

Subordinação e outras modalidades jurídicas de prestação de serviços



O site do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região trouxe a [notícia](#) de

que a 2ª Turma, em acórdão da desembargadora Rosa Maria Villa mantendo a decisão de primeira instância (1ª Vara do Trabalho do Guarujá), não reconheceu o vínculo de emprego quando os serviços prestados são a título de colaboração e para auxiliar o contratado, e não o contratante (Processo TRT/SP 1000296-37.2016.5.02.0301). A ementa assim se expressa:

“RELAÇÃO DE EMPREGO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM IMÓVEL DE VERANEIO. CASEIRO. CÉLULA FAMILIAR. Não se revela o vínculo empregatício em face do companheiro da trabalhadora contratada como caseiro ainda que, de forma eventual, tenha prestado serviços na propriedade. As peculiaridades das atividades de um caseiro que, via de regra, é acompanhado por seus familiares no momento em que passa a residir no imóvel que lhe é disponibilizado, torna plausível a distribuição dos serviços contratuais entre os membros da família, a título de colaboração e auxílio em favor do contratado e não do contratante, até porque, não se desenvolvem sob as vistas do empregador”.

Não se está aqui a criticar as decisões de primeira e segunda instâncias que analisaram as provas e se convenceram da melhor interpretação ao caso.

Todavia, não se pode negar que a ementa faz emergir reflexões quanto ao enquadramento fático jurídico de relações de trabalho em vínculo de emprego, partindo primeiro da natureza do trabalho eventual e, depois, do beneficiário final dos serviços prestados.

Assim, nos termos do disposto pelo artigo 3º da CLT, o empregado é aquele que presta serviços de “natureza não eventual, a empregador e mediante salário”. A expressão *eventual* deve ser entendida por duas vertentes: (i) serviço efêmero, de curta duração, ainda que vinculado à atividade do tomador, ou (ii) um trabalho, que, mesmo repetitivo, não esteja inserido na atividade preponderante do tomador de serviços. Tanto num caso como no outro o conteúdo da prestação de serviços se dispersa e se satisfaz no



momento mesmo de sua realização. Não há expectativa de continuidade para o futuro.

Em ambos os casos, o trabalhador que presta serviços eventuais apresenta-se juridicamente como autônomo, atuando como gestor de sua própria atividade, assumindo os riscos próprios de sua opção profissional. Desse modo, não se pode falar em contrato de trabalho de forma eventual porque a eventualidade é a natureza jurídica dos serviços, e não do contrato que se celebra.

O outro aspecto de reflexão que nos traz o acórdão em comento diz respeito à finalidade dos serviços prestados e que são destinados, no caso, à colaboração daquele que foi contratado para o mister a que se obrigou no contrato de trabalho, considerando-se, no limite, que houve o engajamento da célula familiar por meio de anotações do contrato na figura de um só integrante. Algo parecido com o contrato de equipe.

Claro está que na atividade econômica os princípios invocados seriam outros, e a colaboração indireta na prestação de serviços poderia ser configurada como ajuste tácito (artigo 442 CLT) suficiente a evidenciar vínculo de emprego com o beneficiário final dos serviços prestados.

Todavia, no trabalho doméstico, o acórdão traz nova reflexão pela qual se poderia admitir algo semelhante ao contrato de equipe (célula familiar) pelo qual o líder responderia pelo resultado, e os demais integrantes a ele estariam vinculados. No caso de trabalho doméstico, os serviços prestados a título de colaboração apenas, cuja finalidade é auxiliar o responsável pelo cumprimento da obrigação, rompe com a tradição de responsabilidade do beneficiário final da prestação de serviços.

Quando se depara com a tipologia do trabalho em equipe, Mauricio Godinho Delgado (*Curso de Direito do Trabalho*, São Paulo: LTr, 2004, p. 518) acentua que se trata de “conjunto de contratos individuais entre cada empregado e o empregador comum, embora seja inquestionável que os objetos de tais contratos vincular-se-iam em conexão orgânica, sendo que a própria prestação de trabalho somente ganharia sentido se efetuada em harmônica integração”.

Bem se vê que se afastam da relação de trabalho doméstico as derivações que proíbem a terceirização de serviços, tais como o conteúdo da atividade desenvolvida pelo terceiro colaborador, o beneficiário final dos serviços e ainda qualquer possível contaminação do chamado fenômeno subordinativo de inserção do trabalhador, segundo Mauricio Godinho Delgado, “na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de o obreiro receber (ou não) ordens diretas desse tomador” (*Curso de Direito do Trabalho*, São Paulo: LTr, 2015).

Em momentos de crise de desemprego, talvez os fundamentos do acórdão regional possam despertar para reflexão em torno da subordinação e outras modalidades jurídicas de prestação de serviços.

Date Created

03/03/2017