



Informe Estratégico – TST reconhece vínculo de emprego com faxineira

1 – Em decisão recente, no Processo [RR-1447-04.2017.5.06.0012](#), a Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) **reconheceu o vínculo de emprego**, ou seja, a relação jurídica regida pela [CLT](#), entre o proprietário de uma galeria de salas do Recife (PE) e uma faxineira que teria prestado serviços de limpeza por doze anos até ser dispensada em julho de 2017.

Para a Turma, a prestação de serviços de faxina em estabelecimento comercial com **personalidade, subordinação e onerosidade**, configura vínculo de emprego nos termos do [art. 3º](#) da CLT.

Inobstante o empresário ter argumentado que a trabalhadora **prestava serviços de forma autônoma**, em apenas três vezes por semana, com pagamento mensal a pedido dela, e sem qualquer hipótese de **subordinação** e de **fiscalização** do trabalho executado, o Ministro Mauricio Godinho Delgado, da Terceira Turma do TST, entendeu que a prestação de serviços se deu com personalidade, mediante remuneração, com subordinação e de forma não eventual, ou seja, de forma não ocasional e esporádica.

O Ministro destacou que no depoimento do representante do empregador foi informado que havia semanas em que a faxineira não ia trabalhar e compensava na semana seguinte, o que teria demonstrado que havia submissão da trabalhadora ao **poder de fiscalização da empresa**, mediante o efetivo controle da jornada de trabalho.

2 – Não é raro ocorrer situação como a descrita acima, onde uma pessoa jurídica contrata uma pessoa física para ser responsável pela limpeza do estabelecimento empresarial, como trabalhadora ou trabalhador autônomo, e posteriormente a empresa contratante é surpreendida com uma ação na Justiça Trabalho com o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego e de condenação ao cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias.

A contratação de pessoa como faxineira, ou mesmo com a denominação de diarista, pode dar margem a esse tipo de risco, especialmente quando a profissional presta serviços sem que tenha sido expressamente ajustado um contrato, ou seja, informalmente, e quando a atividade é prestada de modo permanente e habitual, ainda que de forma descontínua.

Para **mitigar possíveis questionamentos judiciais**, como o ocorrido pelo proprietário da galeria de salas do Recife (PE), as alternativas mais seguras podem ser as seguintes:

2.1 – A empresa pode **contratar um empregado** para executar as atividades de limpeza, mediante o regular registro do contrato na carteira de trabalho, e pagamento dos direitos decorrentes da relação de emprego, inclusive os recolhimentos previdenciários e depósitos fundiários.

Sobre o assunto acesse o [informe estratégico](#) que aborda sobre as **vantagens da contratação regular de empregado**. Acesse, também, o [informe estratégico](#) que trata sobre as **implicações jurídicas da contratação irregular de empregado**.

No caso da faxineira do Recife (PE), a Justiça do Trabalho entendeu que, na verdade, a relação estabelecida com o proprietário da galeria de salas era de emprego, pois continha todas as características de tal tipo de relação, especialmente a **subordinação**.

Via de regra, o empregado é considerado um **trabalhador subordinado**, pois é dirigido pelo empregador, ou melhor, recebe ordens e está sob a direção do empregador.

Num processo judicial, em que se busca o reconhecimento da relação de emprego, o juiz procura identificar **se há ou não subordinação**, para caracterização do contrato de emprego. O juiz procura averiguar a quantidade de ordens de serviço que o trabalhador recebe. Quanto mais numerosa a quantidade de ordens, mais estará caracterizada a subordinação.

A subordinação também se concretiza quando o trabalhador está obrigado a **cumprir as diretrizes e orientações** da empresa, bem como, quando está sob a **fiscalização** do empregador, que constitui uma das faces ou dimensões do denominado **poder empregatício**, mediante o efetivo controle da jornada e da atividade prestada pelo trabalhador.

Além da caracterização dessa clássica subordinação há também a chamada **subordinação jurídica na modalidade estrutural**, em que o trabalhador se insere no âmbito do empreendimento econômico e na atividade econômica da empresa, em sua dinâmica produtiva.

2.2 – Outra alternativa é contratar uma **empresa especializada na prestação de serviços de limpeza**, mediante **regular contrato de terceirização**, na forma prevista na [Lei nº 6.019/1974](#), alterada pela Lei nº 13.429/2017.

Em 2020, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) **julgou constitucional a Lei da Terceirização** ([Lei nº 13.429/2017](#)), passando a permitir a terceirização de atividades-fim das empresas urbanas, e gerando mais segurança jurídica para quem pretende terceirizar atividades, seja meio ou fim. Na oportunidade, o STF aprovou a tese de repercussão geral, [Tema 725](#), na qual “é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”.

Como o serviço de limpeza é considerado, no geral, **atividade meio** é ainda menor o risco de possíveis questionamentos judiciais para quem contrata uma empresa de prestação de serviços de limpeza.

Porém, ainda assim a terceirização **exige sejam observados alguns cuidados** a fim de **evitar o abuso da terceirização**, quais sejam:

- A contratante deverá verificar a **idoneidade** e a **capacidade econômica** da terceirizada, que deverá ter condições econômicas para suportar eventuais obrigações trabalhistas não cumpridas com os trabalhadores prestadores de serviços;
- A contratante poderá **responder subsidiariamente** no caso de descumprimento das normas trabalhistas, bem como, das obrigações previdenciárias.

Quanto à **primeira obrigação**, a legislação impõe à empresa contratante, ou tomadora de serviços, que verifique a idoneidade e a capacidade econômica da empresa terceirizada.

A inobservância das normas destinadas à garantia da robustez financeira da empresa prestadora de serviços, bem como, o descumprimento do disposto na [Lei nº 6.019/1974](#) sujeita a pessoa jurídica infratora à **aplicação de multas**.

Importante ressaltar que se não forem observados tais cuidados a empresa contratante poderá **responder subsidiariamente** pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e pelo recolhimento das contribuições previdenciárias (§ 5º do art. 5º-A da [Lei nº 6.019/1974](#)).

Importante ressaltar, também, que a [Lei nº 6.019/1974](#) assegura aos empregados da empresa prestadora de serviços, **quando as atividades forem executadas nas dependências da tomadora**, as mesmas condições sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à

prestação do serviço, devendo a empresa tomadora observar e exigir o cumprimento das normas de segurança e os protocolos de segurança em relação aos trabalhadores terceirizados, inclusive para evitar a ocorrência de acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais.

E, antes de contratar, é fundamental que sejam solicitados à empresa de prestação de serviços a terceiros a prova de sua inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), seu registro na Junta Comercial, bem como, que comprove que seu capital social é compatível com seu número de empregados.

Já o **contrato de prestação de serviços** deverá conter a qualificação das partes, a especificação do serviço a ser prestado, o prazo para realização do serviço, quando for o caso, e o valor que será pago pela prestação de serviços.

A Lei nº 13.467/2017, ao incluir o art. 5º-D ao texto da [Lei nº 6.019/1974](#), ressalta que “o empregado que for demitido **não poderá prestar serviços** para esta mesma empresa **na qualidade de empregado** de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado”.

Importante destacar, ainda, que não obstante a [Lei nº 6.019/1974](#) prever que **não se configura vínculo empregatício** entre os trabalhadores ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante, **jamais deverá existir subordinação** entre os empregados da empresa de prestação de serviço com os da empresa contratante.

E, apesar de a [Lei nº 6.019/1974](#) nada dispor, sugere-se verificar, antes da formalização do contrato de terceirização, se há na Justiça do Trabalho ações de trabalhadores contra a empresa de prestação de serviços, pois isso poderá demonstrar que ou não é cumpridora das regulares obrigações da legislação do trabalho.

Em sendo observadas as exigências legais a terceirização poderá ser importante opção para a empresa que necessita contratar profissionais para a limpeza de seu estabelecimento.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Agostinho Miranda Rocha

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT