

NOVAS FORMAS DE SUBORDINAÇÃO NO CONTRATO DE TRABALHO: UMA REFLEXÃO ACERCA DA SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL

NEW WAYS OF SUBORDINATION IN THE LABOR CONTRACT: A REFLECTION ABOUT STRUCTURAL SUBORDINATION

Liana Holanda de Melo¹

Luana Silveira de Andrade²

RESUMO: O presente estudo se propõe a analisar o conceito e as novas formas de subordinação no âmbito trabalhista. O modelo Fordista de subordinação, fortemente hierarquizado e verticalizado, dá azo ao modelo Toyotista, que introduz a colaboração, a flexibilidade e as relações de comando horizontalizadas. Com a evolução das formas de trabalho, surge a terceirização e, como sua principal consequência, a caracterização da subordinação estrutural, não prevista pelo ordenamento jurídico pátrio. Assunto de extrema importância em função da análise dos direitos trabalhistas e também da modernização das relações de emprego, para tratá-lo foi utilizada metodologia bibliográfica, descritiva, jurisprudencial, dedutiva e teórica com finalidade de investigar os vários prismas. De forma que se constata insegura jurídica quanto às leis brasileiras em função da escassa legislação que trata sobre o tema, o que se torna um fardo para os tribunais, que assume o papel de legislador para que a proteção ao trabalhador não fique prejudicada.

PALAVRAS-CHAVE: Subordinação. Contrato de Trabalho. Terceirização

ABSTRACT: The present study aims to analyze the concept and the new forms of subordination in the ambit of labor law. The type of subordination visualized during the Fordism worked as a cover to the model created in in the period of Toyotism, introducing in it the characteristics of collaboration, flexibility and relations horizontally commanded. With the evolution of labor forms, outsourcing took place and, as its main consequence, the appearance of the structural subordination, not yet previewed on the national system of rules. Through jurisprudential studies, this new form of subordination shows itself, making clear its importance and intense expression in the actual context. Matter of great importance due to the labor rights analysis and also the modernization of employment relations, to treat it was used bibliographic methodology, descriptive, case law, deductive and theory with the purpose of

¹ Advogada Pós Graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Unichristus e em Direito Constitucional pela Universidade Estácio de Sá. E-mail: holandam1@hotmail.com

² Advogada Pós Graduada em Direito Tributário pela Pontifícia Universidade Católica de Minas. E-mail: luanasandrade@hotmail.com

investigating the various prisms. So that notes be legal unsure as to the Brazilian laws in the light of scarce legislation that deals with the theme, which becomes a burden on the courts, which assumes the role of legislator to the protection of the worker is not impaired.

KEYWORDS: *Subordination. Contract of Employment. Outsourcing.*

INTRODUÇÃO

A subordinação é um dos elementos indispensáveis que caracterizam a relação de emprego, o que demonstra sua importância no contexto jurídico. As mudanças ocorridas na sociedade contemporânea desenvolveram o modelo clássico de subordinação – considerado no princípio da regulação das relações de trabalho – atualmente inócuo.

Dessa forma, a revisão desse conceito se torna imprescindível dada às novas formas de trabalho hoje existentes e suas dinâmicas peculiares. Ocorrendo a despersonalização do empregador como sujeito que exerce seu poder diretivo irrestritamente, nas perspectivas Fordista e Taylorista de subordinação, e, quanto ao trabalhador, a independência da subserviência.

O modelo Fordista segue a ideia de verticalização, segmentação e hierarquização das etapas de produção com vistas a garantir maior eficiência, de forma que o trabalhador era alienado em relação ao produto final de seu trabalho. Enquanto Taylor, em seu sistema, estudava a melhor forma de aproveitamento do tempo, de modo que o trabalhador gastando menos tempo na sua etapa de produção conseguiria ter maior produtividade, o que já demonstra uma evolução na forma de trabalho.

As relações hodiernas se dão dentro de uma perspectiva de colaboração e de flexibilidade tendente a qualificar os operários quanto à intelectualidade e consciência sobre o produto final de seu labor e não só a uma etapa da produção (concepções das teorias Ohnista e Toyotista, surgidas num momento pós-fordista), o que não significa, de outra banda, a autonomia absoluta na prestação do trabalho.

Dentro desse contexto começa a ser delineado os primeiros passos do instituto da terceirização, pois uma vez o foco do trabalho é o produto final, ou seja, a atividade-fim da empresa, tudo aquilo que não diz respeito a sua atividade principal – atividade meio – poderia ser terceirizado (como limpeza, alimentação, segurança etc).

Daí surge a necessidade de rever os institutos que regulam essas relações que se encontram no limbo entre a subordinação clássica e a autonomia.

A constatação da subordinação torna-se imprescindível para afastar a autonomia que, na maioria das vezes, faz presente o vínculo de emprego, e, com isso, afasta o mito de benevolência que pende sobre a livre contratação e a flexibilização do trabalho, institutos estes que geralmente são deturpados dentro do contexto capitalista.

O instituto da subordinação estrutural surge para desmotivar a terceirização ilícita, a reserva de mercado e a exploração da mão de obra do trabalhador. Pois, o trabalhador que se encontrar inserido dentro da dinâmica do empregador e na estrutura empresarial deverá ser considerado empregado por cumprir o requisito da subordinação, com amparo na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

O que torna relevante o estudo do tema proposto, considerando a problemática do novo conceito de subordinação no âmbito laboral, além do seu mérito social cada vez mais presente dentro das relações hodiernas de trabalho, considerando a presença marcante da terceirização dentro do modelo industrial capitalista seguido pelo Brasil, é trazer o debate ao mundo acadêmico de uma realidade presente no cotidiano das relações de trabalho e no entendimento jurisprudencial do país.

1 SUBORDINAÇÃO

A relação de emprego, em sua acepção tradicional, é formada, em conformidade com os artigos 2º e 3º Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, quando verificados os seguintes requisitos: subordinação, onerosidade, pessoalidade, alteridade, não-eventualidade e, por fim, que o empregado seja pessoa física.

As novas formas de trabalho que vem surgindo com a tecnologia e a globalização trazem ao mundo jurídico formas de subordinação híbridas, as quais se confundem com a autonomia, porém, desta não fazem parte. Na verdade, o que poderá ser alterado é a intensidade da subordinação, não deixando, entretanto, de estar presente na configuração da relação (CASSAR, 2012).

Segundo Vólia Cassar Bonfim (2012, p. 44), “a expressão subordinação deriva do termo *subordinare* (*sub* – baixo; *ordinare* – ordenar), isto quer dizer imposição da ordem, submissão, dependência, subalternidade hierárquica”.

Maurício Godinho Delgado entende a subordinação não como uma submissão pessoal, mas sim como um estado de poder do empregador na atividade pessoal e produtiva, para o autor:

A subordinação corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços (DELGADO, 2012, p. 302).

Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 164), aduz que a subordinação estará presente quando é transferido “ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará”, para o autor:

Há trabalhadores que resolvem abrir mão do poder de direção sobre o trabalho que prestarão, fazendo-o não coativamente como na escravidão, mas volitivamente como exercício de uma liberdade, transferindo, por contrato, o poder de direção para terceiros em troca de um salário, portanto, subordinando-se (NASCIMENTO, 2010, p. 463).

Até que a hierarquia presente na subordinação fosse enxergada dentro da perspectiva contratual-jurídica, ou seja, que o trabalhador estivesse subordinado ao contrato firmado, passou-se pelas fases das subordinações técnica, econômica e social.

1.1 Subordinação Técnica

Na subordinação técnica o critério utilizado para fixar a hierarquia do empregador é o fato de este ser o possuidor do domínio da técnica sobre o empregado, que seria apenas um mero executor de tarefas.

Nesta modalidade de subordinação, os empregados restam submetidos às ordens do empregador, pois sozinhos, sem possuírem o conhecimento completo das técnicas utilizadas na realização dos serviços, não seriam capazes de conduzir a produção de maneira apropriada, o que resultaria, provavelmente, no fracasso de qualquer que fosse o empreendimento.

Nesse sentido, entende o doutrinador Otávio Pinto e Silva que:

Um empregado altamente especializado pode ter capacidade para a tomada de inúmeras decisões atinentes ao seu trabalho, mas será subordinado se tiver de seguir determinações do empregador de outra natureza, como por exemplo a disciplina no local de trabalho (SILVA, 2004, p.16).

Contudo, o que se apresenta atualmente no mercado do trabalho são altos funcionários de elevado conhecimento técnico, enquanto os empregadores são simplesmente os gestores da empresa, não possuindo, em grande parte dos casos, o conhecimento específico sobre as técnicas utilizadas para a produção ou prestação de serviços.

Infere-se, portanto, que atualmente, “os tecnocratas não dependem do empregador, este é que, na verdade, depende daquele” (SILVA, 2004, p. 164).

1.2 Subordinação Econômica

A subordinação econômica é caracterizada pela dependência financeira que o empregado tem para com o empregador. Sendo este último detentor do poder econômico, o funcionário é a ele subordinado pelo fato de aquela relação de emprego ser sua única fonte de renda, ou seja, em regra, seu único meio para prover sua sobrevivência.

O pagamento do salário, é, assim, o elemento que une o empregado e o empregador, e que caracteriza a relação de submissão daquele daquele diante deste, “significa a condição de

alguém que, para poder subsistir, depende exclusivamente ou predominantemente da remuneração que lhe dá a pessoa para quem trabalha” (SILVA, 2004, p. 14).

O que se nota é que esta acepção de subordinação, embora verificável em significativa parte dos casos, não se prova completa, dada à existência de empregados que mantêm seus empregos por mera vontade ou por simples prazer, e não pela necessidade de receber aquele provento.

1.3 Subordinação Social

Por fim, a subordinação social possui o mesmo viés da econômica, visto que afirma que o empregador é socialmente mais privilegiado que o trabalhador, e este, por sua vez, necessita do trabalho para uma vida digna. Justifica-se, portanto, essa forma de subordinação pela necessidade do funcionário de manter uma vida em sociedade.

Os conceitos supramencionados cuidam de acepções da subordinação clássica dentro da relação tradicional entre empregador e empregado, entretanto não mais a justificam completamente, visto que ainda que estejam presentes no cotidiano da maior parte nas relações de emprego, elas não são mais essenciais para que se dê tal caracterização.

Segundo Giuseppe Santoro-Passarelli (apud NASCIMENTO, 2010) o requisito socioeconômico é insuficiente para diferenciar o trabalho autônomo do subordinado, pois poderão ocorrer semelhanças entre a condição social e a econômica do empregador e do trabalhador.

A identificação da subordinação no caso concreto, considerando as complexidades do mundo fático e suas zonas cinzentas, faz com que surjam suas novas formas conceituais, sendo a subordinação estrutural, especificamente, o objeto do presente trabalho.

2 TERCEIRIZAÇÃO

Tendo suas primeiras manifestações no Período da Segunda Guerra Mundial, conforme leciona Sérgio Martins, a terceirização constitui um fenômeno característico do mundo moderno, apresentando-se em grande parte das nações.

A adoção frequente do fenômeno da terceirização demonstra a evolução do período industrial para a era da prestação de serviços e representa a busca dos empregadores por mão de obra mais econômica. Evidencia-se, assim, a tendência contemporânea de especialização das áreas, tendo como consequência a delegação das outras funções a terceiros.

Nas palavras de Sérgio Martins, terceirização é “o fato de a empresa contratar serviços de terceiros para as suas atividades-meio” (MARTINS, 2010, p. 102). Importante ressaltar que a terceirização não se restringe à prestação apenas de serviços, estendendo-se ainda a produtos. Ocorre, desta forma, a horizontalização da atividade econômica da empresa, posto que esta transfere para outras atividades que antes executava.

Como características desse fenômeno, pode-se ainda citar a focalização, entendida como a necessidade que a empresa possui de focar sua energia produtiva em sua atividade-fim, contratando terceiros para a realização das atividades-meio, como por exemplo, limpeza.

Diante deste conceito, surgem indagações quanto à formação ou não de uma relação de emprego entre a pessoa terceirizada e a empresa onde prestava os serviços. Não existindo ainda, no ordenamento brasileiro, definição legal ou normas que regulem especificamente a terceirização, a jurisprudência indica o caminho a ser seguido perante tais questionamentos e conflitos trabalhistas.

3 SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL E TERCEIRIZAÇÃO

A subordinação estrutural ou integrativa teve seu berço na jurisprudência, uma vez que não há legislação sobre o tema da terceirização no Brasil. Capitaneada pelo ministro Maurício Godinho Delgado, aduz um aspecto menos tradicional quanto à interpretação da subordinação, sendo o objeto desse trabalho a ser melhor explanada a seguir após contextualização.

A ascensão do modelo Toyotista remonta uma preocupação exacerbada com a atividade-fim das empresas, despreocupando-se com a prestação de atividade-meio, esta, por sua vez, poderia ser prestada por terceiros como forma de reduzir os custos e acelerar a produção das empresas, conseqüentemente, aumentando seus lucros no final do processo produtivo.

No Brasil, em um primeiro momento a terceirização era vedada pela Súmula nº 256 editada em 1986 pelo Tribunal Superior do Trabalho, o que acarretou num aumento das taxas de desemprego. As únicas exceções para o contrato de trabalho por prazo indeterminado eram o contrato de trabalho temporário e os serviços de vigilância.

Considerando a realidade social das relações de trabalho, pode-se afirmar que a liberdade contratual prepondera dentro desse contexto, de forma que essa liberdade exacerbada, que primeiramente deveria ser um benefício, pode voltar-se contra o trabalhador.

Contudo, o Direito do Trabalho não pode simplesmente fechar os olhos para as dinâmicas de mercado que ocorrem no mundo e trazem benefícios à economia e à sociedade, sendo a maior delas a geração de empregos.

Dessa forma, o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho sofre modificação inversamente proporcional em 17 de dezembro de 1993 (alterada posteriormente em 24 de maio de 2011 para acrescentar mais dois incisos após o julgamento da Ação Direta de Constitucionalidade nº 16), quando é permitida a terceirização na atividade-meio da empresa, com a edição da Súmula nº 331.

Ao analisar o conteúdo da Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho, atualmente sua principal fonte de regulamentação, é possível apreender as condições para a licitude da terceirização: não haver pessoalidade ou subordinação direta na prestação do serviço.

Nesse caminhar, e por conta desse vácuo legislativo, tornou-se muito tênue a linha limítrofe entre a terceirização propriamente dita e a contratação interposta de mão-de-obra esta que tem, apenas, como propósito maior, fraudar a legislação trabalhista na expectativa de minoração dos custos da empresa, rechaçada sistematicamente pela Justiça do Trabalho como terceirização ilícita estabelecendo, nessa hipótese, que a formação do vínculo empregatício se forma, diretamente com o tomador de

serviços, excepcionando o caso de trabalho temporário (MACHADO NETO, 2010, p. 121).

É a partir desse ponto que surge a necessidade do debate sobre a dosimetria da subordinação. Afinal, qual a medida do trabalho subordinado, dentro da perspectiva da subordinação estrutural?

A doutrinadora Vólia Bomfim Cassar (2012, p. 273) entende que há essa espécie de subordinação “toda vez que o empregado executar serviços essenciais à atividade-fim da empresa [...] já que integra o processo produtivo e a dinâmica estrutural do funcionamento da empresa ou do tomador de serviço”.

Nessa mesma diretriz Maurício Godinho Delgado (2010, p. 30), contextualizando a subordinação estrutural, afirma que “nessa dimensão de subordinação [...] o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços”.

Registrando o mesmo tom, a jurisprudência do Colendo Tribunal Superior do Trabalho entende a subordinação estrutural da seguinte forma:

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 *deseenhada 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 caso, ressume da prova a subordinação do reclamante-trabalhador ao empreendimento de telecomunicação, empreendimento esse que tem como beneficiário final do excedente do trabalho humano a companhia telefônica.

Versão em português recebida em 04/10/2014, aceita em 21/04/2015, e autorizada para publicação em 29/06/2015

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* (LIMA FILHO, 2013, grifo nosso).

Na subordinação estrutural o trabalhador, apesar de estar contratado por meio de uma terceirização, está inserido na “dinâmica do tomador de serviços” (RAPASSI, 2008, p. 2), as ordens diretas não têm relevância uma vez que o trabalhador já se encontra incorporado no organismo da empresa, de forma que não seja possível distinguir qual empregado é o contratado diretamente e qual é o terceirizado.

Desse instituto surgem dois sujeitos, o trabalhador paradigma (empregado) e o paragonado (terceirizado), que exercem a mesma função dentro da mesma empresa – além dos demais requisitos trazidos pelo art. 461 da CLT e Súmula nº 6 do TST para equiparação salarial, contudo, não possuem as mesmas garantias.

O objetivo final dessa releitura da subordinação é transformar uma relação, aparentemente autônoma (no caso específico do objeto de estudo desse trabalho: a relação de terceirização), em relação de emprego, devidamente protegida pela tutela da lei, e transferir seu patamar de empresa interposta para a de responsável solidária.

Dar novas cores à subordinação é necessário, pois o conceito clássico não é mais capaz de abarcar as relações de trabalho contemporâneas sem comprometer a teleologia da interpretação desse conceito. O destaque da seara trabalhista está justamente na sua dinâmica, logo, a jurisprudência e a doutrina têm papel fundamental no sentido de alargar conceitos legalistas ou limitados, sempre em busca do melhor para o trabalhador e para a conservação da equidade nas relações trabalhistas.

CONCLUSÃO

Através do já exposto, conclui-se que o conceito de subordinação não restou petrificado no decorrer dos anos, havendo, na verdade, evoluído de acordo com as novas formas de trabalho surgidas no contexto social. Dessa forma, é notório que as teorias

Versão em português recebida em 04/10/2014, aceita em 21/04/2015, e autorizada para publicação em 29/06/2015

desenvolvidas têm como escopo a proteção do trabalhador, tendenciosas à subordinação e não à autonomia.

Com a análise da realidade material do fenômeno da terceirização, entendido como a contratação por parte de uma empresa com uma prestadora de serviços, estabelecendo a última, e apenas a esta, vínculo trabalhista com seus empregados, surge a ideia de subordinação estrutural.

Percebe-se que a incorporação do trabalhador ao funcionamento e à dinâmica da empresa compromete o seu distanciamento da característica de terceirizado, podendo ser facilmente confundido como um empregado da própria contratante do serviço terceirizado, mas não possuindo, entretanto, direitos como tal.

Desse modo, devido à sua massiva ocorrência nas formas laborais atuais, ainda que a subordinação estrutural, assim como a terceirização, seja reconhecida e aplicada pela jurisprudência, conclui-se pela necessidade de dispositivos específicos que a regulamentem e, então, garantam os direitos dos trabalhadores terceirizados face à empresa tomadora dos serviços, assim como a responsabilidade desta.

Por fim, conclui-se que não há uma fórmula cartesiana precisa para encontrar e definir a subordinação, não se trata se uma simples subsunção (fato e norma). Ao contrário, é necessária sensibilidade por parte do operador do direito para encontrar as nuances da subordinação de acordo com o caso concreto.

REFERÊNCIAS

BRASIL, **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 1 mar. 2015.

_____, **Superior Tribunal do Trabalho**. Súmula nº 256. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

Versão em português recebida em 04/10/2014, aceita em 21/04/2015, e autorizada para publicação em 29/06/2015

Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256>. Acesso em: 1 mar. 2015.

_____, **Superior Tribunal do Trabalho**. Súmula nº 331. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011 I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974). II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988). III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta. IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada. VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em: 1 mar. 2015.

_____, **Superior Tribunal do Trabalho**. Súmula nº 6. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (redação do item VI alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 I - Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente. (ex-Súmula nº 06 - alterada pela Res. 104/2000, DJ 20.12.2000) II - Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego. (ex-Súmula nº 135 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982) III - A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação. (ex-OJ da SBDI-1 nº 328 - DJ 09.12.2003) IV - É desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita. (ex-Súmula nº 22 - RA 57/1970, DO-GB Versão em português recebida em 04/10/2014, aceita em 21/04/2015, e autorizada para publicação em 29/06/2015

27.11.1970) V - A cessão de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante. (ex-Súmula nº 111 - RA 102/1980, DJ 25.09.1980) VI - Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto se decorrente de vantagem pessoal, de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior ou, na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto. VII - Desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos. (ex-OJ da SBDI-1 nº 298 - DJ 11.08.2003) VIII - É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial. (ex-Súmula nº 68 - RA 9/1977, DJ 11.02.1977) IX - Na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento. (ex-Súmula nº 274 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003) X - O conceito de "mesma localidade" de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana. (ex-OJ da SBDI-1 nº 252 - inserida em 13.03.2002). Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-6>. Acesso em: 1 mar. 2015.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 6. ed. Nitérois: Impetus, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. Relação de emprego e relações de trabalho: a retomada do expansionismo do direito trabalhista. In: DELGADO, Gabriela Neves; NUNES, Raquel Nunes; SENA, Adriana Goulart de (Coord.). **Dignidade humana e inclusão social**. São Paulo: LTr, 2010, p. 30

_____, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. Ed. São Paulo: LTr, 2012.

LIMA FILHO, Francisco da C. Uma nova visão da subordinação. **Universo Jurídico**. Disponível em: <http://uj.novaprolink.com.br/doutrina/5296/Uma_Nova_Visao_da_Subordinacao>. Acesso em: 20 set. 2013.

MACHADO NETO, Frederico. **A terceirização lícita na atividade-fim**. In: SCHWARTSMAN, Sérgio; MAGALHÃES, Daniel (coord.). LEXNET. Aspectos modernos do Direito trabalhista empresarial. São Paulo: Quartier Latin, 2010.

Versão em português recebida em 04/10/2014, aceita em 21/04/2015, e autorizada para publicação em 29/06/2015



REVISTA DA FACULDADE DE DIREITO DA UERJ- RFD, N. 27, 2015

MARTINS, Sergio Pinto. **Instituições de Direito Público e Privado**. 10 ed., São Paulo: Atlas, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

RAPASSI, Rinaldo Guedes. Subordinação Estrutural no Direito do Trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 13, n. 1738, 4 abr. 2008. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/11123>>. Acesso em: 11 set 2013.

SILVA. Otávio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: Ltr, 2004.