



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
20ª VARA DO TRABALHO DE PORTO ALEGRE
ACP 0020119-61.2015.5.04.0020
AUTOR: MPT4 - MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
RÉU: FIDALGO & TREVISAN LTDA - EPP, TREVISAN E FILHOS LTDA -
ME

SENTENÇA

I. RELATÓRIO

Vistos os autos.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO, qualificado na inicial, ajuíza a presente ação civil pública em face de FIDALGO & TREVISAN LTDA - EPP e TREVISAN E FILHOS LTDA - ME, igualmente qualificadas, em 04/02/2015.

Informa, em síntese, que as rés compõem empreendimento econômico único e que admitem trabalhadores sem registro e sem reconhecimento da relação de emprego. Postula a condenação da parte ré em obrigação de fazer, conforme pedido arrolado ao final da inicial. Atribui à causa o valor de R\$ 50.000,00 e junta documentos.

Realizada audiência e restando infrutífera a primeira proposta conciliatória, as rés apresentam contestação conjunta escrita, acompanhada de documentos.

A parte autora manifesta-se sobre a defesa.

Produzida prova documental e oral.

Sem mais provas, a instrução é encerrada, sendo sem êxito a segunda proposta conciliatória.

As rés juntam documentos conforme determinado em audiência.

As partes apresentam razões finais escritas.

Os autos são conclusos para julgamento.

É o relatório.

II. FUNDAMENTAÇÃO

RELAÇÃO DE EMPREGO

Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a: SHEILA SPODE

<http://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=16121219594173700000012411541>

Número do documento: 16121219594173700000012411541

O ponto essencial da lide, como se pode observar ao exame das teses de cada parte, reside em saber se há ou não a admissão pelas rés de trabalhadores que lhe prestem serviço nos moldes da relação de emprego, sem a devida formalização.

O Ministério Público do Trabalho sustenta que sim, ressaltando apenas os trabalhadores que atendem necessidades variáveis por aumento de demanda ou por substituição de pessoal, buscando o cumprimento de obrigação de fazer com o fim de obstar a alegada ilicitude.

Por outro lado, as rés sustentam que mantêm vínculo de emprego apenas com quem seria de direito, além de utilizar mão-de-obra de trabalhadores autônomos.

As rés admitem que administram empreendimento único, o qual é exercido mediante contratos de cessão com clubes de futebol para a exploração da atividade de vendas de bebidas e alimentos em ambientes (bares) dos estádios em dias de jogos. Para tanto, utilizam-se do trabalho de "copeiros" e outros trabalhadores, tanto internos como ambulantes (que circulam nas arquibancadas).

O preposto informou que as empresas têm a cessão de doze lojas (8 no Beira-Rio e 4 na Arena) e a prova evidencia que as rés mantêm vínculo de emprego com onze trabalhadores (RAIS), além de existirem outros trabalhadores nas copas e demais ambientes dos estádios, em relação aos quais reside a controvérsia acerca do enquadramento ou não nos contornos da relação de emprego.

O que define a existência ou não da relação jurídica de emprego é a presença dos pressupostos previstos no artigo 3º da CLT, quais sejam: a subordinação jurídica, a pessoalidade, a onerosidade e a não eventualidade.

A onerosidade está presente, eis que é auferida renda diretamente da atividade de venda, mediante acerto entre os trabalhadores ao término do trabalho (é retido um percentual sobre a renda das vendas para a divisão entre copeiros e os demais), não merecendo maior aprofundamento.

Quanto à não eventualidade, está correta a argumentação da inicial, na medida em que o trabalho é essencial e permanente à vida da atividade econômica explorada pelas rés, não tendo caráter instável, esporádico ou casual, mas que traduz a ideia de permanência, efetividade, ainda que por período reduzido e em média de um dia por semana (dias de jogos nos estádios).

Ocorre que a prova dos autos não permite concluir pela caracterização da subordinação jurídica, ou seja, o poder jurídico conferido ao empregador de intervir, limitar, orientar e fiscalizar a atividade laborativa, inclusive fiscalizando o horário e o modo de proceder.

Nesse sentido, o depoimento de Adair dos Santos, nos autos do inquérito civil (ID f405134), refere que as rés não convocam os trabalhadores, que ele (como responsável por uma copa dentro do estádio) convoca os cadastrados de sua confiança, além de não ter citado cobranças relacionadas ao desenvolvimento da atividade de vendas, mas tão só relacionadas às regras de higiene e identificação (uniforme, cabelos e barbas), algo comum neste tipo de atividade, ainda que em relação comercial sem vínculo de emprego.

O depoimento de Daisy Teresinha Santana da Silva, prestado no inquérito e confirmado em Juízo (ID 01feac0), também relata a ausência de ingerência das rés inclusive no desempenho do trabalho dos "copeiros" (além dos trabalhadores da copa, os quais eram convocados e coordenados pelos próprios "copeiros"). Expôs que *"a Trevisan e Filhos não tem participação na escolha das pessoas que irão trabalhar nessa equipe"*, além de informar que, como

"copeiros", eram livres para estabelecer a forma de divisão do rendimento em cada jogo, entre todos os trabalhadores.

Também referiu que *"a depoente liga para as pessoas antes dos jogos para combinar o comparecimento; que às vezes acontece de ligarem para a depoente pedindo para trabalhar em algum jogo; (...) que acontece de haver pessoas que não querem ou não têm interesse de ir nos jogos menores; que nesses casos, a depoente chama outras pessoas de sua equipe para trabalhar"*(ID 01feac0).

Esclareceu, ainda, que *"os vendedores ambulantes ganham um valor sobre cada produto vendido, por exemplo, quem vendesse um cachorro quente, que poderia custar R\$ 4,50 ou R\$ 5,00, ganhava R\$ 0,50 de comissão; que em relação aos vendedores ambulantes, era mais comum esses entrarem em contato pedindo para trabalhar em determinado jogo do que a depoente ou seu marido contactarem eles"*.

Além disso, destaco o depoimento de Jurandir Cardoso Chagas, ao referir a falta de comparecimento em dia combinado não gerava nenhuma advertência ao trabalhador (ID 2099a73 - Pág. 3, depoimento confirmado em Juízo).

Prosseguindo no exame, entendo não haver pessoalidade na relação entre os trabalhadores e as rés, considerando que estes não possuem qualquer compromisso de comparecer ao trabalho nos dias de jogos, comparecendo quando é do seu interesse e conforme a sua expectativa financeira.

Destaco que a lista contendo trabalhadores convocados nos últimos três anos contém nomes de mais de 540 pessoas (ID 690982e).

Nesse sentido, ressalto os depoimentos das testemunhas ouvidas em Juízo, tendo Daisy afirmado que **"tem ido pouco aos jogos, vai quando pode"** e Jurandir exposto que **"caso o depoente não pudesse ir a um determinado jogo, avisava o copeiro e ele chamava outra pessoa para o lugar"**.

E tal conclusão se estende aos "copeiros", tendo em vista que Daisy informou ser responsável pela "copa" 16 na Arena do Grêmio (ID 01feac0 - Pág. 1), ratificando a informação em audiência.

Portanto, concluo que não restou configurada a ilicitude apontada na petição inicial. O que se extrai dos autos é a existência de trabalho autônomo, prestado conforme o interesse/disponibilidade de cada trabalhador, que tem liberdade para decidir sobre o interesse ou não em auferir renda durante determinado evento esportivo ou de entretenimento, bastando que realize prévio cadastro para poder acessar o interior do estádio.

Em verdade, os avanços tecnológicos e o dinamismo cada vez maior nas relações comerciais e econômicas tem instigado o surgimento (ou o desenvolvimento, quanto às profissões mais antigas e seus novos contornos) de diversas categorias de trabalhadores que gozam de independência na condução do trabalho a impulsioná-los para além das fronteiras do direito do trabalho posto na legislação vigente.

Trata-se de uma legião de profissionais cujo trabalho é desempenhado de forma incompatível com os traços da relação de emprego, podendo-se cogitar (sem perder de vista casos altamente controvertidos que demandam análise mais profunda) de motoristas autônomos, de revendedoras de produtos de beleza por catálogo, de corretores autônomos de imóveis e de uma série de outras profissões que não preenchem tipicamente os requisitos da relação de emprego pela liberdade de que gozam na decisão sobre executar o trabalho ou não, sobre como conduzi-lo, sobre quanto tempo despende nele, etc., conforme lhes aprouver.

Ainda que esse trabalho autônomo não signifique ausência de amparo previdenciário (estando os trabalhadores autônomos abrangidos pelo regime previdenciário - artigo 12, V, "g" e "h" da Lei 8.212/91 - cabendo à empresa que contrata o trabalho autônomo reter e recolher as parcelas previdenciárias - artigo 30, I, "b", da Lei 8.212/91 -, de modo a garantir o amparo previdenciário a todos aqueles que exercem atividade remunerada), de fato, é urgente e premente que a realidade destes trabalhadores seja analisada pelo Congresso Nacional e discutida com vistas à elaboração de disciplina normativa que os retire do limbo jurídico, sob o ponto de vista do direito do trabalho, em que se encontram.

É indispensável a regulamentação do trabalho independente, de modo a promover o acesso gradativo dos trabalhadores autônomos a rede de proteção sob o ponto de vista do direito do trabalho, sem perder de vista a necessária adequação às condições diferenciadas desse tipo de trabalho.

Ocorre que, enquanto tal regulamentação não vem, resta impossível enquadrar tais profissionais dentro da moldura bem definida da relação de emprego, por extravasarem visivelmente os seus contornos.

Cabe lembrar que a relação de emprego engloba direitos e deveres, estando entre os últimos a assiduidade ao trabalho e o zelo compatível com as exigências do empregador no cumprimento da jornada. O que justamente atrai os trabalhadores para oportunidades de trabalho autônomo (e uma das principais diferenças do trabalho autônomo frente ao trabalho subordinado) é a ausência desses deveres, não havendo como impor a formalização de relação de emprego para uma realidade que não se adequa aos contornos do artigo 3º da CLT.

Inclusive, tal como se extrai da defesa das rés, esse é o entendimento que vem prevalecendo na jurisprudência do TRT4, cabendo citar ilustrativamente os seguintes arestos:

RECURSO ORDINÁRIO. VÍNCULO DE EMPREGO. VENDEDOR EM ESTÁDIOS DE FUTEBOL. Não há vínculo de emprego entre o vendedor/copeiro e a empresa concessionária da venda de bebidas e produtos alimentícios nos estádios de futebol, em dia de jogos e outros eventos, quando revelada pela prova dos autos a inexistência dos elementos caracterizadores da relação de emprego (Processo 0001055-86.2010.5.04.0005 RO, 4ª Turma, Relatoria do JUIZ CONVOCADO LENIR HEINEN, julgado em 04/10/2012).

RELAÇÃO DE EMPREGO. VENDEDORA EM ESTÁDIO DE FUTEBOL. A vendedora que atende na lancheria dos estádios de futebol em dias de jogos para auferir uma renda extra, sem o dever de comparecimento, não é empregada, pois ausente o elemento da subordinação jurídica. Recurso ordinário da reclamante desprovido (Processo 0000212-74.2013.5.04.0019 RO, 7ª Turma, Relatoria do DESEMBARGADOR WILSON CARVALHO DIAS, julgado em 04/06/2014).

Indefiro o pedido.

III. CONCLUSÃO

Ante o exposto, na ação ajuizada por **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO** em face de **FIDALGO & TREVISAN LTDA - EPP e TREVISAN E FILHOS LTDA - ME**, decido julgar **IMPROCEDENTE A AÇÃO**.

Custas de R\$ 1.000,00, calculadas sobre o valor da causa, pelo autor, dispensado do recolhimento nos termos do artigo 790-A da CLT.

Intimem-se as partes.

Arquivem-se os autos após o trânsito em julgado.

PORTO ALEGRE, 30 de Março de 2017

SHEILA SPODE
Juiz do Trabalho Substituto