

O CONDOMÍNIO RESIDENCIAL COMO EMPREGADOR

VILSON ANTONIO RODRIGUES BILHALVA
Vice-Presidente do TRT da 4ª Região

Trata-se de tema pouco explorado pela doutrina e jurisprudência trabalhista, o que é lamentável, perante a rápida urbanização do país e a explosão de condomínios residenciais: horizontais e verticais.

No início, os trabalhadores de condomínios residenciais praticamente não tinham proteção nenhuma, considerados, no máximo, empregados domésticos.

A Lei nº 2.757, de 23.04.1956, veio alterar essa sistemática, excluindo das disposições da letra *a* do art. 7º do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT) e do art. 1º do Decreto-lei nº 3.078, de 27 de fevereiro de 1941, quatro (4) tipos de empregados de unidades residenciais, desde que a serviço da administração de edifícios e não de cada condomínio em particular:

- 1 – porteiros;
- 2 – zeladores;
- 3 – faxineiros;
- 4 – serventes.

Essa Lei estabeleceu, ainda, o art. 2º:

"São considerados representantes dos empregadores nas reclamações ou dissídios movimentados na Justiça do Trabalho os síndicos eleitos entre os condomínios."

Portanto, como se vê, o legislador ordinário alargou substancialmente o direito desses empregados e dificultou a vida operacional dos condomínios.

Também a Constituição Federal de 1988 criou uma série de outros direitos aos trabalhadores em geral, extensíveis, por evidente, aos trabalhadores de condomínios residenciais.

Desses direitos, insculpidos no art. 7º do Diploma Constitucional, chamo especial atenção para os incisos XIII, XIV, XVI e XXIII:

"Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV – jornada de seis horas para trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XXIII – adicional de remuneração para atividades penosas, insalubres ou perigosas na forma da lei."

Em tais circunstâncias, pode-se afirmar que não pairam mais dúvidas quanto ao fato de estarem os trabalhadores de condomínios residenciais ao abrigo da Consolidação das Leis do Trabalho e demais regras protetivas dos trabalhadores em geral, mormente se considerarmos que, de abril/56 para cá, data da Lei 2757, já se passaram mais de 37 anos.

A duração do trabalho do zelador e do porteiro de edifício será de 8 (oito) horas diárias ou 44 (quarenta e quatro) semanais, na esteira do inciso XIII, do art. 7º, da CF/88. Ademais, nos termos do inciso XIV, do mesmo artigo da Lei Maior, se praticados turnos ininterruptos de revezamento, a jornada não poderá exceder de 6 (seis) horas diárias.

Dentro desse contexto legislativo, uma série de dificuldades foram postas aos condomínios.

Em primeiro lugar, constituem-se de pessoas físicas e de famílias, que retornam ao trabalho para o devido repouso e lazer.

Exigir, em consequência, dos condomínios residenciais a mesma organização de empresas que visam lucro é um exagero.

Assim, apesar da inequívoca igualdade reconhecida aos empregados de condomínios em relação aos demais trabalhadores, a natureza peculiar desse tipo de contratação exige algumas adaptações.

Penso, nessas circunstâncias, que os contratos dos trabalhadores de condomínios residenciais devem ser considerados circunstancialmente especiais, dadas as suas dificuldades naturais, notadamente quanto ao controle de frequência e da jornada de trabalho de seus empregados.

O rigorismo da representação dos condomínios perante o Juízo Trabalhista, exigido pelo art. 2º, da Lei 2.757/56, deve ser suavizado, considerando o que estabelece o art. 22, *caput*, letra a, §1º e § 4º, da Lei 4.591, de 16.12.64, que dispõe sobre o condomínio em edificações e as incorporações imobiliárias, e o que preceitua o art. 12, *caput* e o inciso IX, do Código de Processo Civil:

LEI Nº 4591 – DE 16.12.1964:

Art. 22. Será eleito, na forma prevista pela convenção, um síndico do condomínio, cujo mandato não poderá exceder de dois anos, permitida a reeleição:

§ 1º Compete ao síndico:

a) representar, ativa e passivamente, o condomínio, em juízo ou fora dele, e praticar os atos de defesa dos interesses comuns, nos limites das atribuições conferidas por esta lei ou pela convenção;

§ 4º Ao síndico, que poderá ser condômino ou pessoa física ou jurídica estranha ao condomínio, será fixada a remuneração pela mesma assembléia que o eleger, salvo se a convenção dispuser diferente.

CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL

Art. 12. Serão representados em juízo, ativa e passivamente:

(...)

IX – o condomínio, pelo administrador ou pelo síndico."

Parece-me necessário, ainda, à jurisprudência abrandar o rigorismo da lei: "Ao zelador do condomínio, dado o fato de o mesmo residir no próprio local de trabalho e ter como deveres e atribuições que não lhe tomam sequer a jornada legal de trabalho, não se atribui horas suplementares."

Ac. TRT 4ª Reg. 1ª T (RO4731/87), proferido em 03.02.88. Dicionário de Decisões Trabalhistas, de B. Cavaleiros Bomfim e Silvério dos Santos. Edições Trabalhistas S.A., 22ª edição, 1989, p. 746.

Há uma série de outras questões! Por exemplo: sendo o número de seus empregados inferior a dez (10), de quem o ônus da prova da frequência e da jornada de trabalho cumprida? Quem pode ser testemunha do condomínio? A habitação do zelador é utilidade salarial? Se utilidade salarial, qual o seu valor? Qual a natureza jurídica da água, da luz e outras parcelas desse tipo satisfeitas pelo condomínio ao zelador?

Parece-me que a única alternativa válida e eficaz para contornar tais conflitos está na Constituição Federal de 1988, a negociação coletiva de trabalho, da qual resulta, se exitosa, dois (2) instrumentos: o acordo e a convenção coletiva de trabalho.

E quanto aos empregados contratados por empresas prestadoras de serviços: há solidariedade ou subsidiariedade do condomínio pelos empregados das prestadoras, que lhes prestam serviços?

A rigor, a contratação de mão-de-obra por empresa interposta é repudiada pelo Direito Laboral Pátrio. Neste sentido, o Enunciado n. 331, do C. TST, do seguinte teor:

"I – A contraprestação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador (Lei nº 6.019, de 03.01.74).

II – A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da C.F.).

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.86), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados a 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 de serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial."

Por força da jurisprudência, consubstanciada no aludido Enunciado nº 331, do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, a contratação para o condomínio de serviços de vigilância, de conservação e limpeza e de serviços especializados através de empresas interpostas, não forma vínculo de emprego com o condomínio, desde que inexistente personalidade e subordinação direta do trabalhador, mas o inadimplemento das obrigações trabalhistas por

parte da empresa interposta implica a responsabilidade subsidiária do condomínio, desde que tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

Configurada a contratação de trabalhadores por empresa interposta envolvendo a prestação de serviços a condomínio residencial, várias hipóteses podem ocorrer:

1. Contratação pela administradora de empresas interpostas para a prestação de serviços de vigilância, conservação, limpeza e serviços especializados em diversos condomínios. De quem será a responsabilidade pelos contratos de trabalho, em caso de inadimplência da empresa contratada? Neste caso, temporários os contratos e inexistente pessoalidade e subordinação direta dos trabalhadores, não haverá vínculo de emprego com o condomínio. Existirá, entretanto, sucessivamente, responsabilidade subsidiária da administradora e do condomínio com a empresa interposta, desde que tenham participado da relação processual e constem também do título executivo judicial, assegurado, evidentemente, o direito de regresso.

2. Contratação pela administradora de empresas interpostas para a prestação permanente de serviços de vigilância, conservação, limpeza e serviços especializados em um único condomínio residencial? Neste caso, que, obviamente, não preenche o requisito temporariedade, previsto na Lei 6.019/74, na esteira da orientação jurisprudencial supracitada e desde que haja pessoalidade e subordinação direta do trabalhador, viabiliza-se o reconhecimento de vínculo empregatício diretamente com o condomínio tomador de serviços, permitindo que seja responsabilizado solidariamente pelos contratos de trabalho não cumpridos, a teor dos artigos 896 e 1518, ambos do Código Civil, desde que tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. Entretanto, nessa mesma hipótese, se não houver pessoalidade e subordinação direta do trabalhador do condomínio, não se formalizará o vínculo de emprego, e em caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte da empresa interposta, será subsidiária a responsabilidade do condomínio, e ainda assim desde que participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

Ainda restam os litígios que versam sobre a existência ou não de insalubridade em certas atividades prestadas por empregados de condomínios.

São numerosas as questões pertinentes ao trabalho com a coleta de lixo condominial por empregados de condomínios. Me parece que, em regra, não existe insalubridade nessas tarefas, em primeiro lugar porque elas não são permanentes, e, em segundo lugar, e, especialmente, porque, em última análise, abrangem a remoção de lixo domiciliar, que não se confunde, evidentemente, com o lixo urbano, este sim, basicamente insalubre.

De qualquer modo, o condomínio residencial como empregador é tema polêmico, e o aqui exposto é mera reflexão quanto as questões a respeito dessa matéria.