades normais de uma empresa, sendo relevantes para que esta alcance os seus fins".⁷ Ou seja, uma atividade essencial pode estar inserida também nas atividades-meio da organização, pois estas também integram o conjunto de ações necessárias para que uma empresa atinja seus objetivos.

2.3 A Subordinação estrutural na jurisprudência

Com a discussão doutrinária de que é necessário ampliar-se o campo de incidência da tutela trabalhista, propiciando maior proteção aos trabalhadores que tem exploradas suas energias de trabalho e de saúde, a jurisprudência nacional e estrangeira, por meio de uma interpretação expansionista, vem promovendo uma releitura da relação de emprego. Segundo Iracema Mazetto

³ CARROGI, Marilena. **Formas Atípicas de trabalho subordinado**. Modernização do Direito do Trabalho. Coordenadora Marly A. Cardone. São Paulo: LTr, 1992. p.100-104.

⁴ MARQUES, Rafael da Silva. Subordinación y tercerización. Los límites de los conceptos laborales bajo la visión constitucional. Burgos: Universidad de Burgos, 2008. Trabalho apresentado no Curso de Doutorado do Departamento de Direito Público do Programa Sociedad Plural y Nuevos Retos del Derecho. p.139. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10259.1/68>. Acesso em 30.04.2011.

⁵ SILVA, Otávio Pinto e. Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho. São Paulo: LTr, 2004. p. 105.

⁶ Vide Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

⁷ PORTO, Lorena Vasconcelos. A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação. In **Revista de Direito do Trabalho**, volume 34, nº 130, abril/jun 2008 . p.136-137.

Cadidé ¹, diversos países – o Brasil ainda é incipiente – utilizam-se de técnicas chamadas de conjunto de indícios qualificadores mixed test:

O Juiz, ao analisar o caso concreto na ação trabalhista, deve proceder a uma valoração global da relação a ser qualificada para enquadrar na subordinação estrutural: por exemplo, a remuneração, os meios de produção, os equipamentos utilizados, bens materiais e imateriais, a origem do capital social, organização de horário de trabalho, tipo e intensidade do controle exercido, quem se beneficia do labor, a vinculação do prestador do serviço ao tomador do serviço, à estrutura da empresa, dentre outros, para concluir se este trabalhador, ao exercer sua atividade, está integrado na organização empresarial.

Segundo Lorena Vasconcelos Porto, a intervenção do legislador para a releitura da subordinação é prescindível. Para a autora, esta pode ser operada pela jurisprudência, como, aliás, vinha sendo feito ao longo do século XX até meados do final da década de 70. “A jurisprudência pode e deve cumprir o papel de atualizar as normas jurídicas por meio da interpretação, adaptando o seu sentido aos novos tempos, sem a necessidade de intervenção do legislador. É exatamente o que se propõe em relação ao conceito de subordinação.” ²

A aplicação da subordinação estrutural ainda é discreta na jurisprudência nacional. Há, contudo, decisões que declaram o vínculo de emprego inspiradas na teoria da subordinação estrutural. Tem-se, como exemplo, a decisão da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, publicada em agosto de 2007, em que foi aplicada a teoria da subordinação estrutural para reconhecer o vínculo de emprego de trabalhador que, pelo critério da subordinação jurídica clássica, seria considerado terceirizado. No caso, um instalador de cabos telefônicos, contratado como terceirizado, teve seu vínculo reconhecido com a companhia telefônica tomadora dos serviços, por prestar atividade essencial da empresa. O julgado, cujo relator foi o Juiz José Eduardo de R. Chaves Júnior, é didático no sentido de explicar o novo critério da subordinação. Segue a ementa do referido decisum:

EMENTA: TERCEIRIZAÇÃO E SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL – No exercício da função de instalador/emendador de cabos telefônicos, o autor exercia função perfeita e essencialmente inserida nas atividades empresariais da companhia telefônica (TELEMAR). E uma vez inserido nesse contexto essencial da atividade produtiva da empresa pós-industrial e flexível, não há mais necessidade de ordem direta do empregador, que passa a ordenar apenas a produção. Nesse ambiente pós-grande indústria, cabe ao trabalhador ali inserido habitualmente apenas “colaborar”. A nova organização do trabalho, pelo sistema da acumulação flexível, imprime uma espécie de cooperação competitiva entre os trabalhadores que prescinde do sistema de hierarquia clássica. Em certa medida, desloca-se a concorrência do campo do capital, para introjetá-la no seio da esfera do trabalho, pois a própria equipe de trabalhadores se encarrega de cobrar, uns dos outros, o aumento da produtividade do grupo; processa-se uma espécie de sub-rogação horizontal do comando empregatício. A subordinação jurídica tradicional foi desenhada para a realidade da produção fordista e taylorista, fortemente hierarquizada e segmentada. Nela prevalecia o binômio ordem-subordinação. Já no sistema ohnista, de gestão flexível, prevalece o binômio colaboração-dependência, mais compatível com uma concepção estruturalista da subordinação. Nessa ordem de idéias, é irrelevante a discussão acerca da ilicitude ou não da terceirização, como também a respeito do disposto no art. 94, II da Lei 9.472/97, pois no contexto fático em que se examina o presente

¹ CADIDÉ, Iracema Mazetto. A Subordinação Estrutural no contexto da terceirização. In **Revista Legislação do Trabalho**, vol.74, nº 5, maio de 2010. Ltr: São Paulo. p. 573.

² PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho. Uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009. p.212.

caso, ressume da prova a subordinação do reclamante trabalhador a empreendimento de telecomunicação, empreendimento esse que tem como beneficiário final do excedente do trabalho humano a companhia telefônica. Vale lembrar que na feliz e contemporânea conceituação da CLT – artigo 2º, caput – o empregador típico é a empresa e não um ente determinado dotado de personalidade jurídica. A relação de emprego exsurge da realidade econômica da empresa e do empreendimento, mas se aperfeiçoa em função da entidade final beneficiária das atividades empresariais.³

Em recente decisão da 1ª Turma do TRT da 2ª Região, uma analista de sistema de telecomunicações teve seu vínculo de emprego reconhecido por não ter controle sobre a atividade econômica exercida, mesmo que sem ordens diretas do empregador. Em sua fundamentação, a Desembargadora Relatora, Maria Inês M.S.A. Cunha, inspira-se na teoria da Subordinação Estrutural:

(...) As transformações no cenário econômico e social dos últimos anos, manifestada por várias circunstâncias, entre as quais a descentralização produtiva, a inovação tecnológica e o aparecimento de novas profissões advindas da transição de uma economia industrial para uma economia pós-industrial ou de serviços, contribuíram para colocar em crise a tradicional dicotomia entre trabalho autônomo e trabalho subordinado. Daí ter surgido a hipótese chamada de trabalho parassubordinado ou coordenado ou ainda como prefere a OIT: "relações de trabalho de ambiguidade objetiva". Trata-se de uma "zona cinzenta" entre a relação de trabalho e a relação de emprego. E para se tornar translúcida essa zona cinzenta há de se analisar a presença, em cada caso, dos requisitos legais constantes nos artigos 2º e 3º da CLT. Cabe verificar se configurada a situação em que o trabalhador, supostamente autônomo, mas habitualmente inserido na atividade produtiva alheia, a despeito de ter controle relativo sobre o próprio trabalho, não detém nenhum controle sobre a atividade econômica. É o que a doutrina moderna chama de subordinação estrutural. Hipótese em que a prestação do trabalho ingressa na empresa através de um contrato de prestação de trabalho autônomo, mas adere às atividades da empresa. A suposta impessoalidade da disposição do trabalho não afasta a circunstância de ter sido contratado para desenvolver atividade, e não resultado (...).⁴

O Tribunal Superior do Trabalho já se manifestou favoravelmente à aplicação da Subordinação Estrutural. Em recente julgamento de agravo de instrumento em recurso de revista interposto contra acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, os Ministros da 4ª Turma do TST mantiveram o acórdão proferido pelo TRT, e denegaram o recurso de revista por entenderem que a caracterização da relação de emprego pela aplicação da Subordinação Estrutural não demonstra ofensa à lei ou à Constituição Federal e, nem mesmo, gera conflito jurisprudencial:

Tanto a atividade desenvolvida pela autora relacionou-se com o fim preponderante da atividade empresarial que em 2 de setembro de 2002 foi registrada diretamente pela ré, na mesma função, como "vendedora de carnês", o que demonstra que as atribuições contratadas estavam ligadas diretamente à dinâmica ordinária do empreendimento. Está-se frente à denominada doutrina da subordinação estrutural. Considera-se, por esta, que se no exercício das funções o trabalhador executa tarefas inseridas no contexto das atividades essenciais ao processo produtivo da empresa, não se exige, para análise do elemento subordinação, a prova de ordens e fiscalização direta, tampouco a presença do trabalhador no estabelecimento. Basta que se passe a ordenar apenas a produção, o que traduz uma nova forma de organização produtiva, com raiz na empresa-mater, que se ramifica e forma uma nova espécie de subordinação. A doutrina tem denominado essa nova forma de poder diretivo de "subordinação estrutural", em que o trabalho executado integra a

³ TRT 3ª Região. RO 00059-2007-011-03-00-0.

⁴ TRT 2ª Região. RO 00157.2009.025.02.00-7.

estrutura da empresa, ao inserir o trabalhador na dinâmica empresarial ordinária do tomador de serviços (...).⁵

Em que pese haja decisões favoráveis à aplicação da subordinação estrutural, o TST também vem reformando acórdãos de Regionais para afastar a caracterização do vínculo de emprego fundada na concepção estruturalista da subordinação. Cita-se, como exemplo, recente decisão da 2ª Turma do TST, publicada em 28 de março de 2011, na qual o Relator, Ministro Caputo Bastos, afastou a caracterização da subordinação de uma operadora de tele-marketing, por falta de sujeição da reclamante ao poder diretivo da tomadora de serviços: “embora o trabalhador sofra, mesmo indiretamente, com repercussões das decisões do tomador de serviços, e integre a estrutura empresarial deste no tocante às atividades que tangenciam o objeto social, isso não se confunde com a subordinação.”⁶

Pode-se verificar que a maior incidência de decisões fundadas na subordinação estrutural estão relacionadas às ações que envolvem trabalho terceirizado – assunto que será tratado com maior profundidade no terceiro capítulo – contratos de prestação de serviços, profissionais liberais, agentes comerciais e trabalhadores à distância – ou teletrabalho – outro instituto que vem sofrendo grande influência da subordinação estrutural.

Os clássicos requisitos do artigo 3º da CLT continuam sendo basilares na grande maioria das decisões. A subordinação estrutural parece ser vista, ainda, pela maioria dos julgadores, como uma tentativa de flexibilização um tanto frágil. As decisões negam o vínculo empregatício fundamentadas no simples fato da não ocorrência do controle direto do empregador sobre o empregado.

2.4. A crítica e os critérios para a aplicação da subordinação estrutural

Parte da doutrina critica a Subordinação Estrutural, com fundamento no critério de insuficiência desta teoria. Para Alice Monteiro de Barros, a integração do trabalhador na organização empresarial não é um critério autônomo para determinar a existência de um contrato de emprego, exatamente porque isso poderia ocorrer também no trabalho autônomo. Segundo a autora, “tal entendimento predomina na jurisprudência e na doutrina italiana moderna, segundo o qual o Juiz deverá recorrer a critérios complementares para aferir os elementos essenciais da subordinação.”¹ A autora apresenta ainda um problema com relação à dificuldade de se saber o significado de organização ou integração. Segundo ela, há quem interprete organização como empresa ou negócio; e outros afirmam que organização é constituída por uma série de fatores ou indícios que, reunidos, poderão comprovar a integração do trabalhador na empresa.

Maurício Godinho Delgado, precursor da teoria da Subordinação Estrutural – e que diferencia a subordinação objetiva da estrutural – afirma que a construção teórica da subordinação objetiva não se consolidou ainda, na área jurídica, por ser fórmula desproporcional às metas almejadas: “tal noção, de fato, mostrava-se incapaz de diferenciar, em distintas situações práticas, entre o real trabalho autônomo e o labor subordinado, principalmente quando a prestação de serviços realizava-se fora da planta empresarial, mesmo que relevante para a dinâmica e fins da empresa”.²

⁵ TST – AIRR 517100-77.2007.5.09.0069

⁶ TST. RR 176100-53.2009.5.03.0010.

¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2009. p.285.

² DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. In **Revista LTr**, São Paulo, nº 6, Junho de 2006. p.667.

Lorena Porto Vasconcelos cita Oscar Ermida Uriarte e Oscar Hernández Alvarez para explicitar o problema da aplicação da subordinação estrutural:

A inserção na organização empresarial, ainda que seja um elemento próprio da relação de trabalho, não é exclusivo da mesma, já que o empregador incorpora ao desenvolvimento da atividade empresarial não só o trabalho de seus próprios trabalhadores, mas também a atividade, contínua mas autônoma, de colaboradores, que mesmo não sendo empregados, estão incorporados ao cumprimento da atividade econômica organizada da empresa.³

Necessária, portanto, após detectada a subordinação estrutural, uma análise mais profunda do caso concreto, para que seja excluída a possibilidade de trabalho autônomo. Segundo a doutrina, tal análise deve ser feita a partir da verificação de indícios que demonstrem que o trabalhador é autônomo. A base desse procedimento está na doutrina espanhola, a qual traz a noção do termo alienação⁴, destacando-se o clássico jurista Alonso Olea, o qual realizou uma monografia sobre a história da palavra. Segundo ele, a alienação deriva da subordinação do trabalho com a condição do alheamento – estranhamento – dos frutos desse trabalho.⁵

Dessa forma, um trabalhador que presta uma atividade essencial à dinâmica de empresa, e de forma alienada, ou seja, distante e desvinculada do produto dessa atividade, seria necessariamente subordinado. Para Marcus Menezes Barberino Mendes, entre alienação e subordinação há, contudo, uma relação de causalidade, em que a primeira condiciona a segunda, ainda que a alienação, ela própria, seja também um ato ou efeito da condição do trabalho alheado.

A alienação do produto do trabalho, ou seja, a secção entre os sujeitos da produção imediata (trabalhador) e da apropriação primária da mercadoria (patrão) é, pois, o ato que constitui a existência, inclusive jurídica, da relação de emprego, ato esse cuja causa é justamente a natureza da alienidade das condições de trabalho comum no capitalismo. O empregador é o demandador de trabalho, mas a impossibilidade de apartá-lo da pessoa humana conduz à relação jurídica em que o trabalhador cede o uso de sua energia vital e da sua atividade social.⁶

Marcus Menezes Barberino Mendes explica que a doutrina espanhola possui três correntes a respeito da alienação. A mais tradicional é a de Olea, que traz a alienidade como a alienação dos frutos do trabalho. Há um segundo entendimento que relaciona a alienação com a não-assunção dos riscos da atividade econômica. Tal posicionamento é liderado pelos juristas Bayón Chacón e Perez Botija. Uma terceira corrente apresenta a alienação como a desvinculação da pessoa do trabalhador da utilidade patrimonial do trabalho, defendida por Montoya Melgar.

³ ALVAREZ, Oscar Hernández. URIARTE, Oscar Ermida. apud PORTO, Lorena Vasconcelos. In **Revista de Direito do Trabalho**, volume 34, nº 130, abril/jun 2008 . p.137.

⁴ O trabalho produtivo do homem gera certos frutos, que constituem a sua recompensa natural e que, no estado original das coisas pertenceria ao próprio prestador. Todavia, o Direito do Trabalho toma como base justamente o contrário, isto é, uma realidade social na qual esses frutos são atribuídos inicial e diretamente à pessoa distinta daquela que executou o trabalho. Seria essa a relação de alienação, a qual se origina da celebração anterior de um pacto, qual seja, o contrato de trabalho. Essa relação é pré-existente à execução do trabalho. A alienação consiste exatamente nisso: *ab initio*, desde o exato momento da sua produção, os frutos pertencem ao terceiro, e não ao trabalhador. (OLEA, Manuel Alonso. *Derecho Del Trabajo*. P.41-42)

⁵ OLEA, Manuel Alonso. **Alienación: historia de una palabra**. 2 ed. México, DF: Universidad Autónoma de México, 1988.

⁶ MENDES, Marcus Menezes Barberino. CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação Estrutural – Reticular e Alienidade. In **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Campinas, nº 32, jan-jul 2008. p.134.

A primeira concepção de alienação parece ter sido recepcionada pela doutrina e jurisprudência no Brasil. Exemplificativamente, traz-se um recente julgado da 9ª Turma do TRT da 2ª Região, publicado em julho de 2010. No referido acórdão, a Desembargadora Relatora, Rita Maria Silvestre, declara o vínculo de emprego entre um montador de móveis e uma empresa do ramo do comércio varejista, os quais haviam celebrado um contrato de prestação de serviços. A decisão da 9ª turma, além de mencionar a atividade do trabalhador como estando inserida na finalidade da empresa, cita Alonso Olea para fundamentar que o obreiro não obtinha proveito direto dos frutos do seu trabalho:

(...) De tudo se tem concluir que entre as partes, resultou a celebração de contrato de trabalho, objetivamente pela inserção do trabalho e da pessoa do reclamante, nos interesses sociais e no proveito exclusivo da reclamada, na perfeita expressão de Alonso Olea: "... trabalho por conta alheia para organização ou empresa (...) o trabalho por conta alheia ou para outrem, que torna seus direta e imediatamente os frutos materiais ou imateriais do mesmo trabalho, remunerando-os..." (in, Carrion, Comentários..., art. 3º, 25ª Ed., 2000). Com efeito, não fosse pelo trabalho fornecido pelo autor na montagem dos móveis vendidos pela ré (Marabraz) e cuja montagem é oferecida ao cliente de forma gratuita, confirmando que a reclamada atrai para si as despesas do negócio, com certeza este produto não seria adquirido pela maioria de seus clientes e, por conseguinte, a reclamada não realizaria, nem auferiria lucros (...).⁷

O professor alemão Rolf Wank, em teoria elaborada no final da década de 1980, na qual o autor defende uma ideia mais ampla e moderna de subordinação, apresenta uma série de critérios que caracterizam o trabalho subordinado ou autônomo. Lorena Vasconcelos Porto cita tais indícios, quais sejam: "o trabalhador deve prestar a sua atividade para uma organização produtiva alheia; os frutos do seu trabalho não lhe pertencem originariamente; não possui uma organização empresarial própria; não assume riscos de ganhos ou de perdas, os quais são assumidos pelo empregador."⁸

Segundo Francisco das C. Lima Filho, "cabe ao intérprete analisar, na situação fática vivenciada pelas partes, elementos que possam caracterizar o liame subordinativo, como, por exemplo, no caso dos representantes comerciais, dos corretores e dos vendedores de imóveis."⁹

Sintetizando o exposto, uma vez não configurada a subordinação clássica, fundada na sujeição do empregado às ordens diretas do empregador, parte-se para a análise da existência ou não da subordinação estrutural. Verifica-se, aí, em suma, se a atividade do trabalhador está inserida na dinâmica da empresa, se faz parte giro total, o qual faz a organização funcionar e, por conseguinte, alcançar seus objetivos. Para a teoria da subordinação estrutural, bastaria isso para que este empregado estivesse sob a proteção de toda a tutela laboral. Porém, para os que defendem que a concepção estruturalista da subordinação não é suficiente, tem-se que se faz necessário, depois de caracterizada a subordinação estrutural, um estudo de indícios que possam caracterizar o trabalhador como autônomo. Não ocorrendo situações de autonomia, aí sim, este trabalhador seria subordinado e, por conseguinte, preenchendo os demais requisitos caracterizadores do vínculo de emprego, estaria sob a tutela do direito laboral.

Em acórdão publicado em agosto de 2007, pela 1ª Turma do TRT da 3ª Região, o então Juiz daquela Corte, Mauricio Godinho Delgado, apresenta a subordinação em três dimensões: a clássica,

⁷ TRT 2ª Região. RO 00574.2008.312.02.00-7.

⁸ PORTO, Lorena Vasconcelos. A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação. In **Revista de Direito do Trabalho**, volume 34, nº 130, abril/jun 2008 . p.137-138.

⁹ FILHO, Francisco das C. Lima. A Subordinação Estrutural como elemento definidor da Relação de Emprego. In **Repertório de Jurisprudência IOB**. São Paulo. 1ª quinzena de maio de 2008, nº 09, vol.2. p. 299.

a objetiva e a estrutural. Segundo o Ministro, estando evidenciada qualquer uma dessas três dimensões, resta caracterizada a relação empregatícia:

EMENTA: SUBORDINAÇÃO JURÍDICA – DIMENSÕES PERTINENTES (CLÁSSICA, OBJETIVA E ESTRUTURAL) – A subordinação jurídica, elemento cardeal da relação de emprego, pode se manifestar em qualquer das seguintes dimensões: a clássica, por meio da intensidade de ordens do tomador de serviços sobre a pessoa física que os presta; a objetiva, pela correspondência dos serviços deste aos objetivos perseguidos pelo tomador (harmonização do trabalho do obreiro aos fins do empreendimento); a estrutural, mediante a integração do trabalhador à dinâmica organizativa e operacional do tomador de serviços, incorporando e se submetendo à sua cultura corporativa dominante. Atendida qualquer dessas dimensões da subordinação, configura-se este elemento individuado pela ordem jurídica trabalhista (artigo 3º, caput, CLT).¹⁰

Lorena Porto Vasconcelos sugere, a partir da concepção estruturalista e objetivista da subordinação, o conceito de subordinação integrativa. Segundo a autora, “o fato de o trabalhador acolher, estruturalmente, a dinâmica de organização e funcionamento do empregador é uma decorrência do fato de ele não possuir uma organização produtiva própria e de sua prestação estar integrada em uma organização produtiva alheia, a qual assume os riscos de ganho e de perda.” Porém, esse fator estrutural é uma conseqüência e não uma característica da subordinação. Por conta disso que a autora coloca a subordinação em uma dimensão integrativa, e não estrutural.¹¹

Tem-se de se diferenciar a integração do trabalhador à empresa, e a integração entre trabalhador e empresa. No primeiro caso, tem-se a subordinação estrutural, no segundo, a integrativa. Os dois institutos, porém, se mesclam e aparecem, em parte da doutrina, como sendo a mesma coisa. Isso porque a diferença é sutil e, dependendo da forma como analisada essa relação empregado-empresa, o conceito se altera. Alice Monteiro de Barros demonstra um novo traço diferenciador entre trabalho autônomo e subordinado, qual seja, a integração do trabalhador na organização empresarial. A jurista afirma que, segundo essa nova tentativa de delimitar a autonomia da subordinação, a base para se definir a relação de emprego reside no fato de o empregado constituir parte integrante da organização. “É a substituição da subordinação-controle ou subjetiva pela subordinação-integração ou objetiva.”¹²

Como se pode analisar pelo já explicitado, os conceitos de subordinação objetiva, estrutural ou integrativa, apesar de não serem majoritariamente apresentados como sinônimos, buscam quebrar o paradigma e o conservadorismo da ideia subjetivista da subordinação, afastando a necessidade do exercício do poder diretivo do empregador para caracterização da relação de emprego. Trata-se de uma flexibilização considerada necessária pela doutrina, com a finalidade de estender os direitos fundamentais do trabalhador celetista a um maior número de profissionais.

Tal flexibilização está diretamente ligada à concretização da dignidade do trabalhador, enquanto ser humano que é. O trabalho é forma de garantia de subsistência do indivíduo, tem caráter alimentar e, por conta disso, “a vinculação entre emprego e dignidade humana acentua-se pelo fato de ser a dignidade da pessoa fundamento do Estado Democrático de Direito.”¹³

¹⁰ TRT 3ª Região. RO 00173-2007-073-03-00-6.

¹¹ PORTO, Lorena Vasconcelos. A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação. In **Revista de Direito do Trabalho**, volume 34, nº 130, abril/jun 2008 . p.137-138.

¹² BARROS, Alice Monteiro de. Trabalhadores intelectuais. Subordinação jurídica. Redimensionamento. In **Revista de Direito do Trabalho**. 115/26, jul-set.2004. São Paulo. p.26.

¹³ DELGADO, Gabriela Neves. Direito Fundamental ao Trabalho Digno. São Paulo: LTr, 2006. p.224.

Essa nova abordagem do fenômeno da subordinação evidencia uma preocupação da doutrina e da jurisprudência em resgatar direitos fundamentais dos trabalhadores, por meio de uma inclusão social. O trabalho, visto como fonte de realização do ser humano, é o instrumento que o homem possui para transformar a sociedade e modificar a si e ao próximo. Desta forma, a flexibilização proposta traduz-se como uma forma de adaptar o mundo do trabalho à complexidade da sociedade atual, resgatando o valor da atividade prestada individualmente, a qual integra todo um complexo sistema de produção, o qual proporciona o desenvolvimento socioeconômico de toda uma nação.

3 AS DIFERENTES FORMAS DE RELAÇÃO DE TRABALHO E A SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL

3.1 A Subordinação Estrutural e o trabalho terceirizado

A terceirização desponta como o instituto do Direito do Trabalho mais afetado pela aplicação da Subordinação Estrutural. Isso porque, muitos trabalhadores contratados por meio de empresas interpostas, mas que prestam atividade essencial às necessidades estruturais básicas da empresa tomadora, acabam tendo seu vínculo de emprego reconhecido.

Antes de analisar o fenômeno da Subordinação Estrutural incidente sobre a terceirização, importante uma breve retomada do que significa o instituto no Direito do Trabalho.

Percebe-se que, no conceito apresentado por César Reinaldo Offa Basile, os termos relacionados à subordinação estrutural são evidentes. Para o autor, terceirizar significa "atribuir a terceiros a realização de uma atividade fundamental ou útil ao interesse comum de determinada comunidade ou aos fins sociais de uma empresa."¹

No Brasil, a utilização de trabalhadores por meio de empresa interposta é ilegal, formando-se vínculo de emprego diretamente com o tomador do serviço, salvo no caso de trabalho temporário. Contudo, a célebre Súmula 331 do TST permite algumas exceções, possibilitando que, em se tratando de atividade-meio da empresa, esta poderá contratar profissionais por meio uma empresa prestadora de serviço, a qual irá disponibilizar um profissional para exercer a atividade na empresa tomadora. O vínculo de emprego se forma entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviço. A empresa tomadora adquire apenas a responsabilidade subsidiária pelos eventuais créditos trabalhistas postulados pelo obreiro.

Com a aplicação da Subordinação Estrutural, a empresa tomadora de serviços, antes responsável subsidiária, passa a ser a devedora principal, obrigando-se a proporcionar aos empregados terceirizados os mesmos direitos trabalhistas conferidos aos empregados diretos. Isso porque, como pela concepção estrutural da subordinação, subordinado é todo aquele trabalhador inserido na dinâmica da empresa e que presta atividade essencial – e esta não é sinônima de atividade-fim – aquele serviço que poderia ser terceirizado, nos moldes da Súmula 331 do TST, por ser atividade-meio, deixa de poder sê-lo, pois que trata-se de uma atividade essencial.

A polêmica que envolve a Subordinação Estrutural e a caracterização de terceirização ilícita está justamente no significado dos termos atividade-fim e atividade essencial.² Como já explicado no capítulo anterior, a diferença entre os dois conceitos é tênue. Basicamente, a atividade essencial pode tanto ser atividade-fim quanto atividade-meio. O TST utiliza, para caracterização da

¹ BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho**. 3 ed. reform. São Paulo: Saraiva, 2010. (Sinopses Jurídicas; v.27). p.77.

² Vide p.xx.

terceirização, o conceito de atividade-fim, e não essencial. O termo atividade essencial surge com a doutrina moderna para caracterizar a subordinação objetiva.

Atividade-meio pode ser compreendida como aquela útil para a realização do objeto social, enquanto a atividade-fim será fundamental, sendo que sem ela o resultado social da empresa não seria alcançado. A atividade essencial é tanto útil quanto fundamental e, por conta disso, o trabalhador que presta atividade essencial, sob a análise da subordinação estrutural, pode tanto prestar atividade-fim quanto atividade-meio.

Daí surge a dificuldade de se enquadrar atividades como não sendo essenciais. Por conta desse fator que parte da doutrina critica a teoria da subordinação estrutural, justamente porque esta, de certa forma, apresenta um conceito muito abrangente de atividade essencial. Valdete Souto Severo propõe uma forma de se verificar a essencialidade de uma atividade. A magistrada leciona que "restará configurada a subordinação objetiva sempre que não se puder imaginar a empresa sem a realização da atividade analisada."³ Poderia ter-se como exemplo de uma atividade não essencial o serviço de jardinagem contratado por uma instituição educacional privada a qual oferece cursos de pós-graduação e preparatórios para concursos públicos. Nesse caso, seria lícita a contratação de um jardineiro terceirizado, uma vez que a atividade contratada, mesmo não sendo realizada, em nada afetará a existência da instituição. O mesmo poderia não ocorrer, por exemplo, com o serviço de vigilância. A não contratação desta atividade poderia inviabilizar o funcionamento da instituição.

A Súmula 331 do TST, em seu inciso III, permite a terceirização trabalhista nos casos de contratação de atividade-meio – mencionando os serviços de vigilância, limpeza e conservação – somente quando não houver subordinação direta e pessoalidade. Subordinação direta, nesse caso, traduz-se pelo conceito clássico da subordinação jurídica, qual seja, o exercício do poder diretivo, fundado no controle direto, por parte do tomador de serviços sobre o trabalhador terceirizado.

A teoria da Subordinação Estrutural enfrenta essa concepção, indo de encontro ao entendimento da súmula 331 do TST, pois considera não a subordinação direta subjetiva, mas sim a estrutural objetiva. Segundo Iracema Mazetto Cadidé, essa nova construção teórica vem para impactar todo um setor empresarial o qual já estava ambientado a um sistema de terceirização considerado lícito pela Justiça do Trabalho:

Os empresários tomadores de serviço que tinham construído um dogma clássico de subordinação jurídica e através dela conseguiram, muitas vezes, reduzir seus custos e aumentar seu lucro, hoje, pela interpretação que se dá à função social da empresa, do contrato, da inclusão social, dos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana, poderão responder pelos direitos de um terceirizado na condição de empregador com vínculo empregatício direto com o mesmo, à luz de uma interpretação da subordinação estrutural.⁴

Para Marcus Menezes Barberino Mendes, a expressão "subordinação direta", expressa na Súmula 331 do TST é, em se tratando da nova realidade produtiva, um termo equivocado, decorrente da verificação empírica de que, na maioria esmagadora dos contratos de empregos, há coincidência entre a emanção de ordens e a execução do trabalho e a existência de uma pessoa humana

³ SEVERO, Valdete Souto. Curso Noções de Direito do Trabalho. Aula II. 06/11/2009. Programa de Educação Continuada do Plano Anual de Capacitação do TRT-RS. Porto Alegre. Femargs.

⁴ CADIDÉ, Iracema Mazetto. A Subordinação Estrutural no contexto da terceirização. In **Revista Legislação do Trabalho**, vol.74, nº 5, maio de 2010. Ltr: São Paulo. p. 571.

integrante do quadro de empregados da empresa encarregada de transmissão direta dessas ordens. "Trata-se de evidente confusão entre espécie (ordem) e gênero (poder empregatício)."⁵

Rafael da Silva Marques vai ainda mais longe e afirma que conjugando o conceito de subordinação que a vincula não só ao trabalho prestado de forma direta, sob ordens, mas dentro da estrutura da empresa e sob a condição de previsibilidade, aliado ao fato de que o produto do trabalho se desvincula de quem efetivamente o produz, que a terceirização, pelo ordenamento brasileiro, não seria possível. O autor se refere ao conceito de alienação, já tratado no capítulo anterior, que, segundo ele, no caso da terceirização, ocorre duplamente, pois que há, entre tomador de serviço e trabalhador, uma terceira figura, a empresa prestadora de serviço:

No momento em que se separa o empregado do produto por ele produzido, em que se sub-contrata prestação de trabalho, aquele que produziu determinado bem não tem acesso ao bem, pois que este mesmo bem "pertence" a alguém que não é seu empregador (a quem sequer pode dirigir-se durante a execução do contrato ou em eventual não-pagamento, pois que não é o empregador formal). Esta lógica acaba por aumentar a alienação do trabalhador e fazer com que o empregado tenha menos certeza quanto ao seu pagamento. Esta teoria, portanto, afasta qualquer possibilidade de subcontratação ou terceirização.⁶

Rinaldo Guedes Rapassi explica que, ao tornar dispensável o caráter da ordem do empregador, "afasta-se o entendimento até então pacificado na jurisprudência acerca da terceirização lícita, trazendo, por conseqüência, novas situações ainda não resolvidas pela mais vanguardista doutrina."⁷ O autor cita como exemplos a não caracterização de litisconsórcio passivo necessário em relação à empresa interposta; a viabilidade de equiparação salarial irrestrita no emprego privado (tanto em relação à empresa interposta quanto, alternativamente, à escolha do empregado, com a tomadora – dependendo do pedido); incertezas quanto ao enquadramento sindical; antinomia entre normas da empresa tomadora e da interposta; e a duplicidade quanto à obrigação previdenciária.

A construção da concepção estruturalista da subordinação tem como objetivo amparar essa relação entre tomador de serviço e o trabalhador, considerada precarizada, na medida em que, provando-se a ausência de subordinação direta, o tomador de serviço nada responde pelos direitos do obreiro, mesmo tendo se beneficiado da energia de trabalho do empregado e mesmo não mais podendo devolvê-la. Iracema Cadidé relata ainda que "a terceirização tem um efeito negativo precarizante de dizimar as categorias profissionais no âmbito da empresa a que presta serviço, pois os terceirizados não se enquadram na atividade similar ou conexas dessa."⁸

3.1.1 A Subordinação Estrutural Reticular ou em Rede

A doutrina também analisa a Subordinação Estrutural incidente no grupo econômico, previsto na CLT, artigo 2º, § 2º. O grupo econômico ocorre quando duas ou mais empresas, mesmo cada uma

⁵ MENDES, Marcus Menezes Barberino. CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação Estrutural – Reticular e Alienidade. In **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Campinas, nº 32, jan-jul 2008. p.138.

⁶ MARQUES, Rafael da Silva. Subordinación y tercerización. Los límites de los conceptos laborales bajo la visión constitucional. Burgos: Universidad de Burgos, 2008. Trabalho apresentado no Curso de Doutorado do Departamento de Direito Público do Programa Sociedad Plural y Nuevos Retos del Derecho. p.177. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10259.1/68>. Acesso em 30.04.2011.

⁷ RAPASSI, Rinaldo Guedes. Subordinação Estrutural, Terceirização e Responsabilidade no Direito do Trabalho. In **Caderno Jurídico, Escola Judicial do TRT da 10ª Região**, Brasília, ano 2, vol.2, n.1, fevereiro de 2008. p.13-15.

⁸ CADIDÉ, Iracema Mazetto. A Subordinação Estrutural no contexto da terceirização. In **Revista Legislação do Trabalho**, vol.74, nº 5, maio de 2010. Ltr: São Paulo. p. 572.

delas possuindo personalidades jurídicas diferentes, pode-se verificar que uma exerce certo controle sobre as demais. A jurisprudência trabalhista é pacífica no sentido de que, nesse caso, respondem todas as empresas solidariamente pelos encargos trabalhistas.¹

Tem-se que, quando houver coalizão entre empresas, o terceirizado estará subordinado, ainda que indiretamente, mesmo sem receber ordens pela estrutura empresarial, a todas as empresas que integrem o grupo econômico. É a chamada Subordinação Estrutural Reticular, ou chamada, ainda, por alguns, de Subordinação Estrutural em Rede. Esta última é mais aplicada no caso de consórcio de empregadores.²

Marcus Menezes Barberino Mendes apresenta a Subordinação Estrutural Reticular como uma consequência da flexibilização do regime de contratação de trabalho no Brasil. O autor afirma que o seccionamento de atividades de uma empresa conduz a uma necessária adequação do próprio conceito de empregador, como já se contempla na figura do consórcio de empregadores. Segundo ele, contemporaneamente, há, numa mesma relação, quem contrata, quem remunera, quem dirige e quem assume os riscos, podendo formar-se um grupo de empresas:

A rede econômica montada pelas empresas, quer no modelo hierarquizado, como ocorre em empresas de segurança e *call centers*, quer assuma múltiplas formas jurídicas de cooperação empresarial, são uma realidade. Partindo dessa premissa, faz-se necessário enredar o conceito de subordinação jurídica, emprestando-lhe um caráter estrutural e reticular. (...)

Com o conceito de subordinação estrutural reticular apreende-se o fenômeno das coalizões de empresas e de empregadores, quer assumam formas jurídicas explícitas e reguladas pelo direito empresarial, quer sejam coalizões factuais, reconhecendo a possibilidade de que tais empresas ou empregadores assumam cada um parte das funções diretivas que o artigo 2º da CLT estabelece como necessárias e suficientes ao reconhecimento do (s) sujeitos (s) de deveres jurídicos do tomador.³

Iracema Cadidé afirma que, com a aplicação da Subordinação Estrutural Reticular “impede-se que um grupo de empresas abale profundamente as estruturas das relações empregatícias, precarizando direitos, ameaçando a segurança jurídica e retirando a proteção dos direitos humanos”.⁴

Jorge Souto Maior afirma que a Subordinação Estrutural Reticular é uma espécie de fórmula para se evitar o movimento reducionista da tutela trabalhista, pois ela liga, efetivamente, numa perspectiva obrigacional, o autêntico capital ao trabalho, suplantando as aparências. “Não se querendo ir muito longe em argumentos teóricos para se chegar à configuração da relação de emprego nas contratações em rede, basta lembrar que o artigo 2º da CLT considera empregador a empresa que assume os riscos da atividade econômica. Ou seja, em palavras mais diretas: é

¹ Vide Súmula 129 do TST.

² O consórcio de empregadores foi introduzido pela lei 10.256/2001, que, por meio do artigo 25-A da lei 8212/91, regulou o consórcio simplificado de produtores rurais. Aplicando-se analogicamente às relações trabalhistas urbanas, formar-se-á um consórcio sempre que da união de diferentes tomadores a um deles forem outorgados poderes para contratar e demitir trabalhadores destinados à prestação de serviços comuns aos seus membros. (César Reinaldo Offa Basile. P.38-39)

³ MENDES, Marcus Menezes Barberino. CHAVES JUNIOR. José Eduardo de Resende. Subordinação Estrutural – Reticular e Alienação. In **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Campinas, nº 32, jan-jul 2008. p.138.

⁴ CADIDÉ, Iracema Mazetto. A Subordinação Estrutural no contexto da terceirização. In **Revista Legislação do Trabalho**, vol.74, nº 5, maio de 2010. Ltr: São Paulo. p. 573.

empregador o capital e não a pessoa física ou jurídica que pura e simplesmente emite ordens ao trabalhador.”⁵

Destaca-se a ementa a seguir descrita, oriunda de decisão da 1ª Turma do TRT da 3ª Região, de abril de 2008:

EMENTA: 'SUBORDINAÇÃO RETICULAR' - TERCEIRIZAÇÃO - EXTERNALIZAÇÃO DAS ATIVIDADES ESSENCIAIS - EMPRESA-REDE - VÍNCULO DE EMPREGO COM BANCO - 1. A nova organização produtiva concebeu a empresa-rede que se irradia por meio de um processo aparentemente paradoxal, de expansão e fragmentação, que, por seu turno, tem necessidade de desenvolver uma nova forma correlata de subordinação: a 'reticular'. 2. O poder de organização dos fatores da produção é, sobretudo, poder, e inclusive poder empregatício de ordenação do fator-trabalho. E a todo poder corresponde uma antítese necessária de subordinação, já que não existe poder, enquanto tal, sem uma contrapartida de sujeição. Daí que é decorrência lógica concluir que o poder empregatício do empreendimento financeiro subsiste, ainda que aparentemente obstado pela interposição de empresa prestadora de serviço. O primado da realidade produtiva contemporânea impõe reconhecer a latência e o diferimento da subordinação direta.⁶

A subordinação estrutural reticular parece tentar impedir a redução do potencial protetivo do Direito do Trabalho ao trabalhador terceirizado que exerça atividades especializadas para um grupo de empresas - formadas em grupo econômico ou consórcio de empregadores. Vem também esta nova corrente com o objetivo de inibir a violação de regras de concorrência intercapitalista, a qual é efetivada por meio da eliminação, por parte das empresas tomadoras de serviço, das obrigações relativas aos encargos trabalhistas decorrentes de uma relação de emprego tradicional, pois o que se verifica atualmente é que a subordinação jurídica clássica vem se diluindo com as atuais estruturas empresariais amplamente descentralizadas.

3.2 A Subordinação Estrutural e o Teletrabalho

Caracterizar a subordinação quando o trabalhador atua fora da sede física da empresa vem sendo um desafio para a doutrina e a jurisprudência contemporâneas. A subordinação estrutural aparece, para alguns, como uma forma de se solucionar questões conflituosas envolvendo a subordinação de trabalhadores à distância. O artigo 6º da CLT expõe que não se distingue o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado. Tal preceito surgiu com o objetivo de proteger o trabalhador doméstico, muito presente no período pré-industrial, o qual prestava atividades artesanais e manufaturadas, geralmente por meio de subcontratação e por encomenda, caso, por exemplo, do costureiro e do marceneiro. Segundo Luiz Guilherme Migliora, o trabalhador em domicílio característico daquela época era o operário marginalizado, que realizava trabalho árduo e penoso, e que recebia a matéria prima do seu empresário, bem como os instrumentos necessários para realização do serviço.¹

Com as grandes mudanças na economia e nas relações de trabalho, a globalização e o avanço da tecnologia, o já referido artigo 6º da CLT passou a ser aplicado também a uma modalidade nova de trabalhadores, os quais prestam suas atividades não só em seu domicílio, mas em qualquer outro local, inclusive no exterior. Trata-se do fenômeno do teletrabalho. O trabalho em domicílio é, hoje,

⁵ MAIOR, Jorge Luiz Souto. A Supersubordinação - Invertendo a lógica do jogo. In **Revista Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, ano 25, nº 297, p. 61-95, set. 2008. p.93.

⁶ TRT 3ª Região. RO 01251-2007-110-03-00-5.

¹ MIGLIORA, Luiz Guilherme. Questões jurídicas relacionadas ao Direito do Trabalho. In **Direito Eletrônico**. Programa de Capacitação em Poder Judiciário. Fundação Getúlio Vargas. FGV Direito Rio. 2009. p.208-218.

apenas uma espécie do trabalho à distância, ou seja, o trabalho à distância é gênero, o qual inclui a espécie trabalho em domicílio e a modalidade especial teletrabalho, objeto de estudo neste capítulo.

O teletrabalho é fruto da moderna tecnologia e começou a difundir-se na década de 1980. Distingue-se do trabalho em domicílio tradicional por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas e intelectuais, reunindo informação e comunicação e a utilização de equipamentos informatizados. Otavio Pinto e Silva conceitua teletrabalho como “toda forma de trabalho à distância, desenvolvido por meio do uso das tecnologias de informática e telemática”.²

Para Lorena Vasconcelos Porto, o teletrabalho pode ser definido a partir de dois aspectos fundamentais: o primeiro é o fato de a execução da prestação laborativa ocorrer em lugar diverso daquele em que se encontra o empregador. O segundo elemento é a utilização de tecnologia de informação e de comunicação no desenvolvimento da atividade laborativa e na conexão entre trabalhador e empregador.³

Para Manuel Martin Estrada, existem muitas definições referentes ao teletrabalho, porém, em todas elas, estão presentes três elementos: a) a localização ou espaço físico localizado fora da empresa onde se realize a atividade profissional; b) a utilização das novas tecnologias informáticas e da comunicação; c) mudança na organização e realização do trabalho. “Estes elementos são interdependentes um do outro e têm que se dar simultaneamente para que se fale em teletrabalho.”⁴

O termo teletrabalho também é conhecido como *telecommuting*, trabalho remoto, trabalho à distância e ainda de *e-workplace*. Na Itália, é conhecido como *telelavoro*, nos Estados Unidos da América, é chamado de *teleworking*, e na Alemanha, de *telearbeit*.⁵

No Brasil, não há legislação que trate especificamente do teletrabalhador. Recorre-se a dispositivos que se amoldem a esta forma de trabalho, a fim de não obstar a aplicação do Direito do Trabalho, por falta de normas legais, tudo com amparo no artigo 8º da CLT. O mesmo não ocorre em Portugal, onde há expressamente no Código do Trabalho daquele país o conceito de teletrabalho, qual seja: “a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente, fora da empresa do empregador, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.”⁶ Há também legislação sobre teletrabalho em outros países, como o Chile e, ainda, tem-se o instituto definido pela Organização Internacional do Trabalho – OIT.⁷

Nessa nova forma de trabalho, que advém da Revolução Cibernética, tem-se como fundamental a análise da subordinação, uma vez que, somente desta forma, poder-se-á classificar um teletrabalhador como empregado ou autônomo. Denise Pires Fincato⁸ explica que está intrínseca no conceito de teletrabalho a prestação do labor de forma subordinada, mesmo que necessária a revisão conceitual da subordinação. A autora alerta que o operador jurídico precisa ficar atento a

² SILVA, Otávio Pinto e. Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho. São Paulo: LTr, 2004. p.124.

³ PORTO, Lorena Vasconcelos. A Subordinação no Contrato de Trabalho. Uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p.86.

⁴ ESTRADA, Manuel Martin Pino. Análise Juslaboral do Teletrabalho. Curitiba: Camões, 2008. p.20.

⁵ ARRUZZO, André Vicente Carvalho. Aspectos relevantes do teletrabalho no ordenamento trabalhista. In **Revista Justiça do Trabalho**. Porto Alegre:HS Editora, ano 22, nº 256, abril 2005. p.24.

⁶ Código do Trabalho de Portugal, 2003, art.233.

⁷ Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) o teletrabalho é qualquer trabalho realizado num lugar onde, longe dos escritórios ou oficinas centrais, o trabalhador não mantém um contato pessoal com seus colegas, mas pode comunicar-se com eles por meio das novas tecnologias.

⁸ FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho: aproximações epistemológicas. In **Revista Magister de direito trabalhista e previdenciário**. Porto Alegre, v.6, n.31, jul/ago 2009. p. 77-84.

essa nova forma de trabalho, uma vez que, atualmente, “um sem-número de demandas são apresentadas ao Judiciário Trabalhista, com conteúdo compatível com o instituto do teletrabalho, sendo, entretanto, tratadas (quicá por desconhecimento de seus operadores) como trabalho em domicílio ou até mesmo como relação de trabalho, pura e simples”.

Carla Jardim afirma que “o teletrabalho, nas diversas modalidades de contratação de um teletrabalhador, pode esbarrar em falsas autonomias ou em pseudo-subordinações, complicando, assim, a possibilidade de uma legislação nítida sobre essa categoria de trabalhadores.”⁹

André Arruzzo explica que existem duas formas de se controlar o trabalho à distância. São elas: a *Off-line* e a *On-line*. Para a primeira surgiria a necessidade da instalação de recursos tecnológicos que permitissem que a empresa controlasse todo o trabalho realizado, o tempo gasto e a que horas foi realizada a atividade. Por outro lado, para o empregado que trabalha on-line, não haveria esse problema, pois é possível interromper o acesso ao computador central, durante os intervalos intra e interjornada, evitando questões que envolvam horas extraordinárias.¹⁰

A subordinação no teletrabalho apresenta-se como uma transformação da idéia clássica de subordinação jurídica, com os mesmos elementos, porém manifestados de forma diferenciada, uma vez que o controle e a direção do empregador sobre o empregado se dão por meios completamente diversos daquele da época pós industrial. A doutrina é majoritária no sentido de que o teletrabalho não implica necessariamente autonomia do trabalhador e, muitas vezes, ocorre justamente o inverso, uma vez que o tomador possui meios muito mais avançados e até disfarçados para controlar a prestação do serviço por parte do empregado.

Conforme Lorena Vasconcelos Porto, o teletrabalho, por si mesmo, não gera o desaparecimento da subordinação, mas, sim, a sua transformação. Ela adquire novas formas, novos contornos, tornando-se mais sutil e difusa, transformando-se em Telessubordinação.¹¹

Mariângela Guerreiro Milhoranza e Graciela Duarte Boeira explicam, em uma análise dos elementos da relação de emprego no teletrabalho, que, nesta nova modalidade de trabalho, está presente a subordinação, na medida em que é o empregador que determina o modo de realização dos serviços do empregado.

A subordinação deriva de um contrato livremente firmado entre as partes e, no teletrabalho, mesmo que distantes dos olhos diretivos do empregador, a subordinação não é diferente: cabe ao teletrabalhador desenvolver suas atividades de acordo com o que é determinado pelo empregador.

No contra ponto, Sérgio Pinto Martins, em sua obra Trabalho à Distância, afirma que no teletrabalho, a subordinação acaba ficando mitigada, e em alguns casos poderá verificar-se muito mais autonomia do que subordinação, uma vez que são diluídas as ordens de serviço.¹² No mesmo sentido, Mozart Victor Russomano afirma que, na hipótese do trabalho intelectual realizado à

⁹ JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O Teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr, 2003. p.64.

¹⁰ ARRUZZO, André Vicente Carvalho. Aspectos relevantes do teletrabalho no ordenamento trabalhista. In **Revista Justiça do Trabalho**. Porto Alegre: HS Editora, ano 22, nº 256, abril 2005. p.26.

¹¹ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho. Uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p.88.

MILHORANZA, Mariângela Guerreiro; BOEIRA, Graciela Duarte. Breves considerações acerca da relação de emprego e do teletrabalho. In **Justiça do Trabalho**. Porto Alegre, v.26, nº 310, out.2009. p. 41-49.

¹² MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000. p53.

distância, o controle da atividade do trabalhador pelo empresário, do ponto de vista pessoal, é, praticamente, nulo. Ele apenas se exerce através da avaliação do resultado.¹³

Sergio Torres Teixeira entende que o controle do empregador sobre a atividade do tele-empregado limita-se à posterior avaliação da sua produção e, em certos casos, a uma conexão indireta, via sistema de telecomunicações, surgindo então uma espécie de Telessubordinação, ainda assim distinta da concepção clássica.¹⁴

Já para Pinho Pedreira, a questão deve ser enfrentada de forma diferente. Segundo o autor, ao discutir a natureza jurídica do teletrabalho, não seria possível imprimir o selo de autonomia da relação jurídica entre o teletrabalhador e aquele a quem presta serviço. Em verdade, a subordinação característica do contrato de trabalho até se acentuaria no teletrabalho, provocando apenas uma alteração na morfologia típica. O teletrabalho, assim, seria assimilado ao trabalho em domicílio, tendo em vista o critério clássico da subordinação jurídica.¹⁵

Denise Pires Fincato explica que, no teletrabalho *On line*, o teletrabalhador e a empresa comunicam-se continuamente, com uma comunicação imediata e bidirecional, facilitada por salas de conversação e sistemas como o ICQ, bem como webcams, as quais permitem teleconferências com imagens em tempo real, via Internet.

Por essa forma de teletrabalho é possível, com a criação de uma intranet (exclusiva da empresa) e o fornecimento de senhas de uso pessoal e intransferível, auferir se o teletrabalhador presta trabalho em determinado período da jornada, mais, é possível verificar o que faz e como faz. A questão é tão avançada que a Itália hoje testa sistemas biométricos que permitem absoluta certeza quanto à pessoa que está interagindo via rede. Nessa modalidade é possível a visualização de uma forma de trabalho subordinado à distância, perfeitamente fiel à caracterização clássica da relação de emprego. Por ser mais complexa, permite modalidades contratuais mais completas.

Manuel Martin Estrada afirma que o fato do trabalhador atuar longe da empresa e sem a presença de seus superiores pode ter uma incidência negativa sobre a nota de dependência, no sentido de que esta seria mitigada. Para o autor, a utilização de novas tecnologias pode supor algumas vezes uma maior autonomia do teletrabalhador, mas também, em vários casos, o nascimento de um novo taylorismo via computador:

Quando o teletrabalhador está conectado mediante o seu terminal ao computador central da empresa (conectado), o empresário pode passar as suas instruções, controlar a execução do trabalho e conferir a qualidade e quantidade do trabalho, de forma instantânea e em qualquer momento, como se o trabalhador estivesse no local físico da empresa. (...) O computador age simultaneamente como instrumento de trabalho e como meio de controle da atividade do trabalhador. O desenvolvimento dos serviços que oferece a Internet, por exemplo, permite saber se o terminal do teletrabalhador está conectado e o tempo passado desde a última ação que executou sobre o seu computador – quanto tempo está sem tocar no teclado. Esta intensificação do controle pode dar-se também quando a prestação é realizada de forma desconectada, não em “tempo real” e sim mediante um trabalho no qual a

¹³ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. Curitiba: Juruá, 2005. p.79.

¹⁴ TEIXEIRA, Sergio Torres. O novo modelo de relação de emprego – repercussões das inovações tecnológicas sobre os elementos estruturais do vínculo empregatício. In **Revista Ltr**, nº 10, vol. 60, Outubro de 1996. p. 1311.

¹⁵ PEDREIRA, Pinho. O teletrabalho. In **Revista Legislação do Trabalho**. São Paulo: LTr, Ano 64, n. 05, maio 2000. p. 583-585.

FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho: uma análise juslaboral. **Questões controvertidas de direito do trabalho e outros estudos**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006. p. 45-62.

máquina permite o controle minuto a minuto de quem tratou a informação e de como fez.¹⁶

Pietro Ichino leciona que a inserção da prestação do trabalho na organização empresarial não se realiza, no teletrabalho, sob a forma de inserção física do obreiro no estabelecimento empresarial, mas sim por meio da conexão à distância com a empresa. “Desta forma, a coordenação espaço-temporal da prestação laborativa com o restante da organização empresarial tende a ser substituída pela coordenação informática e telemática, que prescinde da contigüidade espacial e da coincidência temporal.”¹⁷

Alice Monteiro de Barros admite a possibilidade de adaptação da subordinação jurídica do teletrabalhador em relação ao credor do trabalho. Segundo a autora, a novidade que a subordinação jurídica apresenta no teletrabalho advém de três fatores: o controle é facilitado pelos aparelhos de vídeo-fiscalização, capazes de fazer registros diversos, até superiores aos que seriam realizados pela inteligência humana, que seleciona, mas esquece; essa memória é associada a uma capacidade de síntese inviável ao espírito humano, e, por fim, os métodos de controle se tornam cada vez mais discretos, senão invisíveis, como ocorre quando se utilizam câmeras escondidas, as quais, na opinião da autora, não podem ser instaladas sem o conhecimento do empregado.¹⁸

Alguns autores classificam o teletrabalhador como parassubordinado, pois este estaria entre o trabalho subordinado e o autônomo, prestando sua atividade continuamente para um comitente, porém com liberdade de organização da sua atividade.

Há entendimento doutrinário e jurisprudencial dominante de que a subordinação, no teletrabalho, analisada sob o seu aspecto subjetivo, qual seja, o controle exercido pelo empregador, será aplicada com a análise dos mesmos requisitos observados na caracterização da subordinação do empregado que presta seu labor no estabelecimento da empresa. Por conseguinte, independentemente de o trabalhador atuar na sede empresarial ou fora desta, a subordinação restará configurada quando houver relação de dependência, fundada no controle de horário, de tarefas realizadas etc. Devido a esse entendimento que boa parte da doutrina e da jurisprudência vem argumentando que a subordinação como categoria jurídica vem perdendo o seu valor qualificador, tornando-se um conceito incapaz de desempenhar o papel de inclusão e exclusão do campo de aplicação do Direito do Trabalho. Lorena Vasconcelos Porto explica que a solução para este problema consiste na reformulação e ampliação do conceito atual de subordinação, para que, por meio dele, as novas relações de trabalho possam ser devidamente qualificadas e incluídas no campo de incidência do Direito do Trabalho.¹⁹

A teoria da Subordinação Estrutural traz essa tentativa de ampliação do conceito de subordinação, também com o objetivo de tutelar o teletrabalhador. Para essa corrente doutrinária e jurisprudencial, a análise da subordinação jurídica clássica não é suficiente para definir a presença da subordinação no teletrabalho. A própria concepção estruturalista da subordinação surge como uma necessidade imposta pelas inovações tecnológicas e a complexidade do trabalho à distância. Desta forma, a subordinação que decorre do poder de direção do empregador continua sendo aplicada, porém, quando esta for de difícil verificação, ter-se-á a inserção do teletrabalhador na

¹⁶ ESTRADA, Manuel Martin Pino. **Análise Juslaboral do Teletrabalho**. Curitiba: Camões, 2008. p.38-39.

¹⁷ ICHINO, Pietro. Incidenza dell'innovazione tecnologica sulla struttura del rapporto di lavoro subordinato e sui relativi criteri di distinzione dal lavoro autônomo. Associazione Lavoro e Ricerche (coord.). Autonomia negoziale e prestazioni di lavoro. Milano: Giuffrè, 1993. p.199.

¹⁸ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2009, p.330-331.

¹⁹ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho. Uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009. p.87.

estrutura orgânica da empresa como elemento fundamental para a caracterização da subordinação na modalidade estrutural.

Francisco das C. Lima Filho explica que há subordinação quando o teletrabalhador encontra-se inserido de forma total no poder de comando empresarial e nos objetivos da empresa para a qual labora. Segundo o autor, essa inserção nos objetivos da empresa revela a subordinação sob o aspecto estrutural, não se podendo dizer que esse tipo de trabalho teria natureza jurídica de trabalho autônomo apenas porque prestado fora do alcance visual do empreendedor, credor da prestação de serviço.²⁰

Para Fabiana Genehr, a moderna teoria da subordinação estrutural pode ser aplicada sem restrições no caso do teletrabalhador que venha a ser contratado como mero prestador de serviços, pois, nessa concepção, "é irrelevante a discussão da ilicitude ou não da terceirização, uma vez que, no contexto fático, resume a prova da subordinação do teletrabalhador ao empreendimento, a estrutura que é o beneficiário final."²¹

Se a concepção estrutural da subordinação tem como objeto de análise a atividade prestada, e não a relação entre empregador e empregado, o fato do teletrabalhador estar distante da vigia de seu chefe em nada altera a caracterização da subordinação. Fosse assim, uma empresa que contratasse apenas trabalho à distância estaria livre de qualquer responsabilidade pelos créditos trabalhistas de seus colaboradores, uma vez que seriam todos estes considerados autônomos. Uma empresa de comunicação, por exemplo, que contrata diversos jornalistas para elaboração das matérias de uma revista, sendo que toda a atividade é realizada pelos profissionais fora da sede da empresa – muitas vezes essa sede pode nem existir – e inclusive determina os prazos para o envio dos textos, confere e corrige os serviços prestados, na verdade, está contratando a sua atividade essencial, pois, sem as matérias, a revista não seria publicada. Desta forma, todos esses supostos autônomos poderiam ser considerados empregados, à luz do critério da subordinação estrutural, pois, mesmo que distantes da empresa, e muitas vezes sequer conhecem o empregador, estão sendo cobrados por uma atividade essencial da empregadora, e, além disso, possuem metas e deveres a cumprir, devendo realizar o seu trabalho de acordo com o determinado pela empresa.

Verifica-se, portanto, que a teoria da Subordinação Estrutural abarca o teletrabalhador como empregado com subordinação, estando este sob o abrigo de toda a tutela juslaboral, desde que exerça uma atividade essencial da empresa e que integre a dinâmica estrutural da organização.

CONCLUSÃO

O conceito de subordinação é majoritariamente considerado fundamental para o Direito do Trabalho. Há, porém, uma grande discussão sobre qual a sua natureza, podendo-se dividir o pensamento acerca do tema em dois grandes grupos teóricos: os que consideram a subordinação do ponto de vista subjetivo e os que a consideram sobre o prisma objetivo. A primeira corrente se liga mais ao critério clássico da subordinação, pois que esta se opera entre o empregador e o empregado, e será medida de acordo com a carga de hierarquia e dependência pessoal existente entre as duas partes. Já a visão objetiva da subordinação, da qual a teoria da subordinação estrutural faz parte, vê o instituto do ponto de vista da atividade prestada, sem dar importância para a relação entre os contratantes.

²⁰ FILHO, Francisco das C. Lima. A Subordinação Estrutural como elemento definidor da Relação de Emprego. In **Repertório de Jurisprudência IOB**. São Paulo. 1ª quinzena de maio de 2008, nº 09, vol.2. p. 299.

²¹ GENEHR, Fabiana Pacheco. A normatização do Teletrabalho no direito brasileiro – Uma alteração bem-vinda. In **Revista Legislação do Trabalho**, São Paulo, nº 09, vol.72, set. de 2008. p.1092.

Comparando as duas visões, percebe-se que a incidência da subordinação estrutural- objetiva acaba por ampliar significativamente o número de trabalhadores a serem protegidos pela tutela trabalhista. Desta forma, pode-se concluir que a aplicação da subordinação estrutural, ainda que se possa aperfeiçoá-la, é um caminho para que o Direito do Trabalho se amolde às complexas relações de trabalho da atualidade. O tema é de extrema relevância, necessitando de um constante estudo e reflexão. Nesse sentido, é importante salientar que, através da presente monografia, não se pretendeu esgotar o assunto. O objetivo foi, tão somente, apresentar um panorama geral sobre a moderna teoria da Subordinação Estrutural e suas diferenças para com a escola que defende o modelo clássico de subordinação, destacando-se as principais discussões doutrinárias e jurisprudenciais acerca do tema e, ainda, buscando-se averiguar, com base na doutrina, a sua suficiência para configuração da relação de emprego.

A despeito da inesgotabilidade do assunto, acredita ter-se encontrado algumas respostas para a problemática tratada no presente estudo. A subordinação estrutural deve ser vista como uma alternativa, e não como uma solução, visto que se trata ainda de uma recente teoria, sem amparo na legislação e com aplicação ainda discreta na jurisprudência nacional. Pode-se constatar, porém, que a concepção estruturalista da subordinação abarca situações que a teoria da subordinação clássica não se propunha a fazer. Exemplos disso são os trabalhadores que possuem altos cargos, os quais prestam atividades intelectuais e independentes dentro de uma organização, mas que nem por isso deixam de estar subordinados a alguém. O critério clássico os exclui da proteção juslaboral, uma vez que não se configura o controle direto do empregador. Porém, a subordinação estrutural os abarca como empregados dignos de proteção estatal, se prestarem atividade essencial ao empregador e estejam, dessa forma, vulneráveis na relação empresa-atividade.

Pode-se verificar que o principal ponto de divergência acerca da aplicação da subordinação estrutural está no fato de esta considerar empregados aqueles trabalhadores que são, na verdade, autônomos, simplesmente por estes prestarem uma atividade considerada essencial ao funcionamento de uma empresa. Ficou evidente a resistência doutrinária à simples utilização da subordinação estrutural como conceito autônomo e suficiente para a caracterização da relação empregatícia. Conclui-se que a concepção estruturalista da subordinação, apesar de defendida por alguns nobres autores e aplicada inclusive na esfera do Tribunal Superior do Trabalho, ainda é vista como uma via alternativa e perigosamente ampliativa, desprovida de profundidade teórica. Por outro lado, não se pode negar que a teoria da subordinação estrutural vem como uma forma de se iniciar um processo de reconstrução do Direito do Trabalho, evitando que este perca seu fundamento diante das grandes transformações da sociedade.

É consenso que a clássica concepção da subordinação não é mais suficiente para responder às diversas formas de prestação de trabalho, bem como que a reforma do conceito da subordinação é o ponto de partida para a reestruturação de todo o ordenamento juslaboral. Pode-se concluir que a visão estrutural da subordinação, ainda que por muitos considerada insuficiente, é mais benéfica ao trabalhador e, desta forma, estaria baseada no princípio basilar do Direito do Trabalho, qual seja, o da proteção.

No âmbito do trabalho terceirizado, constata-se que a subordinação estrutural pode solucionar as tentativas de fraude contra o ordenamento jurídico, travando a tendência do mercado atual, em que empregadores buscam o serviço terceirizado e, desta forma, desincumbem-se das obrigações e encargos trabalhistas.

Os conceitos de atividade-fim e atividade essencial confundem-se, sendo que a teoria da subordinação estrutural não realiza uma discussão mais profunda sobre o que seria a atividade

essencial, apenas informando que esta integra a estrutura da empresa e faz com que a dinâmica empresarial funcione, como uma espécie de engrenagem. Tem-se, desta forma, a necessidade de uma maior discussão do tema, entendendo-se que o conceito de atividade essencial deve ser o mais objetivo possível, pois seria incoerente subjetivá-lo, quando se busca justamente aplicar a subordinação do ponto de vista objetivo.

No teletrabalho, parece evidente que a aplicação da subordinação estrutural possui um amplo poder de ampliação da tutela trabalhista. O que a doutrina chama de telessubordinação seria a prestação de uma atividade à distância, por meio de equipamento tecnológico, porém sob o controle intenso do empregador, utilizando-se este dos modernos recursos cibernéticos. Constatase, desta forma, que a telessubordinação equipara-se ao conceito clássico da subordinação jurídica, porém operando-se de maneira diversa. A subordinação estrutural deixaria de exigir o controle do empregador no teletrabalho, abrigando todo e qualquer teletrabalhador como empregado, desde que sua atividade integre os objetivos sociais da organização. Mais uma vez, boa parte da doutrina adverte para a necessidade de cautela, para que não se generalize demais o conceito, evitando que muitos profissionais liberais e autônomos adquiram o status de empregado. Ocorre que, no teletrabalho, diferentemente do que ocorre no trabalho prestado no estabelecimento da empresa, a linha divisória entre a autonomia e a dependência é, por muitas vezes, discreta, quase imperceptível. Por conseguinte, conclui-se que a subordinação estrutural pode facilitar tal caracterização e, ao mesmo tempo, impedir que grandes empresas explorem o trabalho à distância como forma de contenção de custos, em detrimento dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

A defesa pelo trabalho digno a todo e qualquer trabalhador parece ser o fundamento da teoria da subordinação estrutural. Reflete-se, desta forma, e sob o ângulo protetivo do direito trabalhista, se a aplicação desta concepção não seria a mais adequada para universalizar o trabalhador, independentemente do fato de ele obedecer às ordens de seu chefe, ou dirigir um grupo de pessoas, prestar sua atividade em sua residência ou, ainda, nem ter conhecimento de quem seja o seu empregador. O que se ressalta é que, acima disso tudo, tem-se um indivíduo que, como ser humano, é inseparável da atividade que presta, e que, desta forma, consome a sua energia e seu tempo realizando uma atividade para a sociedade. Isso porque, mesmo que o objetivo do trabalhador seja somente auferir renda, o resultado de seu trabalho não será só por ele desfrutado. Destarte, proteger o trabalhador seria, ao mesmo tempo, proteger a atividade, pois, como já dito, não se separam um do outro.

Entende-se que a subordinação estrutural resgata o valor do trabalho, evidenciando este como fonte de realização do indivíduo e digno da maior proteção estatal possível. A análise da atividade exercida pelo trabalhador, sem levar em conta a posição deste dentro de uma hierarquia organizacional, mostra que o trabalho não se sujeita, ele é sim imponente e fundamental, e alguém precisa fazê-lo, seja quem for, pois, se ele não for realizado, toda a estrutura de uma empresa, ou até mesmo de uma comunidade, não funciona.

Destaca-se que a monografia que ora se conclui não aprofunda a análise da subordinação estrutural em relação aos direitos fundamentais do trabalhador, o que necessitaria de um alargamento da visão apresentada no presente estudo, podendo-se deixar tal análise para uma próxima empreitada investigativa.

Conclui-se que o conceito de subordinação deve passar ainda por amplas discussões nas próximas décadas. Além da complexidade do tema, as transformações no mercado de trabalho e na sociedade ocorrem com muita rapidez e torna-se imprevisível saber se a subordinação estrutural resistirá às transformações nas relações de trabalho. Arrisca-se que a aplicação desta moderna

teoria poderá expandir-se, sobretudo devido à tendência doutrinária e jurisprudencial pela imposição de uma maior proteção aos trabalhadores.

Encerra-se a presente monografia com a sensação de que o estudo da subordinação estrutural foi válido para a compreensão do fundamento desta nova corrente, ainda pouco apresentada nos manuais de Direito do Trabalho e com discreta aplicação na jurisprudência. Discutir o tema do presente estudo no meio acadêmico serve de instrumento para que se relativize o conceito de subordinação que a grande maioria dos acadêmicos conhece, o da face reversa ao poder diretivo do empregador, permitindo uma reflexão sobre a fragilidade do ordenamento jurídico trabalhista atual, face à complexidade dos conflitos que por ele devem ser regidos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMEIDA, Lucilde D'Ajuda Lyra de. Trabalho em domicílio: histórico e perspectivas. O Teletrabalho. In **Revista de Direito do Trabalho**. Curitiba: Genesis, número 140, agosto 2004. p.197-221.
- ARAÚJO, Francisco Rossal de. **A boa-fé no contrato de emprego**. São Paulo: LTr, 1996. 288 p.
- ARRUZZO, André Vicente Carvalho. Aspectos relevantes do teletrabalho no ordenamento trabalhista. In **Revista Justiça do Trabalho**. Porto Alegre:HS Editora, ano 22, nº 256, abril 2005. p.23-32.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2009. 1351 p.
- _____. Trabalhadores intelectuais. Subordinação jurídica. Redimensionamento. In **Revista de Direito do Trabalho**. 115/26, jul-set. 2004. São Paulo. p.25-35.
- BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho**. 3 ed. reform. São Paulo: Saraiva, 2010. (Sinopses Jurídicas; v.27). 167 p.
- BELTRAN, Ari Possidonio. **A autotutela nas relações do trabalho**. São Paulo: LTr, 1996. 327 p.
- BORBA, Joselita Nepomuleno. Subordinação Jurídica, parassubordinação, contrato de atividade: a busca de uma nova dogmática para a relação de trabalho. In **Revista de Direito do Trabalho**, ano 30, nº 116, out/dez 2004. p. 232-248.
- CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4 ed. Porto Alegre: Síntese, 2004. 558 p.
- CARDONE, Marly A. (coordenadora). **Modernização do Direito do Trabalho: Renúncia e transações e formas atípicas de trabalho subordinado**. São Paulo: LTr, 1992.
- CATARINO, José Martins. **Compêndio de Direito do Trabalho**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 1982.
- CHOHFI, Thiago. **Subordinação nas Relações de Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2009. 102 p.
- DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTr, 2006. 242 p.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: Ltr, 2007. 1460 p.
- _____. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. In **Revista Legislação do Trabalho**, São Paulo: LTr, nº 6, Junho de 2006. p.657-667.
- ESTRADA, Manuel Martin Pino. **Análise Juslaboral do Teletrabalho**. Curitiba: Camões, 2008. 143 p.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Hollanda. **Pequeno Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa**. 13 ed. Rio de Janeiro: Rrp Editora Ltda, 1978.

FILHO, Francisco das C. Lima. A Subordinação Estrutural como elemento definidor da Relação de Emprego. In **Repertório de Jurisprudência IOB**. São Paulo. 1ª quinzena de maio de 2008, nº 09, vol.2. p. 301-298.

FINCATO, Denise Pires. **A Pesquisa Jurídica sem Mistérios**: do Projeto de Pesquisa à Banca. Porto Alegre: Notadez, 2008. 154 p.

_____. **Teletrabalho**: aproximações epistemológicas. In Revista Magister de direito trabalhista e previdenciário. Porto Alegre, v.6, n.31, jul/ago 2009. p. 77-84.

_____. **Teletrabalho**: uma análise juslaboral. Questões controvertidas de direito do trabalho e outros estudos. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006. p. 45-62.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: Método, 2009. 759 p.

GENEHR, Fabiana Pacheco. A normatização do Teletrabalho no direito brasileiro – Uma alteração bem-vinda. In **Revista Legislação do Trabalho**, São Paulo, nº 09, vol.72, set. de 2008, p.1087-1094.

GOMES, Orlando. GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007. 778 p.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O Teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr, 2003. 120 p.

KLIPPEL, Bruno. **Direito sumular esquematizado – TST**. São Paulo: Saraiva, 2011. 673 p.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. A Supersubordinação – Invertendo a lógica do jogo. In **Revista Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, ano 25, nº 297, set. 2008. p. 61-95.

MANNRICH, Nelson. **A Modernização do Contrato de Trabalho**. São Paulo: Ltr, 1998. 237 p.

MARQUES, Rafael da Silva. **Subordinación y tercerización**. Los límites de los conceptos laborales bajo la visión constitucional. Burgos: Universidad de Burgos, 2008. Trabalho apresentado no Curso de Doutorado do Departamento de Direito Público do Programa Sociedad Plural y Nuevos Retos del Derecho. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10259.1/68>. Acesso em 30.04.2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000. 122 p.

MENDES, Marcus Menezes Barberino. CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação Estrutural – Reticular e Alienidade. In **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Campinas, nº 32, jan-jul 2008. p.127-146.

MILHORANZA, Mariângela Guerreiro; BOEIRA, Graciela Duarte. Breves considerações acerca da relação de emprego e do teletrabalho. In **Justiça do Trabalho**. Porto Alegre, v.26, nº 310, out.2009. p. 41-49.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 25 ed. São Paulo: Saraiva, 2010. 1428 p.

OLEA, Manuel Alonso. **Alienación: historia de una palabra**. 2 ed. México, DF: Universidad Autónoma de México, 1988.

PEDREIRA, Pinho. O teletrabalho. In **Revista Legislação do Trabalho**. São Paulo: LTr. Ano 64, n. 05, maio 2000. p. 583-585.

_____. Um novo critério de aplicação do direito do trabalho: a parassubordinação. In **Revista de Direito do Trabalho**. Brasília: editora Revista dos Tribunais. Ano 27, n. 103. Julho-setembro 2001. p. 173-181.

PEREIRA, Adilson Bassalho. **A Subordinação como objeto do contrato de emprego**. São Paulo: Ltr, 1991. 63 p.

PINTO E SILVA, Otavio. **Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004. 196 p.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação. In **Revista de Direito do Trabalho**, volume 34, nº 130, abril/jun 2008. p.119-142.

_____. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**. Uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009. 268 p.

RAPASSI, Rinaldo Guedes. Subordinação Estrutural, Terceirização e Responsabilidade no Direito do Trabalho. In **Caderno Jurídico**, Escola Judicial do TRT da 10ª Região, Brasília, ano 2, vol.2, n.1, fevereiro de 2008. p.11-20.

RIBEIRO, Lélia Guimarães Carvalho. Contribuição da tecnologia para o Direito do Trabalho. In **Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho**: São Paulo. São Paulo. v. 13, n. 18, 2010. p. 69-83.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O Moderno Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1994. 289 p.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 1997. 279 p.

ROMITA, Arion Sayão. **A Subordinação no contrato de trabalho**. 1 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1979. 116 p.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. Curitiba: Juruá, 2005. 498 p.

SANTOS, Rodrigo Coimbra. Repensando a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços terceirizados nas atividades lícitas. In **Revista Justiça do Trabalho**. Porto Alegre: HS Editora. Ano 24, nº 288, dez. 2007. p.59-76.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2 ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. 664 p.

TEIXEIRA, Sergio Torres. O novo modelo de relação de emprego – repercussões das inovações tecnológicas sobre os elementos estruturais do vínculo empregatício. In **Revista LTr**, nº 10, vol. 60, Outubro de 1996. p. 1309-1312.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego. Estrutura Legal e Supostos**. 2 ed. São Paulo: LTr, 1999. 683 p.

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho**: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: Ltr, 2005. 161 p.

5. Notícias

5.1 Supremo Tribunal Federal – STF (www.stf.jus.br)

Usuários começam a aderir ao Peticionamento Eletrônico versão 2

Veiculada em 02-09-11.

As duas primeiras semanas de funcionamento do Petv2, nova versão do sistema de petição eletrônico do Supremo Tribunal Federal, resultaram nas seguintes estatísticas: 35 petições iniciais, para as classes AC (3), HC (8), MI (2), MS (2) e Rcl (20), além da interposição de 46 petições incidentais, das quais 26 recursos internos, classificados entre agravos regimentais e embargos de declaração.

Apesar de no mesmo período a primeira versão do sistema ter apresentado maior utilização, os acessos à nova versão do sistema atingiram as expectativas nessa primeira etapa do projeto. Para se ter uma ideia, a quantidade de consultas a processos distintos superou a marca de 8,4 mil visitas, todas devidamente autenticadas pelo Portal do Processo Eletrônico.

Entre os números apurados, as sugestões de advogados, procuradores e defensores também merecem destaque. Mais de 20 pedidos de alterações e esclarecimentos foram dirigidos ao email petv2@stf.jus.br, criado com essa finalidade, nesse breve período de funcionamento da ferramenta. Todas as manifestações foram catalogadas e o planejamento já contempla a inserção delas quando da retirada do ar da versão 1.

O STF agradece as sugestões e críticas e reitera a continuidade do uso da nova versão, que em breve se tornará definitiva, para que os usuários se habituem com o novo modelo de petição eletrônico proposto pela Corte.

AC – Ação Cautelar

HC – Habeas Corpus

MI – Mandado de Injunção

MS – Mandado de Segurança

Rcl – Reclamação

//SGP

5.2 Superior Tribunal de Justiça – STJ (www.stj.jus.br)

STJ empossa dois novos ministros na segunda-feira, dia 5

Veiculada em 05-09-11.

O Pleno do Superior Tribunal de Justiça (STJ) empossa, nesta segunda-feira (5), Marco Buzzi e Marco Aurélio Bellizze no cargo de ministro do Tribunal. Eles irão integrar a Quarta e a Quinta Turma, respectivamente. A cerimônia está marcada para as 16h, na sede do STJ. Com a posse dos novos membros, o Tribunal passará a contar com 31 ministros e dois desembargadores convocados.

Buzzi e Bellizze foram aprovados em sabatina na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ) do Senado em 9 de agosto. A aprovação pelo plenário daquela casa legislativa se deu no mesmo dia, e a nomeação pela presidenta Dilma Rousseff foi publicada no Diário Oficial da União na edição de 15 de agosto.

Desta vez, a posse traz novidade. Os dois novos membros darão entrevista antes de assumir o cargo. O encontro com a imprensa será às 14h30, no primeiro andar do prédio dos Plenários.

A posse também contará com cobertura no Facebook, que trará narração em tempo real e fotos. O recurso, usado pela primeira vez na posse dos ministros Antônio Carlos Ferreira, Villas Bôas Cueva e Sebastião Reis Júnior, agradou e será repetido.

Conheça os novos ministros

Os novos ministros ocupam as vagas abertas com a saída do ministro Luiz Fux para o Supremo Tribunal Federal (STF) e a aposentadoria do ministro Paulo Medina, respectivamente.

Marco Buzzi, de 53 anos, nasceu em Timbó (SC). Ocupará a vaga deixada pela aposentadoria do ministro Paulo Medina. Buzzi ingressou na magistratura em 1982 e, atualmente, é integrante do Comitê Executivo do Movimento pela Conciliação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e presidente do Comitê Especial para Implementação do Manual dos Juizados Especiais junto ao CNJ.

Marco Aurélio Bellizze tem 47 anos, é natural da cidade do Rio de Janeiro. Dedicado à magistratura há mais de 25 anos, foi nomeado para a vaga deixada por Luiz Fux, atualmente ministro do Supremo Tribunal Federal. Magistrado de carreira, é especialista em Execução Penal e Direito Eleitoral e mestre em Direito pela Universidade Estácio de Sá.

Os dois novos membros do STJ entram em vagas reservadas a desembargadores da Justiça estadual. Marco Buzzi vem do Tribunal de Justiça de Santa Catarina; Marco Aurélio Bellizze, do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro.

5.3 Tribunal Superior do Trabalho – TST (www.tst.jus.br)

5.3.1 Protocolado projeto de lei sobre mudanças no processamento de recursos ao TST

Veiculada em 02-09-11.

A introdução de alterações em diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho relativos ao processamento de recursos para o Tribunal Superior do Trabalho é o ponto principal do Projeto de Lei nº 2214/2011, de autoria do deputado Valtenir Pereira, protocolado ontem (1) na Câmara dos Deputados. O PL 2214 reúne as sugestões apresentadas pelo Tribunal Superior do Trabalho com vistas ao aperfeiçoamento da legislação processual trabalhista, reunidas na Semana do TST, realizada em maio, e formalizadas na Resolução Administrativa nº 1451 do Órgão Especial do TST.

O projeto busca promover atualizações e aperfeiçoamentos na sistemática atual dos recursos examinados pelo TST (embargos, recursos de revista e embargos declaratórios) e instituir medidas de celeridade para decisões em recursos cujos temas estejam superados pela jurisprudência pacífica dos Tribunais Superiores competentes. Cria, ainda, dispositivos normativos para impor sanções e coibir a interposição de recursos manifestamente protelatórios.

O texto proposto atualiza o artigo 894 da CLT, que trata das hipóteses de cabimento de embargos, para incluir, entre elas, as decisões das Turmas do TST contrárias a súmulas vinculantes do STF. Acrescenta ainda a possibilidade de o relator denegar seguimento aos embargos nos casos de inadequação e de impor sanções nos casos em que há intuito protelatório, e prevê a possibilidade de recurso interno no TST para impugnação dessa decisão.

No tocante ao artigo 896, que trata dos recursos de revista, a redação proposta acrescenta também a hipótese de contrariedade às sumulas vinculantes do STF e institui disposições

normativas de pressupostos recursais consagrados pela jurisprudência do TST, como a obrigatoriedade de a parte indicar o trecho da decisão recorrida que contém o prequestionamento da matéria do recurso e a indicação explícita e fundamentada da lei ou jurisprudência alegadamente contrariada.

Clique [aqui para ler a íntegra do PL 2214/2011](#)

(Carmem Feijó)

5.3.2 Interessados em assistir audiência pública já podem fazer pré-credenciamento

Veiculada em 12-09-11.

Os interessados em participar, como ouvintes, da audiência pública sobre terceirização de mão de obra, que o Tribunal Superior do Trabalho realizará nos dias 4 e 5 de outubro, já podem fazer seu pré-credenciamento.

A audiência será realizada na sala de sessões plenárias do Edifício Sede do TST, em Brasília, e será transmitida ao vivo pela Internet. O cadastro das pessoas que pretendem acompanhá-la pessoalmente tem por objetivo facilitar o acesso às dependências do TST nos dias da audiência.

Na semana passada, o Tribunal divulgou a lista dos nomes selecionados para expor seus pontos de vista durante a audiência pública. Ao todo, 49 especialistas e representantes de entidades de classe (patronais e de empregados) abordarão os vários aspectos da questão da terceirização de mão de obra em setores como telecomunicações (inclusive call center), energia elétrica, sistema financeiro, confecção e construção civil. Cada um terá 15 minutos para sua exposição.

5.4 Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região – TRT4R (www.trt4.jus.br)

5.4.1 Marçal Figueiredo toma posse como desembargador do TRT-RS

Veiculada em 01-09-11

Desembargador Marçal O magistrado Marçal Henri dos Santos Figueiredo tomou posse como novo desembargador do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul (TRT-RS). A assinatura do Termo de Posse ocorreu nesta quinta-feira (1/9), no Salão Nobre da Presidência, com a presença do presidente do TRT-RS, desembargador Carlos Alberto Robinson, da vice-presidente, desembargadora Maria Helena Mallmann, e da vice-corregedora regional, desembargadora Rosane Serafini Casa Nova.

A nomeação do desembargador foi publicada na última segunda-feira (29/8), no Diário Oficial da União. Marçal, que era juiz titular da 29ª Vara do Trabalho de Porto Alegre e vinha atuando como juiz convocado no Tribunal, foi promovido pelo critério de antiguidade, assumindo vaga decorrente da aposentadoria da desembargadora Beatriz Zoratto Sanvicente.

Natural de Porto Alegre, o desembargador ingressou na magistratura trabalhista em 1989, como juiz substituto. Em março de 1992, foi promovido a juiz titular da Vara do Trabalho de Triunfo. Em abril de 1994, passou à titularidade da 29ª VT da Capital.

5.4.2 Seguem trabalhos para implantação do Núcleo de Apoio à Execução

Veiculada em 01-09-11.

O grupo que está estudando a implantação do Núcleo de Apoio à Execução na Justiça do Trabalho gaúcha reuniu-se na tarde desta sexta-feira (2/9). Segundo o desembargador Cláudio Antônio Cassou Barbosa, coordenador do grupo, foi deliberado que durante o Encontro Institucional da Magistratura do Trabalho do Rio Grande do Sul, a se realizar de 14 a 17 de setembro em Bento Gonçalves, será apresentado material sobre boas práticas na execução. Além disso, a agenda de atividades da equipe inclui viagens aos TRT's do Mato Grosso (23ª Região) e do Pará e Amapá (8ª Região), onde conhecerão de perto iniciativas de sucesso dessa fase processual.

A execução é a fase final do processo trabalhista, que viabiliza o pagamento dos valores da condenação ao reclamante. O objetivo do Núcleo será desenvolver mecanismos para garantir maior efetividade nesta etapa, fazendo com que os trabalhadores recebam mais rapidamente os valores a que têm direito quando ganham um processo. A criação da unidade também consiste na Meta nº 5 estabelecida pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) aos Tribunais Regionais do Trabalho para 2011.

O grupo de Trabalho é composto pelos seguintes magistrados e servidores:

- Des. Cláudio Antônio Cassou Barbosa - Coordenador
- Des. Alexandre Corrêa da Cruz
- Juiz Ben-Hur Silveira Claus - Titular da Vara do Trabalho de Carazinho
- Juiz Mauricio Schmidt Bastos - Titular da 2ª Vara do Trabalho de Porto Alegre
- Juiz Marcelo Silva Porto - Titular da 1ª Vara do Trabalho de Erechim
- Juiz Rogério Donizete Fernandes - Titular da Vara do Trabalho de Ijuí
- Kley Peres Martins - Oficial de Justiça
- Eliseu Cardozo Barcellos - Oficial de Justiça
- Luiz Fernando Pereira Cabrera - Oficial de Justiça
- José Fernando Gonzalez Valls - Diretor de Secretaria da 28ª Vara do Trabalho de Porto Alegre
- Adilson Kemmerich da Cruz - Assistente de Execução da Vara do Trabalho de Carazinho

5.4.3 Justiça do Trabalho gaúcha suspende prazos processuais entre 12 e 20 de setembro para viabilizar implantação da Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas

Veiculada em 05-09-11.

TRT reuniu advogados para explicar implantação. Entre os dias 12 e 20 de setembro, as secretarias das Varas do Trabalho do Rio Grande do Sul se dedicarão a lançar nos sistemas informatizados de controle processual as informações das empresas e organizações inadimplentes na Justiça do Trabalho. Em razão da atividade, os prazos processuais ficarão suspensos durante este período, assim como o atendimento externo nas unidades judiciárias. Serão atendidas apenas as medidas de urgência. As audiências já designadas acontecerão normalmente.

Os dados dos inadimplentes serão enviados ao recém-instituído Banco Nacional de Devedores Trabalhistas. Administrado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), o banco foi criado para viabilizar a expedição da Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT), lançada pela Lei nº

12.440, de 24 de agosto de 2011. A partir de 4 de janeiro do próximo ano, a certidão passará a ser expedida gratuita e eletronicamente nos sites do TST e dos tribunais regionais do Trabalho, com o objetivo de comprovar a inexistência de dívidas trabalhistas. A certidão será exigida como documento comprobatório de regularidade fiscal e trabalhista das empresas interessadas em participar de licitações públicas e pleitear incentivos fiscais. A CNDT certificará as empresas em relação a todos os seus estabelecimentos, agências ou filiais.

Serão cadastradas no Banco de Devedores as empresas e organizações que não pagarem, no prazo legal, valores de sentenças transitadas em julgado e de acordos na Justiça do Trabalho, bem como de acordos firmados perante o Ministério Público do Trabalho e em Comissões de Conciliação Prévia. Os devedores não serão cadastrados em casos de execução provisória.

As empresas e organizações que integrarem o Banco de Devedores não terão a CNDT liberada. Quando for verificada a garantia total do débito por meio de penhora ou bloqueio de bens, será expedida Certidão Positiva de Débitos Trabalhistas, com a mesma validade da CNDT. A quitação da dívida resulta na exclusão da condição de devedor no sistema.

Nesta segunda-feira (5), foi realizada uma reunião entre lideranças do TRT-RS, da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB/RS), da Associação Gaúcha de Advogados Trabalhistas (Agetra) e da Sociedade de Advogados Trabalhistas de Empresas do Rio Grande do Sul (Satergs). Participaram a vice-presidente do TRT-RS, desembargadora Maria Helena Mallmann, o corregedor regional, desembargador Juraci Galvão Júnior, a vice-corregedora, desembargadora Rosane Serafini Casa Nova, o juiz do Trabalho Marcelo Bergmann Hentschke (gestor regional de ações voltadas à efetividade da execução), a secretária da Corregedoria, Denise Pastori, e os advogados Gustavo Juchem (presidente da Satergs), Tânia Reckziegel (presidente da Agetra) e Maria Helena Camargo Dornelles (secretária-geral adjunta da OAB/RS). Na ocasião, os magistrados explicaram aos advogados como será a implementação da CNDT na Justiça do Trabalho gaúcha. A reunião ocorreu no Salão Nobre do TRT-RS.

Saiba mais:

- [Provimento Conjunto nº 11](#)
- [Lei nº 12.440/2011](#), acrescenta Título VII-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, para instituir a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas, e altera a Lei no 8.666, de 21 de junho de 1993.
- [Resolução Administrativa nº 1470](#)

Fonte: ACS/TRT-RS.

5.4.4 Inauguradas as novas instalações da Justiça do Trabalho em São Gabriel

Veiculada em 07-09-11.

A Justiça do Trabalho do Rio Grande do Sul entregou à comunidade de São Gabriel sua nova sede no município, situada na Rua José Lourenço Lisboa, nº 171. A ocasião foi marcada por solenidade realizada na terça-feira (6/9) no prédio recém construído, na qual estavam presentes o desembargador-presidente do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul, Carlos Alberto Robinson, a juíza substituta (no exercício da titularidade) da Vara do Trabalho local, Fabiana Gallon, o prefeito, Rossano Gonçalves, o presidente da Subseção da Ordem dos Advogados do Brasil,

Augusto Solano Lopes Costa, além de autoridades de São Gabriel e região, servidores, advogados e convidados.

Primeiro a se pronunciar, o chefe do Executivo gabrielense registrou sua alegria em poder estar no ato de inauguração, em especial pela presença de “tão ilustres convidados”. Rossano mencionou os recentes avanços nas estruturas de órgãos do Judiciário no município: além da Justiça do Trabalho, o Ministério Público e a Justiça Estadual também renovaram recentemente suas instalações. Fez votos de que o prédio seja cenário de “boas discussões, grandes embates e boas decisões”.

A juíza Fabiana externou “muito orgulho” em participar da entrega da nova sede. Manifestou sua relação próxima com São Gabriel, onde fixou residência há sete anos e constituiu família, o que “lhe permite falar em nome dos gabrielenses” para incluir em seus agradecimentos a prefeitura (que doou o terreno de 1.800m² onde foi erguida a nova sede) e as administrações dos desembargadores Robinson e João Ghisleni Filho (presidente anterior do TRT-RS, em cujo mandato foi lançada a pedra fundamental da obra). A magistrada aproveitou a oportunidade para repassar mensagem da juíza Márcia Carvalho Barrili, titular da Vara do Trabalho de São Gabriel, impossibilitada de se fazer presente.

A seguir, o representante da OAB/RS rememorou a mobilização que antecedeu a instalação da VT gabrielense, ocorrida em 7 de maio de 1993. Sobre a Justiça do Trabalho, disse o presidente Augusto: “nós, advogados trabalhistas, temos orgulho que um ramo tão novo no Direito seja tão sinalizador de mudanças em todo o quadro processual civil brasileiro e na efetividade da prestação jurisdicional”. Concluiu com adaptação de mensagem bíblica, afirmando que um “bom combate” será travado no âmbito da sede que se inaugura; mas, a fé na Justiça, “essa é inquebrantável”.

O presidente Robinson, encerrando os discursos, destacou que esta “grande conquista” para os cidadãos de São Gabriel se materializa no ano em que a Justiça do Trabalho completa 70 anos no Brasil e no Estado. Para o desembargador, a concretização de mais uma nova sede demonstra o “efetivo compromisso que a Administração do TRT-RS tem com seus jurisdicionados no sentido de oferecer melhores condições à prestação jurisdicional”. Definiu como “prazer e honra” os sentimentos em poder compartilhar o momento com a Prefeitura, os servidores e os profissionais envolvidos “nesta grande empreitada”.

A nova sede da Vara do Trabalho de São Gabriel

A edificação tem pavimento único, totalizando cerca de 720m² de área construída. Foram investidos quase R\$2 milhões para a conclusão da obra, que é acessível por pessoas portadoras de necessidades especiais.

A VT de São Gabriel atende também aos municípios de Santa Margarida do Sul e Vila Nova do Sul. Em 2010, ela recebeu 449 processos e julgou 526. Antes, a Justiça do Trabalho local funcionava na Av. Antônio Trilha, nº 1.847.

5.4.5 AES Sul adere ao projeto do Núcleo de Conciliação do TRT-RS

Veiculada em 09-09-11.

A AES Sul, concessionária do setor de energia elétrica, aderiu ao projeto do Núcleo de Conciliação do TRT-RS que convida as empresas com maior número de processos trabalhistas para a realização

de pautas de conciliação. A participação foi confirmada nesta sexta-feira (9/9), na reunião dos advogados da empresa com a vice-presidente do TRT-RS, desembargadora Maria Helena Mallmann, a coordenadora do Núcleo de Conciliação do TRT-RS, desembargadora Denise Pacheco, e o juiz auxiliar de Conciliação do TRT-RS, Carlos Alberto Lontra. A reunião aconteceu no Salão Nobre do Tribunal.

As audiências que buscarão acordos entre a AES Sul e os reclamantes serão agendadas no Juízo Auxiliar de Conciliação, no Foro Trabalhista de Porto Alegre.

5.4.6 Corregedor do TRT-RS acolhe pedido da Amatra IV para que seja retirada exigência de número mínimo mensal de sentenças

Veiculada em 09-09-11.

O corregedor do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul (TRT-RS), desembargador Juraci Galvão Júnior, recebeu nesta sexta-feira (9/9) a diretoria executiva da Amatra IV (Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 4ª Região), para discutir sobre o requerimento a respeito do número mínimo de sentenças a serem prolatadas pelos juízes do Trabalho. A vice-presidente do TRT-RS, desembargadora Maria Helena Mallmann, e o juiz auxiliar de Gestão Estratégica, Francisco Rossal de Araújo, também participaram da reunião.

Após a exposição de diversas razões, o corregedor acolheu o pedido da Amatra IV para que seja retirada a exigência de número mínimo mensal de sentenças (30), desde que mantido o prazo máximo de 90 dias. A reivindicação levou em conta que a realidade permite ao juiz uma certa discricionariedade na prolação de suas decisões.

Foi salientado no encontro que até janeiro de 2010 havia 6.895 processos pendentes de julgamento com data superior a um ano. Como resultado do esforço conjunto dos juízes e da Corregedoria, este número reduziu para 101 em julho deste ano, e o prazo foi diminuído para sete meses. "A simples leitura desses dados revela enormes ganhos para os jurisdicionados e a sociedade", destacou o corregedor. Diante disso, o desembargador Juraci acolheu a solicitação da associação de juízes, ressaltando que a medida "renova a confiança do comprometimento de todos com a Justiça célere e eficaz".

5.4.7 Rio Grande do Sul ganha mais 17 Varas do Trabalho

Veiculada em 12-09-11.

Foi publicada nesta segunda-feira (5/9), no Diário Oficial da União, a Lei nº 12.475, de 2 de setembro de 2011, que cria mais 17 Varas do Trabalho no Rio Grande do Sul. As unidades serão instaladas em Canoas (duas), Caxias do Sul (duas), Erechim, Esteio, Estrela, Gravataí (duas), Lajeado, Passo Fundo (duas), Rio Grande (duas), Santa Rosa, São Leopoldo e Taquara.

Conforme estudo realizado pelo Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul (TRT-RS), as unidades atuais desses municípios estão entre as mais sobrecarregadas do Estado. Em 2010, a média registrada nessas cidades foi superior a 1,5 mil novos processos por Vara do Trabalho. O estudo também considerou indicadores demográficos e econômicos dos municípios, bem como a expectativa de crescimento na geração de empregos - caso de Rio Grande, por exemplo, com os investimentos previstos para o polo naval. Conforme o presidente do TRT-RS, desembargador



[◀ volta ao índice](#)
[▶ volta ao sumário](#)

:: Ano VII | Número 126 | 2ª Quinzena de Setembro de 2011 ::

Carlos Alberto Robinson, o reequilíbrio na carga processual possibilitará maior celeridade no julgamento das ações trabalhistas nessas comarcas.

Além das Varas do Trabalho, a lei cria 17 cargos de juiz do Trabalho, 153 cargos efetivos e 17 cargos em comissão para diretor de secretaria.

Atualmente, a Justiça do Trabalho gaúcha possui 115 Varas do Trabalho e 10 Postos, distribuídos em 65 municípios. Entre 2004 e 2010, o volume processual cresceu mais de 20% no Estado

Fonte: ACS/TRT-RS.