



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO  
Gabinete Juiz Convocado 1  
Av. Presidente Antônio Carlos, 251 6o andar - Gab. 55  
Castelo Rio de Janeiro 20020-010 RJ

**PROCESSO: 0000732-61.2012.5.01.0016 - RTOOrd**

## **A C Ó R D Ã O**

### **3ª TURMA**

***PRODUÇÃO E PROTEÇÃO EM REDE. CONVERGÊNCIA DOS FLUXOS DA ESPECIALIZAÇÃO DO TRABALHO. O “EMPREGADO POR INTERPRETAÇÃO CONSTITUCIONAL”. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. I - Com a externalização e o seccionamento das atividades transfere-se, ainda que parcialmente, o risco econômico da atividade ao trabalho, com repercussões tanto econômicas quanto políticas. O conceito de “empregado por interpretação constitucional” permite reduzir a “zona gris” de aplicação do Direito do Trabalho, sem interditar a legítima atividade de especialização do trabalho e terceirização das atividades econômicas e, ao mesmo tempo, ressolidarizar o trabalho (quando a rede de empresas se configurar em verdadeira rede de empregadores). II - Ora, se há semelhança entre o trabalhador***

dito “autônomo-dependente” e o empregado clássico, manda a boa regra de hermenêutica não reduzir o potencial expansivo e protetivo do Direito do Trabalho. A isonomia dos trabalhadores decorre da própria dicção constitucional, tanto dirigida aos trabalhadores habituais (caput do art. 7º) como aos avulsos (inciso XXXIV), não submetidos ao trato sucessivo. Trata-se, pois, de ressignificar ou plurissignificar o conceito de subordinação jurídica, para compreendê-lo de modo dinâmico. A subordinação jurídica emerge não apenas do uso da voz do empregador, do supervisor, ou do capataz. Ela pode se formar na retina dos múltiplos agentes econômicos coordenados pela unidade central, de modo silencioso e aparentemente incolor e até indolor. A subordinação jurídica pode ser então “reticular”, também nesse sentido e através de instrumentos jurídicos de associação empresária, onde nenhuma atividade econômica especializada é desenvolvida pelo suposto empregador, que se envolve na produção de um determinado resultado pactuado com a unidade central. Suposto, não porque em verdade não o seja, mas por não ser o único empregador.

III - A rede econômica montada pelas empresas, quer no modelo hierarquizado, como ocorre em

*empresas de segurança, call centers, quer assumam as múltiplas formas jurídicas de cooperação empresarial, é uma realidade. Partindo dessa premissa, faz-se necessário enredar o conceito de subordinação jurídica, emprestando-lhe um caráter estrutural e reticular.*

*IV - Nesse sentido, sempre que reconhecida a atividade econômica em rede, é necessário imputar a condição de empregador a todos os integrantes da rede econômica, atraindo assim a incidência do princípio da proteção e seus aspectos conseqüentes: a aplicação da regra ou da condição mais benéfica efeitos da declaração de nulidade absoluta da pactuação contratual originária, pois o mais relevante é assegurar a efetividade do direito material do trabalho e não a imputação da fraude, afinal inexistente se todos são empregadores.*

Vistos estes autos de Recurso Ordinário em que figuram, como recorrentes, **CONTAX S.A.** e **TNL PCS S.A.** e, como recorrida, **MARIA DO ROSÁRIO TEIXEIRA DE LIMA.**

## **RELATÓRIO**

Recurso Ordinário interposto pelas rés, inconformadas com a r. Sentença de fls. 472/522, proferida pelo Exm.

Juiz José Mateus Alexandre Romano, da 16ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, que julgou procedente em parte a pretensão.

A segunda ré, Contax S.A., pelas razões de fls. 532/542, insurge-se contra o reconhecimento do vínculo de emprego com a primeira ré, TNL PCS S.A. e reconhecimento da função de Operador de Telemarketing.

Já a primeira reclamada, TNL PCS S.A, a fls. 550/573, mostra-se irredimida contra o reconhecimento do vínculo de emprego com a autora, afirma que a terceirização havida entre as reclamadas foi lícita. Alega que a autora não comprovou que tivesse lhe prestado serviços nos moldes do disposto no art. 3º da CLT. Adita que a reclamante não faz jus às pausas previstas na NR17, pois não comprovou que trabalhava de forma ininterrupta com *head set* e terminal de computador.

Contrarrazões apresentadas pela reclamante às fls. 580/5585, sem preliminares.

## **VOTO**

### **RECURSO DA SEGUNDA RÉ - CONTAX**

**S.A.**

#### **1 - Do vínculo de emprego**

Pretendeu a reclamante a nulidade do contrato de emprego celebrado com a segunda reclamada, CONTAX S.A., e a declaração de vínculo de emprego com a primeira reclamada, TNL PCS S.A., e a conseqüente condenação ao pagamento dos benefícios previstos nas normas coletivas por ela celebrados.

A decisão de origem deferiu a pretensão da reclamante, reconhecendo o vínculo de emprego com a primeira ré,

TNL PCS S.A., e condenando as reclamadas solidariamente ao pagamento dos pleitos deferidos à obreira, em razão da terceirização ilícita verificada, nos termos do art. 942 do Código Civil.

Recorre a segunda ré, Contax, alegando que não há como prosperar o reconhecimento do vínculo de emprego com a primeira ré, TNL PCS, tendo em vista que esta era apenas a tomadora dos serviços da autora. Alega que é uma empresa de *contact-center*, que seus clientes contratam a prestação de serviços de teleatendimento e não a mão-de-obra em si. Alega que a decisão atacada viola o disposto nos artigos 60,61 e 94 da Lei 9.472/97, que expressamente autoriza a terceirização no setor de telecomunicações.

Ao exame.

No presente caso, a segunda ré, Contax, recorre quanto ao reconhecimento do vínculo de emprego com a primeira ré, TNL PCS, razão pela qual verifico a ausência de interesse recursal da recorrente quanto a este aspecto.

Assim, não conheço do apelo da segunda ré, Contax, no particular.

## **2 - Do intervalo de 10 minutos para cada 50 minutos trabalhados**

Não obstante a ausência de interesse recursal da segunda ré, Contax, em recorrer quanto ao reconhecimento do vínculo de emprego da autora com a primeira ré, TNL PCS S.A. (OI), no tocante ao deferimento do intervalo de 10 minutos para cada 50 minutos trabalhados, a recorrente tem interesse em recorrer, tendo em vista a sua condenação solidária em responder pelos pedidos deferidos à trabalhadora.

Perseguiu a reclamante o pagamento de horas extras em decorrência da não-concessão do intervalo de 10 (dez) minutos a cada 50 (cinquenta) trabalhados, pelo suposto exercício de atividade ininterrupta de digitação, nos termos das convenções coletivas carreada aos autos.

O MM. Juízo da Vara de origem deferiu a pretensão autoral, seja porque a autora exercia as funções de operadora de telemarketing, seja porque não restou comprovado que a reclamante gozasse da pausa em voga.

Recorre a segunda ré, Contax, alegando que as funções desenvolvidas pelos seus empregados são diversificadas, não podendo enquadrar todos como operadores de telemarketing, não fazendo jus a autora ao intervalo deferido.

À análise.

Com efeito, a autora postulou em sua petição inicial, no item “h” do rol de pedidos, o seguinte:

*“h) Pagamento em forma de Hora Extra referente aos 10 (dez) minutos de descanso em casa 50 minutos trabalhados, não gozados pelo Reclamante, nos período de 01/12/2007 a 12/01/2012; vez que não foi observada CCT, a qual Reclamadas e Reclamante estão vinculados, que determina que as Rés concedam 10 minutos de descanso a cada 50 minutos trabalhados;”*

Assim, com base nas Convenções Coletivas

juntadas aos autos, pretendeu a reclamante a condenação das reclamadas ao pagamento, como hora extra, do intervalo não concedido de dez minutos a cada cinquenta minutos de trabalho.

De fato, depreende-se da cláusula décima primeira da Convenção Coletiva referente ao ano 2007/2008, fls. 65, que *“sempre que a função exigir a utilização de audiofone e terminal de vídeo de forma permanente e ininterrupta a Empresa praticará a pausa de 10 (dez) minutos, a cada 50 (cinquenta) minutos trabalhados.”*

Entretanto, embora a reclamante tenha atuado nas funções de Atendente de Telemarketing, penso que esta não faz jus ao intervalo postulado, haja vista que não há prova nos autos de que no exercício suas atribuições exigissem a utilização de audiofone e terminal de vídeo de forma ininterrupta, tampouco com sobrecarga muscular estática ou dinâmica do pescoço, ombros, dorso e membros superiores.

No presente caso, não foi produzida prova testemunhal ou documental para corroborar as assertivas da autora, razão pela qual prosperam as razões recursais, no particular.

Isto posto, dou provimento ao apelo.

## **RECURSO DA PRIMEIRA RÉ - TNL PCS**

**S.A.**

### **1 - Do vínculo de emprego**

Sustentou a reclamante, em sua exordial, ter sido admitido pela segunda reclamada (CONTAX) em 01/12/2007, para exercer a função de Representantes de Serviços OI, sendo dispensada em 12/01/2012, com última remuneração no valor de R\$ 789,75 (setecentos e oitenta e nove reais e setenta e cinco centavos).

Alega que durante todo o contrato de emprego, sempre laborou em favor da primeira ré (TNL PNL PCS), atuando diretamente em sua atividade fim. Salaria que tinha como atribuições diárias atender solicitações do grupo OI Telemar, o qual pertence a primeira ré.

Em defesa, a primeira reclamada alega que é empresa absolutamente distinta da segunda reclamada e que apenas celebrou com esta contrato de prestação de serviços, tratando-se de terceirização lícita de serviços.

A segunda reclamada salienta que a reclamante sempre esteve subordinada a seus empregados, sendo por ela remunerados e contratados, não havendo nenhuma ingerência da primeira reclamada, razão pela qual não há que se falar em nulidade do contrato de emprego.

O pedido de nulidade do contrato celebrado com a segunda reclamada, Contax, e a declaração de vínculo com a primeira, TNL PCS S.A. (OI), foi julgado procedente pela decisão de origem.

Recorre a primeira ré, TNL PCS S.A. (OI), argumentando que na verdade contratou a segunda ré, Contax, para prestação de serviços de tele-atendimento, que terceirização havida entre as reclamadas foi lícita. Alega que a autora não comprovou que tivesse lhe prestado serviços nos moldes do disposto no art. 3º da CLT.

Ao exame.

O contrato de trabalho é um contrato realidade por força do Princípio da Primazia da Realidade. Como se sabe, o Direito do Trabalho tem como um de seus princípios informadores o da primazia da realidade sobre a forma, sendo certo que a definição da



natureza da relação jurídica havida entre as partes depende da análise das circunstâncias fáticas em que se desenvolveu a prestação dos serviços.

De início, cumpre assinalar que, para que se configure a relação de emprego, é necessário o preenchimento dos requisitos estabelecidos no artigo 3º da CLT, quais sejam: pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica, sendo que a ausência de um desses requisitos impossibilita o reconhecimento do vínculo empregatício entre as partes. Portanto, apenas o somatório destes requisitos é que representará o fato constitutivo complexo do vínculo de emprego.

Passemos, pois, à análise da presença dos elementos formadores da relação de emprego, à luz do ônus da prova, sem contudo perder de vista os princípios formadores desta especializada.

A primeira vista parece muito fácil determinar quem é o empregador. Se olharmos, por exemplo, para um empregado que tenha trabalhado com uma colheitadeira durante seis meses colhendo grãos, tanto pela ótica da CLT, como da Lei n. 5.889, de 1973, não há dúvidas em afirmar quem seria o empregador, já que a cada atividade econômica correspondente um único sujeito de deveres que admite, dirige e assalaria, assumindo os riscos da atividade.

Ocorre que se formou, na modernidade, um novo ambiente, que se traduziu através de uma nova organização produtiva e, como não poderia deixar de ser, acabou por suscitar novos problemas. Assim, por exemplo, quando a terra é arrendada, e a colheitadeira pertencer a um terceiro, sendo que um outro ainda venha a remunerar o empregado e um quinto sujeito de direito se encarrega da

aquisição dos insumos, do planejamento do plantio, do manejo e da comercialização, além de se encarregar de repartir entre os demais integrantes a renda auferida com comercialização, quem, afinal, seria o empregador do operador da colheitadeira?

O problema não é trivial. E se fosse, convenhamos, não haveria necessidade da movimentação de uma máquina judiciária para dar uma resposta jurídica a um fenômeno econômico que tem contribuído para a desestruturação, não só dos mecanismos de solidariedade entre os trabalhadores, mas inclusive das próprias relações jurídicas laborais. Trata-se, por conseguinte, das novas formas de organização produtiva que esmaecem a categoria central do Direito do Trabalho brasileiro: a subordinação jurídica.

Diante desse novo ambiente é preciso se estabelecer novas premissas, atualizando-se o contexto contemporâneo das relações existentes entre o capital e o trabalho, de modo a permitir a operatividade do sistema jurídico, sob dois prismas fundamentais: (i) a centralidade da pessoa humana e (ii) a estabilidade das relações jurídicas trabalhistas, frequentemente submetidas a alterações unilaterais, e que impõem uma virtual revogação do sistema jurídico nacional de tuição, pela prevalência real da vontade do hipersuficiente.

Com efeito, a essência da relação jurídica de emprego, é a transformação em regra jurídica impositiva, por força de contrato, da livre disposição da força de trabalho por outrem. Vale dizer, da possibilidade de variar o uso do trabalho, aumentando a jornada, reduzindo-a, redirecionando a atividade, intensificando-a, pouco importando se o empregador possui capacidade técnica de operar essas variações, ou mesmo que venha a fazê-lo; o que é relevante é que tenha a potência de realizar tais alterações, ainda que se mantenha

inerte. Em síntese, o que se contrata na relação de emprego é a pura potencialidade de direção do trabalho alheio.

Não menos relevante para a nova sociabilidade e para o caráter universal do Direito do Trabalho é a captura pela regulação das novas realidades produtivas. Cunhada a partir da grande indústria, a CLT adotou dois modelos para o enquadramento da figura do empregador. No caput do art. 2º, constituiu a empresa como empregador típico, correlato ao “trabalho produtivo”, desenvolvido e organizado pelos proprietários das unidades produtivas, e tendo como referente o trabalho urbano industrial.

Por outro lado, a CLT não poderia desconhecer também outro modelo de tomador de serviço, qual seja, o atinente ao labor considerado tecnicamente não produtivo. Esse segundo modelo está previsto no § 1º do art. 2º da CLT - “os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados” - que institui a figura do “empregador por equiparação”, na própria dicção da CLT.

Temos assim, que no campo simbólico a relação jurídica empregatícia compõe a solução de compromisso político, em que a apropriação do excedente pelos proprietários lhes transfere o risco integral da atividade econômica. Nessa ordem de ideias sobre a importância estratégica para o capitalismo da definição clara do sujeito passivo de responsabilidades trabalhistas, o conceito de “subordinação jurídica” foi a resposta doutrinária mais adequada para unificar a figura do empregado, compatibilizando-a à dicotomia básica do empregador, tanto da empresa (trabalho produtivo) como da não-empresa (trabalho improdutivo).

Nesse sentido, a subordinação tem sido no Direito do Trabalho brasileiro o elemento de identificação (e unificação) da condição do prestador de trabalho tutelado pela CLT.

Evidentemente, a subordinação jurídica conjuga elementos que a doutrina tradicional nominaria de linguagem metajurídica, dada a fusão promovida pelo positivismo jurídico entre o direito positivado pelo Estado-soberano e o fenômeno jurídico, tornando-os formalmente indistintos. Com efeito, a subordinação jurídica importa contratar o uso da força de trabalho para as finalidades escolhidas pelo empregador. Daí por que o contrato de emprego não é um contrato com escopo, ou seja, com resultado definido. Em seu formato mais ideal e abstrato, o empregado se compromete a desenvolver, genericamente, a atividade escolhida pelo empregador.

A subordinação jurídica é uma síntese de diversos elementos socioeconômicos e que passam pelo conceito de liberdade formal, pela capacidade de organização sociopolítica do trabalho e pelo grau de controle da atividade produtiva pelo empregado, elementos que acabam por estratificar o próprio trabalho.

O novo quadro de acumulação flexível da produção faz ressurgir figuras de trabalhadores que precederam à formação do sistema industrial tradicional execução de uma atividade econômica, pouco importando a sua destinação, necessita sempre de organização do trabalho e de subordinação jurídica dos detentores de liberdade formal, para a consecução dos objetivos empresários, pouco importando o locus da execução do trabalho. Afinal, nos albores do capitalismo era o detentor dos insumos, às vezes dos rudimentares teares, e do capital circulante que os levava até o trabalho, impedidos

que estavam os seres humanos de abandonar suas paróquias anglicanas, sem a autorização do poder eclesiástico.

O teletrabalho contemporâneo – recentemente disciplinado pelo legislador – sofisticou-se quanto aos instrumentos de comunicação e logística, é fato. Mas definitivamente não é uma *rerum novarum* que veio ao mundo no século XX, juntamente com a indústria da moda. Há uma união mundial. Assim, trabalhadores chineses se unem aos brasileiros e aos indianos. Passam a existir novas figuras jurídicas de trabalhadores na Europa - parasubordinato, na Itália; *economically dependent worker* ou *quasi-subordinate worker* na Inglaterra; *arbeitnehmerähnliche Person* na Alemanha; *autónomodependiente* na Espanha -, ressuscitam a antiga busca de subordinação do capital urbano sobre a mão-de-obra atrelada à paróquia, impossibilitados de exercer o mando direto, contratavam o trabalho por peça, modo de subsunção formal do trabalho ao capital. Hoje, não sendo mais estratégica a subsunção material (ou subsunção real) em algumas atividades econômicas, enseja-se o referido ressurgimento do trabalhador não-diretamente subordinado, quando há em verdade autêntica subsunção formal.

O transbordamento dessas figuras para a regulação desses países por iniciativa legislativa tem como pressuposto a ausência de identidade entre tais fenômenos jurídico-econômicos e o conceito interno de empregado. Com menor ou maior grau de proteção, tais conceituações buscam estender ao trabalho tipificado nesses (supostamente) novos conceitos a proteção social característica dos modelos de *welfare state*.

Todavia, à míngua de regulação própria, a análise dos próprios signos contidos na Consolidação das Leis do

Trabalho do Brasil nos permite sustentar que as significações dos conceitos de empregado e empregador ainda não foram exauridas pelo sistema jurídico nacional, notadamente pela jurisprudência.

No magistério de Maurício Delgado, a “subordinação estrutural é a 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 de organização e funcionamento.”

E segue Delgado precisando esse novo conceito de relação de emprego, sublinhando que a subordinação estrutural supera as dificuldades de enquadramento de situações fáticas que o conceito clássico de subordinação tem demonstrado. 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.

Na mesma linha da impessoalidade da subordinação, Jorge Luiz Souto Maior assinala que “a subordinação, vale lembrar, não se caracteriza por uma relação de poder entre pessoas, mas sobre a atividade exercida. Com a organização e a execução do trabalho e a existência de uma pessoa humana integrante do quadro de empregados da empresa, encarregada da transmissão direta dessas ordens. Trata-se de evidente confusão entre espécie (ordem) e gênero (poder empregatício).”

Afinal, é possível seccionar as atividades empresariais interna ou externamente.

Essas novas formas jurídicas que dão corpo às coalizões empresariais, quer cooperativas e coordenadas, quer

hierarquizadas abalaram a estrutura das relações jurídicas empregatícias. Se numa primeira análise e sob um prisma estritamente formal é possível dizer que tais mutações encarnam o próprio espírito empreendedor e o princípio da livre iniciativa, uma análise mais acurada revela-nos a ameaça à segurança jurídica, aqui tomada na perspectiva de direito a ter direitos, e nesse sentido transmutar-se numa pedra angular do sistema de proteção dos direitos humanos.

Com efeito, se os sistemas constitucionais contemporâneos representam o compromisso social e político envolvendo todos os seus estratos, e vigendo neles uma economia de mercado, é de se convir que as relações jurídicas mais comuns nesses sistemas são relações jurídicas assimétricas, e nesse aspecto resta esmaecida a visão estrita de que a segurança jurídica estabeleça cânones de certeza para os privados em face do Estado. Essa noção emergiu das revoluções burguesas e pode ser sintetizada no princípio da não-surpresa, e representa um dos mecanismos de proteção da propriedade e do livre comércio. Em última razão, traduz-se nos mecanismos de segurança econômica dos proprietários em face da organização política, o Estado.

Assim, às noções de legalidade, devido processo legal e intangibilidade do ato jurídico perfeito, dos direitos adquiridos e da coisa julgada - prescrições relevantes acerca do agir do Estado e de seus deveres de abstenção - somam-se o dever de promover direitos à segurança econômica e ao bem-estar dos não proprietários. Haveria então um conflito potencial e sistêmico entre a livre iniciativa e suas prerrogativas de segurança em face do Estado, e a segurança jurídica mais espaiada e democrática dos demais cidadãos, que envolve diversas regras de conduta, tanto positiva quanto negativa, do Estado e

da base econômica das sociedades contemporâneas.

Nessa perspectiva, cancelar às coalizões empresariais a possibilidade infinita de contornar a regulação do mercado de trabalho pela via contratual importaria secundar a vida social política ao contratualismo. Ora, as sociedades contemporâneas são fundadas na concentração organizacional e institucional, de modo que a assimetria entre organizações e indivíduos é a premissa básica para a análise do conteúdo das relações jurídicas, mormente quando se pretende avaliar a distribuição da carga de deveres dos sujeitos da relação. Dito de outro modo, a segurança jurídica pressupõe algum nível de segurança socioeconômica, mas como compatibilizar isso numa sociedade fundada na inovação e na competição econômicas? A seara a ser percorrida parece estar na identificação e imputação da responsabilidade imediata sobre as organizações participantes dessa própria sociabilidade competitiva.

Como se vê, nessa abordagem ampliada do direito à segurança jurídica, o mercado de trabalho assume uma feição de bem público, sobre o qual convergem a regulação pública e a regulação privada numa interação fundada na prevalência do direito a ter direitos ou, para resgatar a expressão consagrada por Delgado, num “patamar civilizatório mínimo”.

Essa premissa representa a conexão entre a indisponibilidade dos direitos humanos e sua universalidade, de modo que o léxico “direito ao trabalho”, por exemplo, não se traduza em direito a qualquer trabalho, pois segurança jurídica só tem relevância para os sistemas jurídicos se estiver atrelada à proteção à vida digna. Trata-se, pois, de estabelecer uma conexão entre atividade, risco e responsabilidade, de modo a evitar que aqueles que desenvolvem a



atividade se olvidem de atrair para o âmbito de suas relações jurídicas a responsabilidade sobre os riscos inerentes a essa atividade.

Com a externalização e o seccionamento das atividades transfere-se, ainda que parcialmente, o risco econômico da atividade ao trabalho, com repercussões tanto econômicas quanto políticas. O conceito de “empregado por interpretação constitucional” permite reduzir a “zona gris” de aplicação do Direito do Trabalho, sem interditar a legítima atividade de especialização do trabalho e terciarização das atividades econômicas e, ao mesmo tempo, ressolidarizar o trabalho (quando a rede de empresas se configurar em verdadeira rede de empregadores).

Ora, se há semelhança entre o trabalhador dito “autônomo-dependente” e o empregado clássico, manda a boa regra de hermenêutica não reduzir o potencial expansivo e protetivo do Direito do Trabalho. A isonomia dos trabalhadores decorre da própria dicção constitucional, tanto dirigida aos trabalhadores habituais (caput do art. 7º) como aos avulsos (inciso XXXIV), não submetidos ao trato sucessivo.

Trata-se, pois, de ressignificar ou plurissignificar o conceito de subordinação jurídica, para compreendê-lo de modo dinâmico. Parafraseando o senso comum, a subordinação jurídica emerge não apenas do uso da voz do empregador, do supervisor, ou do capataz. Ela pode se formar na retina dos múltiplos agentes econômicos coordenados pela unidade central, de modo silencioso e aparentemente incolor e até indolor. A subordinação jurídica pode ser então “reticular”, também nesse sentido e através de instrumentos jurídicos de associação empresária, onde nenhuma atividade econômica especializada é desenvolvida pelo suposto

empregador, que se envolve na produção de um determinado resultado pactuado com a unidade central. Suposto, não porque em verdade não o seja, mas por não ser o único empregador.

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

E é essa subordinação estrutural que se configura no caso em apreço, onde a primeira reclamada contrata trabalhadores, através de empresa interposta, para exercer atividades inseridas em sua estrutura organizacional.

Depreende-se que o objeto social da primeira reclamada, TNL PCS S.A. (OI), é o ramo de telecomunicações, através de oferecimentos de serviços de telefonia fixa e móvel, internet e canais pagos de televisão. Serviços estes que a segunda reclamada, Contax, através de contrato de prestação de serviços de teleatendimento (*call center*), possibilitava à primeira reclamada alcançar.

Esses fatores sinalizam para a inserção do obreiro no núcleo da dinâmica empresarial, com sujeição ao direcionamento exercido pela primeira reclamada sobre o empreendimento e, via de consequência, sobre a forma de desenvolvimento da prestação do trabalho.

Por tudo o que já foi exposto, entendo que deve prevalecer a intenção do reclamante, razão pela qual nenhum retoque merece a decisão de origem que declarou a nulidade do contrato de emprego celebrado com a segunda reclamada, CONTAX, e,

consequentemente, reconheceu o vínculo de emprego com a primeira reclamada, TNL PCS.

Em razão da fraude perpetrada (art. 9º CLT), por meio de terceirização ilícita de mão de obra, deverá a segunda reclamada responder de forma solidária, nos exatos termos decididos na sentença atacada.

Pelas razões expendidas, nego provimento.

### **1.1 - Do precedente desta Turma**

Cabe pontuar que em demanda com idêntico pedido em face das reclamadas, RT nº 0000977-14.2011.5.01.0079, esta e. Turma já se posicionou neste sentido. Reconhecendo o vínculo de emprego com a TNL PCS S.A. (OI), e condenando a Contax S.A. de forma solidária, em razão da fraude perpetrada por meio de terceirização, nos termos do disposto do art. 9º da CLT.

### **2 - Dos horas extras pela inobservância das pausas**

Sustenta a recorrente que a autora não faz jus à pausa de 10 minutos a cada 50 minutos trabalhados, previstas nas convenções coletivas juntadas aos autos, haja vista que não há prova nos autos de que a autora laborasse com *head set* e terminal de computador de forma ininterrupta.

Em razão da similitude dos argumentos recursais das reclamadas quanto ao pedido em voga, reporto-me às razões expendidas ao analisar o apelo da segunda ré, Contax, no tópico “Do intervalo de 10 minutos para cada 50 minutos trabalhados”, para dar provimento ao apelo, no particular.

Relatados e discutidos,

**ACORDAM** os Desembargadores Federais que compõem a 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, **por unanimidade**, conhecer dos recursos das reclamadas e, no mérito, dar-lhes parcial provimento para excluir da condenação o pagamento do intervalo de 10 minutos a cada 50 minutos trabalhados, como hora extra e, conseqüentemente, seus reflexos.

Rio de Janeiro, 12 de agosto de 2013.

**JUIZ CONVOCADO LEONARDO DIAS BORGES**

**Relator**

Pf/