

ACÓRDÃO
(5ª Turma)
GMBM/pmno/ld

I. AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.467/2017. POLICIAL MILITAR. SEGURANÇA PRIVADA. RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO DOMÉSTICO PELO TRT. REQUISITOS DO ART. 3º DA CLT. TRANSCENDÊNCIA NÃO CONFIGURADA NA DECISÃO AGRAVADA. Constatado o equívoco da decisão monocrática em que negado provimento ao agravo de instrumento, impõe-se seja dado provimento ao agravo. **Agravo provido.**

II. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.467/2017. POLICIAL MILITAR. SEGURANÇA PRIVADA. RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO DOMÉSTICO PELO TRT. REQUISITOS DO ART. 3º DA CLT. Demonstrada possível ofensa ao artigo 3º da CLT, impõe-se o provimento do agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. **Agravo de instrumento provido**

III. RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.467/2017. 1. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. INOBSERVÂNCIA DO ARTIGO 896, § 1º-A, IV, DA CLT. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA. Caso em que a parte, ao suscitar negativa de prestação jurisdicional, não atendeu ao disposto no artigo 896, § 1º-A, IV, da CLT, porquanto não transcreveu a íntegra do tópico do acórdão regional em que foram julgados os embargos de declaração,

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

impossibilitando a verificação de que as omissões indicadas não foram objeto de pronunciamento pela Corte Regional. Nesse contexto, nenhum reparo merece a decisão, a qual fica mantida por fundamento diverso.

2. POLICIAL MILITAR. SEGURANÇA PRIVADA. RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO DOMÉSTICO PELO TRT. REQUISITOS DO ART. 3º DA CLT. NÃO CONFIGURAÇÃO. LEI COMPLEMENTAR 150/2015. Na hipótese vertente, **ficou demonstrada a existência de contrato em equipe, haja vista que, segundo os elementos do acórdão regional,** os trabalhadores se revezavam na segurança pessoal do reclamado e o trabalho de contrato **vinculava-se à unidade laborativa entre os trabalhadores contratados.** Consta, no acórdão regional que "**o obreiro afirmou, em seu depoimento, que "a escala da polícia era 24hx72h" - grifei, de modo que, embora houvesse a possibilidade de dobrar a escala, remanesceriam, no mínimo, três dias da semana para o autor se revezar com os demais policiais na segurança pessoal do reclamado.** Vê-se, assim, que, com base no conjunto fático-probatório dos autos, ficou caracterizada a relação de emprego, tendo em vista a constatação do contrato em equipe e de prestação de serviços por mais de três dias da semana. Desse modo, qualquer apreciação acerca da inexistência de vínculo de emprego ensejaria o reexame dos fatos e da prova produzida, o que encontra óbice na Súmula 126 do TST. **Recurso de revista não conhecido.**

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233**, em que é Recorrente _____ e é Recorrido _____.

A egrégia 5ª Turma decidiu, por maioria, vencido o Exmo. Ministro Douglas Alencar Rodrigues, relator original, não conhecer do recurso de revista do reclamante.

Como Relator Designado, adoto os textos do relatório e do conhecimento do agravo e do agravo de instrumento e o provimento quanto ao tema "POLICIAL MILITAR. SEGURANÇA PRIVADA. RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO DOMÉSTICO PELO TRT. REQUISITOS DO ART. 3º DA CLT", bem como o não conhecimento do recurso de revista quanto ao tema "NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. INOBSERVÂNCIA DO ARTIGO 896, § 1º-A, IV, DA CLT. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA", postos entre aspas e em itálico, que são da lavra do eminente Ministro Douglas Alencar Rodrigues, relator original:

"A Reclamada interpõe agravo em face da decisão mediante a qual foi negado provimento ao seu agravo de instrumento.

Não houve apresentação de contraminuta.

Recurso regido pela Lei 13.467/2017.

É o relatório.

V O T O**I - AGRAVO****1. CONHECIMENTO**

CONHEÇO do agravo porque atendidos os pressupostos de admissibilidade.

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233**2. MÉRITO****2.1. POLICIAL MILITAR. SEGURANÇA PRIVADA. RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO DOMÉSTICO PELO TRT. REQUISITOS DO ART. 3º DA CLT. TRANSCENDÊNCIA NÃO CONFIGURADA NA DECISÃO AGRAVADA.**

Eis os termos da decisão agravada:

(...)O Tribunal Regional negou seguimento ao recurso de revista da parte, por entender não configuradas as hipóteses de cabimento previstas no artigo 896 da CLT. Eis os termos da decisão:

PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA DO TRABALHO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO Gabinete da Presidência RO 0001117-23.2017.5.06.0233 Fundamentação RECURSO DE REVISTA Trata-se de recurso de revista interposto por _____, em face de acórdão proferido em sede de recurso ordinário, nos autos da reclamação trabalhista nº 00001117-23.2017.5.06.0233, figurando como recorrido _____.

PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS O apelo é tempestivo, tendo em vista que a publicação da decisão recorrida se deu em 03.06.2019 e a apresentação das razões recursais em 13.06.2019 (Ids 8f3b794 e dd68c66).

Representação processual regularmente demonstrada (Id df56f94).

Dispensado o preparo (Id 284ef59).

PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS NULIDADE PROCESSUAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL VÍNCULO EMPREGATÍCIO MULTA DO ART. 477 DA CLT Alegações: - violação dos artigos 93, IX, da Constituição Federal; 489, §1º, II, do CPC; 3º, 477, 832 da CLT; 1º da LC nº 150/2015; e - divergência jurisprudencial.

O recorrente argui nulidade processual por negativa de prestação jurisdicional, argumentando que nada obstante tenha apresentado Embargos de Declaração, o acórdão permaneceu omisso quanto aos questionamentos no que tange à existência de subordinação, e demais aspectos referentes à caracterização do vínculo empregatício. Alega que não restou demonstrada a existência de relação de emprego, principalmente em face da ausência de subordinação. Defende, por fim, que não é devido o pagamento da multa do art. 477 da CLT aos empregados domésticos.

Do acórdão impugnado exsurgem os seguintes fundamentos: "Verifica-se, destarte, que, a despeito de negar a existência de vínculo empregatício com o reclamante, o demandado reconhece a prestação

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

de serviços, na condição de segurança, atraindo para si o ônus de provar a inexistência dos requisitos previstos nos artigos 2º e 3º, da CLT, nos termos dos arts. 373, II, do CPC, e 818, II, da CLT.

In casu, a testemunha obreira informou, à fl. 129, "que é policial militar; que trabalhou para o reclamado; que na PM sua escala é 24x72; que trabalhava o depoente, _____ (reclamante) e _____, todos policiais militares preparavam escala mensal para trabalhar para o reclamado, na condição de seguranças pessoais, nas folgas do serviço estadual; que o depoente recebia R\$ 2000,00 e o reclamante também; que recebia R\$ 2000,00 do reclamado; que se não pudesse ir para o serviço, trocava a escala entre os colegas; que nunca foi necessário mandar uma quarta pessoa, até onde sabe; que a escala era feita por _____; que viaja com o reclamado para Recife; que tal viagem já foi a lazer e a trabalho; que como era amigo do reclamado, já viajou a lazer; que se nenhum dos três pudesse comparecer, não sabe dizer quem compareceria; que crê que aconteceu de nenhum dos três poderem ir, uma vez que poderiam estar escalados para o mesmo dia na PM; que se faltassem, não receberiam punição ou reclamação em decorrência do trabalho na PM; que quem fazia a escala era _____, sem interferência do reclamado; que tinham horário para refeição; que o reclamado lhe pagou os dias que trabalhou; que trabalhavam nos fins de semana com o reclamado, pois a escala era corrida, caindo na escala trabalharia; que tinha fins de semana que o reclamado viajava e não ficava com nenhum dos três seguranças; que também tinha fim de semana nos quais o reclamado dispensava os seguranças; que dificilmente trabalhou nos domingos, que não se recorda se trabalhou aos domingos; que o reclamado viajava muito para a Brasília; que durante essas viagens, não havia trabalho; que quando o reclamado ia para Brasília o reclamado passava até uma semana fora" - sem grifos no original.

Constata-se, pois, que o contrato de trabalho emerge da própria realidade que se vislumbra no desenrolar da relação entre as partes. No caso, é denominado pela doutrina de contrato-realidade e, portanto, independe, até mesmo, de qualquer intenção referente à contratação de outra natureza por parte dos sujeitos. Nesses termos, uma vez constatada a presença dos elementos ínsitos nos artigos 2º e 3º da CLT, há que ser reconhecida a relação de emprego.

E, no caso concreto, há provas suficientes dos elementos caracterizadores da relação empregatícia, quais sejam: não eventualidade, pessoalidade, subordinação e onerosidade.

Com efeito, não paira controvérsia acerca da existência da onerosidade. Da mesma forma, a subordinação, já que o policial

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

atuava como segurança particular do reclamado e, por óbvio, dele recebia ordens.

Ademais, ainda que o grupo fizesse a organização da escala de trabalho, os horários e locais da prestação de serviço eram fixados pelo contratante que, por exemplo, poderia dispensar a segurança quando viajava ou requerer que o policial o acompanhasse nas viagens, restando inafastável a existência de direcionamento da prestação laboral.

O conjunto probatório dos autos evidencia, ainda, a existência da habitualidade, vez que a testemunha obreira afirmou que "trabalhava o depoente, _____ (reclamante) e _____, todos policiais militares preparavam escala mensal para trabalhar para o reclamado, na condição de seguranças pessoais, nas folgas do serviço estadual", enquanto a testemunha patronal informou "que via o reclamante comparecer uma ou duas vezes por semana, no período em que o reclamado era prefeito (...) que também tinha _____ e Émerson que se revezavam; que via essas pessoas por volta de 8h da manhã; que seu _____ chegava às vezes às 19h, cedo e às vezes dava 22h e ainda não tinha chegado; que às vezes via o reclamante às 22h" (fl. 129).

Impende ressaltar que, embora o reclamado sustente que o autor "poderia se fazer substituir por seus colegas sem que houvesse qualquer interferência do Reclamado", a testemunha obreira declarou que "se não pudesse ir para o serviço, trocava a escala entre os colegas; que nunca foi necessário mandar uma quarta pessoa, até onde sabe; que a escala era feita por _____; (...) que se nenhum dos três pudesse comparecer, não sabe dizer quem compareceria".

Ora, o que se evidencia é a tentativa de afastar o elemento pessoalidade ao argumento de que o autor poderia se fazer substituir por outra pessoa na prestação dos serviços. Ocorre que havia outros policiais militares contratados na mesma situação do reclamante e o que acontecia, de fato, era que estes trabalhadores se revezavam na segurança pessoal do reclamado conforme sua disponibilidade, a depender da escala de trabalho para a Polícia Militar de Pernambuco.

Ou seja, o trabalhador não se fazia substituir por outro sujeito no âmbito estrito de sua relação com o demandado, melhor esclarecendo, não poderia chamar outra pessoa, sem vínculo de qualquer natureza com parte ré, para desempenhar as atividades que lhe incumbiam. Mas, tão somente, acordar com os outros policiais o momento de ocupação dos postos de trabalho. Inconteste, portanto, a existência da pessoalidade.

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

Nessa esteira, firmo a convicção de que a situação envolveu a modalidade de contrato de trabalho denominada, doutrinariamente, de contrato de equipe, ou, para alguns, contrato de trabalho plúrimo. A propósito dos posicionamentos doutrinários sobre o tema, cabe a citação de alguns ensinamentos, que se amoldam à hipótese presente.

Segundo Maurício Godinho Delgado, que prefere a nomenclatura contratos plúrimos, sem distingui-los dos contratos de equipe, "plúrimos são os contratos de trabalho em que comparece mais de um trabalhador no pólo ativo da relação empregatícia pactuada. A causa da formação do contrato vincula-se à presença de uma unidade laborativa entre os trabalhadores contratados, que se apresentam ao tomador como se fossem um todo unitário (uma orquestra, por exemplo). Nessa acepção, os contratos plúrimos não se distinguiriam dos contratos de equipe" (in Contrato de Trabalho, Caracterização, Distinções, Efeitos, Ed. LTr, 1999, p.39).

Já Otávio Bueno Magano, tratando sobre as modalidades dos contratos de trabalho, diz que "no que concerne ao número de participantes, o contrato pode ser individual ou individual plúrimo, este também chamado de equipe, de squadra, na Itália, de conchabo, na Argentina. Manoel Alongo Olea o define como modalidade em que a obrigação de ceder os frutos do trabalho e a obrigação de trabalhar são assumidas coletivamente e em virtude de um único vínculo jurídico. O citado autor chama a atenção para o fato de que se trata de uma "união sem personalidade" e também para a circunstância de que o chefe do grupo precisa ser necessariamente um dos trabalhadores" (Manual de Direito do Trabalho - Direito Individual do Trabalho - vol. II - Ed. LTr, 1980, p.136).

Em Orlando Gomes e Elson Gottschalk: "O contrato de equipe em que tomam parte vários empregados, é, por isso mesmo, coletivo, sem deixar de ser, todavia, contrato individual de trabalho" (Curso de Direito do Trabalho - vol. I, 9ª ed., Ed.Forense, p.144).

Por fim, de relevo trazer a doutrina de Georgenor de Sousa Franco Filho acerca dos contratos de equipe: "Este tipo de contrato exige uma pluralidade de pessoas, integrantes da equipe, que irá desenvolver determinado trabalho e para cuja efetivação é indispensável a existência de um grupo de trabalhadores. Existe um liame de aproximação entre os trabalhadores, com identidade de interesses - efetuar uma determinada tarefa -, liderados pelo chefe da equipe.

Assim o contrato de equipe apresenta-se em duas modalidades, conforme a natureza dos membros do grupo: empregatícia ou autônoma.

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

Pode ser de natureza empregatícia, quando existe subordinação entre os integrantes da equipe e o tomador dos serviços, dono da obra, sendo celebrada, então, uma pluralidade de contratos, que se ligam por um contrato plúrimo.

Também pode ter natureza autônoma, quando inexistente esta subordinação, e, se provado algum vínculo, este forma-se diretamente entre o trabalhador e o chefe da equipe." (FRANCO FILHO, Georgeton de Sousa. Curso de Direito do Trabalho. LTR. São Paulo: 3ª Ed., 2017, p. 103) Na espécie, restou evidente a constituição de uma equipe para a realização da segurança do reclamado. Por conseguinte, como o contrato de equipe agrupa um feixe de contratos individuais, e estando presentes os elementos exigidos pelos arts. 2º e 3º da CLT na relação de trabalho que foi desenvolvida entre os litigantes, o corolário lógico é o reconhecimento da existência de vínculo empregatício com o demandado.

Por todos os motivos acima expostos, reconheço o vínculo empregatício do reclamante diretamente com o demandado, na função de segurança particular, determinando a anotação de sua CTPS pelo empregador, no prazo 48 (quarenta e oito) horas, nos termos do art. 29, da CLT, contados de sua notificação para essa finalidade específica, depois do trânsito em julgado desta decisão, sob pena de multa diária de R\$ 50,00, até o limite de R\$ 1.000,00.

E considerando a ampla devolutividade de que goza o recurso ordinário, passo a apreciar os pedidos formulados nos presentes autos, em atenção ao que dispõe o art. 1.013, §4º, do CPC/2015 e a Súmula 393 do TST, vez que o processo se encontra em condições de imediato julgamento.

(...) Considerando o princípio da continuidade da relação de emprego, caberia ao demandado o ônus de comprovar o fato obstativo ao direito do autor, nos termos do art. 818 da CLT c/c o art. 373, II, do CPC/2015. E, de tal encargo, entendo que se desvencilhou a contento.

Com efeito, a testemunha de iniciativa patronal declarou, à fl. 129, "que conhece o reclamante, da campanha; que na época da campanha o reclamante comparecia na residência do reclamado; que o reclamante só compareceu na residência do reclamado na época da campanha; que a partir de 2013 o reclamado precisou de segurança e o reclamante passou a prestar serviços", sendo certo que a testemunha obreira nada mencionou a respeito do momento de início da prestação de serviços.

Nessa esteira, reconheço que o contrato de trabalho perdurou entre janeiro/2013 a setembro/2016, quando o obreiro foi dispensado imotivadamente, tendo sempre percebido remuneração

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

mensal no importe de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), valor confirmado pela testemunha obreira (v. fl. 129).

Como consequência lógica, defere-se o pagamento de: férias relativas aos períodos aquisitivos de 2013/2014 (em dobro), 2014/2015 (em dobro), 2015/2016 (de forma simples) e proporcionais, todas acrescidas de 1/3; décimo terceiro salário dos anos de 2013 (integral), 2014 (integral), 2015 (integral) e 2016 (proporcional); aviso prévio proporcional, nos termos da Lei nº 12.506/11, com integração ao tempo de serviço para todos os efeitos; pagamento do valor correspondente aos depósitos de FGTS não efetuados, acrescidos da multa de 40% em face da dispensa imotivada; e multa do art.

477 da CLT, a teor da Súmula 462 do C. TST." Instada por embargos, a Turma assim se pronunciou: "In casu, esta Turma deu provimento parcial ao recurso ordinário da reclamada para reconhecer o vínculo empregatício do reclamante diretamente com o demandado, na função de segurança particular. Senão vejamos no seguinte trecho da decisão vergastada: "Da relação entre as partes.

Inicialmente, ressalto que, de acordo com jurisprudência pacificada do Tribunal Superior do Trabalho, estando preenchidos os requisitos do art.

3º da CLT e não se tratando de atividade ilícita, não há qualquer impedimento para o reconhecimento de vínculo empregatício do policial militar.

Ademais, o fato de constar da lei que regula a atividade do policial militar a sua dedicação exclusiva não se configura em óbice ao reconhecimento do vínculo trabalhista, se, de fato, houve uma relação empregatícia, gerando efeitos válidos como qualquer outro contrato de trabalho e submetendo-se às normas trabalhistas.

Tal entendimento foi consubstanciado na Súmula 386 do C. TST, in verbis: POLICIAL MILITAR. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM EMPRESA PRIVADA (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 167 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005 Preenchidos os requisitos do art. 3º da CLT, é legítimo o reconhecimento de relação de emprego entre policial militar e empresa privada, independentemente do eventual cabimento de penalidade disciplinar prevista no Estatuto do Policial Militar. (ex-OJ nº 167 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999) Cabe, portanto, a este juízo, verificar o preenchimento dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, previstos no art. 3º da CLT, pelo que passo a analisá-los.

Pois bem.

O autor afirmou, na exordial, que foi contratado pelo demandado em setembro/2012 para prestar serviços de segurança

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

particular, sendo dispensado sem justa causa em setembro/2016. Aduziu que trabalhou clandestinamente durante todo o período, tendo em vista sua condição de policial militar, o que não impede o reconhecimento do liame empregatício, nos termos da Súmula 386 do TST. Disse que laborava três dias por semana, das 07h à 01h do dia seguinte, incluindo os domingos e feriados que coincidissem com sua escala, sem qualquer controle de jornada e sem intervalo. Acrescentou que "apesar de fazer segurança armada durante todo o contrato de trabalho, nunca percebeu qualquer valor a título de adicional de periculosidade (risco de vida), fazendo jus assim ao mencionado adicional, nos termos da 193, II da CLT".

Defendendo-se, o reclamado alegou que jamais contratou o autor como seu empregado. Esclareceu que, em 2012, concorreu ao cargo eletivo de prefeito do município de Goiana e que, naquela ocasião, havia um grupo de pessoas que prestaram serviços durante a campanha, não se configurando vínculo empregatício, a teor do art. 100 da Lei nº 9.504/97.

Acrescentou que, após o dia da eleição, o demandado retornou às suas atividades como empregado da Caixa Econômica Federal. Explicitou que, após assumir o cargo de prefeito em janeiro/2013 e sentindo-se preocupado com sua segurança, passou a requerer novamente os serviços de segurança diarista a três policiais militares, dentre eles, o reclamante. Disse que o reclamante laborava uma a duas vezes na semana, percebendo diária no valor de R\$ 100,00 e alternando-se com seus colegas policiais de acordo com suas necessidades e escalas de serviço na polícia. Afirmou que "o serviço era prestado nos compromissos externos do Reclamado, ou seja, quando este passava o dia em sua residência ou laborando no seu gabinete, não se requeria a prestação de serviços dos policiais". Ressaltou que, em tempo algum, estiveram presentes os requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, tratando-se de serviço autônomo, eventual, sem pessoalidade ou subordinação. Destacou que o autor "poderia se fazer substituir por seus colegas sem que houvesse qualquer interferência do Reclamado" e que "não possuía qualquer poder patronal sobre os policiais, os dias em que prestavam serviços ao Reclamado e as trocas de dias eram por eles resolvidos, sem qualquer intervenção do Reclamado, não tendo ele o poder de punibilidade sobre o Reclamante, característica básica do requisito de subordinação jurídica".

Verifica-se, destarte, que, a despeito de negar a existência de vínculo empregatício com o reclamante, o demandado reconhece a prestação de serviços, na condição de segurança, atraindo para si o ônus de provar a inexistência dos requisitos previstos nos artigos 2º e 3º, da CLT, nos termos dos arts. 373, II, do CPC, e 818, II, da CLT.

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

In casu, a testemunha obreira informou, à fl. 129, "que é policial militar; que trabalhou para o reclamado; que na PM sua escala é 24x72; que trabalhava o depoente, _____ (reclamante) e _____, todos policiais militares preparavam escala mensal para trabalhar para o reclamado, na condição de seguranças pessoais, nas folgas do serviço estadual; que o depoente recebia R\$ 2000,00 e o reclamante também; que recebia R\$ 2000,00 do reclamado; que se não pudesse ir para o serviço, trocava a escala entre os colegas; que nunca foi necessário mandar uma quarta pessoa, até onde sabe; que a escala era feita por _____; que viaja com o reclamado para Recife; que tal viagem já foi a lazer e a trabalho; que como era amigo do reclamado, já viajou a lazer; que se nenhum dos três pudesse comparecer, não sabe dizer quem compareceria; que crê que aconteceu de nenhum dos três poderem ir, uma vez que poderiam estar escalados para o mesmo dia na PM; que se faltassem, não receberiam punição ou reclamação em decorrência do trabalho na PM; que quem fazia a escala era _____, sem interferência do reclamado; que tinham horário para refeição; que o reclamado lhe pagou os dias que trabalhou; que trabalhavam nos fins de semana com o reclamado, pois a escala era corrida, caindo na escala trabalharia; que tinha fins de semana que o reclamado viajava e não ficava com nenhum dos três seguranças; que também tinha fim de semana nos quais o reclamado dispensava os seguranças; que dificilmente trabalhou nos domingos, que não se recorda se trabalhou aos domingos; que o reclamado viajava muito para a Brasília; que durante essas viagens, não havia trabalho; que quando o reclamado ia para Brasília o reclamado passava até uma semana fora" - sem grifos no original.

Constata-se, pois, que o contrato de trabalho emerge da própria realidade que se vislumbra no desenrolar da relação entre as partes. No caso, é denominado pela doutrina de contrato-realidade e, portanto, independe, até mesmo, de qualquer intenção referente à contratação de outra natureza por parte dos sujeitos. Nesses termos, uma vez constatada a presença dos elementos ínsitos nos artigos 2º e 3º da CLT, há que ser reconhecida a relação de emprego.

E, no caso concreto, há provas suficientes dos elementos caracterizadores da relação empregatícia, quais sejam: não eventualidade, pessoalidade, subordinação e onerosidade.

Com efeito, não paira controvérsia acerca da existência da onerosidade. Da mesma forma, a subordinação, já que o policial atuava como segurança particular do reclamado e, por óbvio, dele recebia ordens.

Ademais, ainda que o grupo fizesse a organização da escala de trabalho, os horários e locais da prestação de serviço eram fixados

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

pelo contratante que, por exemplo, poderia dispensar a segurança quando viajava ou requerer que o policial o acompanhasse nas viagens, restando inafastável a existência de direcionamento da prestação laboral.

O conjunto probatório dos autos evidencia, ainda, a existência da habitualidade, vez que a testemunha obreira afirmou que "trabalhava o depoente, _____ (reclamante) e _____, todos policiais militares preparavam escala mensal para trabalhar para o reclamado, na condição de seguranças pessoais, nas folgas do serviço estadual", enquanto a testemunha patronal informou "que via o reclamante comparecer uma ou duas vezes por semana, no período em que o reclamado era prefeito (...) que também tinha _____ e Émerson que se revezavam; que via essas pessoas por volta de 8h da manhã; que seu _____ chegava às vezes às 19h, cedo e às vezes dava 22h e ainda não tinha chegado; que às vezes via o reclamante às 22h" (fl. 129).

Impende ressaltar que, embora o reclamado sustente que o autor "poderia se fazer substituir por seus colegas sem que houvesse qualquer interferência do Reclamado", a testemunha obreira declarou que "se não pudesse ir para o serviço, trocava a escala entre os colegas; que nunca foi necessário mandar uma quarta pessoa, até onde sabe; que a escala era feita por _____; (...) que se nenhum dos três pudesse comparecer, não sabe dizer quem compareceria".

Ora, o que se evidencia é a tentativa de afastar o elemento pessoalidade ao argumento de que o autor poderia se fazer substituir por outra pessoa na prestação dos serviços. Ocorre que havia outros policiais militares contratados na mesma situação do reclamante e o que acontecia, de fato, era que estes trabalhadores se revezavam na segurança pessoal do reclamado conforme sua disponibilidade, a depender da escala de trabalho para a Polícia Militar de Pernambuco.

Ou seja, o trabalhador não se fazia substituir por outro sujeito no âmbito estrito de sua relação com o demandado, melhor esclarecendo, não chamar outra pessoa, sem vínculo de qualquer natureza com parte ré, para desempenhar as atividades que lhe incumbiam. Mas, tão somente, acordar com os outros policiais o momento de ocupação dos postos de trabalho. Incontestemente, portanto, a existência da pessoalidade.

Nessa esteira, firmo a convicção de que a situação envolveu a modalidade de contrato de trabalho denominada, doutrinariamente, de contrato de equipe, ou, para alguns, contrato de trabalho plúrimo. A propósito dos posicionamentos doutrinários sobre o tema, cabe a

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

citação de alguns ensinamentos, que se amoldam à hipótese presente.

Segundo Maurício Godinho Delgado, que prefere a nomenclatura contratos plúrimos, sem distingui-los dos contratos de equipe, "plúrimos são os contratos de trabalho em que comparece mais de um trabalhador no pólo ativo da relação empregatícia pactuada. A causa da formação do contrato vincula-se à presença de uma unidade laborativa entre os trabalhadores contratados, que se apresentam ao tomador como se fossem um todo unitário (uma orquestra, por exemplo). Nessa acepção, os contratos plúrimos não se distinguiriam dos contratos de equipe" (inContr ato de Trabalho, Caracterização, Distinções, Efeitos, Ed. LTr, 1999, p.39).

Já Otávio Bueno Magano, tratando sobre as modalidades dos contratos de trabalho, diz que "no que concerne ao número de participantes, o contrato pode ser individual ou individual plúrimo, este também chamado de equipe, de squadra, na Itália, de conchabo, na Argentina. Manoel Alongo Olea o define como modalidade em que a obrigação de ceder os frutos do trabalho e a obrigação de trabalhar são assumidas coletivamente e em virtude de um único vínculo jurídico. O citado autor chama a atenção para o fato de que se trata de uma "união sem personalidade" e também para a circunstância de que o chefe do grupo precisa ser necessariamente um dos trabalhadores" (Manual de Direito do Trabalho - Direito Individual do Trabalho - vol. II - Ed. LTr, 1980, p.136).

Em Orlando Gomes e Elson Gottschalk: "O contrato de equipe em que tomam parte vários empregados, é, por isso mesmo, coletivo, sem deixar de ser, todavia, contrato individual de trabalho" (Curso de Direito do Trabalho - vol. I, 9ª ed., Ed.Forense, p.144).

Por fim, de relevo trazer a doutrina de Georgenor de Sousa Franco Filho acerca dos contratos de equipe: "Este tipo de contrato exige uma pluralidade de pessoas, integrantes da equipe, que irá desenvolver determinado trabalho e para cuja efetivação é indispensável a existência de um grupo de trabalhadores. Existe um liame de aproximação entre os trabalhadores, com identidade de interesses - efetuar uma determinada tarefa -, liderados pelo chefe da equipe.

Assim o contrato de equipe apresenta-se em duas modalidades, conforme a natureza dos membros do grupo: empregatícia ou autônoma.

Pode ser de natureza empregatícia, quando existe subordinação entre os integrantes da equipe e o tomador dos serviços, dono da obra, sendo celebrada, então, uma pluralidade de contratos, que se ligam por um contrato plúrimo.

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

Também pode ter natureza autônoma, quando inexistente esta subordinação, e, se provado algum vínculo, este forma-se diretamente entre o trabalhador e o chefe da equipe." (FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Curso de Direito do Trabalho. LTR. São Paulo: 3ª Ed., 2017, p. 103) Na espécie, restou evidente a constituição de uma equipe para a realização da segurança do reclamado. Por conseguinte, como o contrato de equipe agrupa um feixe de contratos individuais, e estando presentes os elementos exigidos pelos arts. 2º e 3º da CLT na relação de trabalho que foi desenvolvida entre os litigantes, o corolário lógico é o reconhecimento da existência de vínculo empregatício com o demandado.

Por todos os motivos acima expostos, reconheço o vínculo empregatício do reclamante diretamente com o demandado, na função de segurança particular, determinando a anotação de sua CTPS pelo empregador, no prazo 48 (quarenta e oito) horas, nos termos do art. 29, da CLT, contados de sua notificação para essa finalidade específica, depois do trânsito em julgado desta decisão, sob pena de multa diária de R\$ 50,00, até o limite de R\$ 1.000,00.

E considerando a ampla devolutividade de que goza o recurso ordinário, passo a apreciar os pedidos formulados nos presentes autos, em atenção ao que dispõe o art. 1.013, §4º, do CPC/2015 e a Súmula 393 do TST, vez que o processo se encontra em condições de imediato julgamento.

Do contrato de trabalho.

Na inicial, o autor afirmou que foi contratado pelo demandado em setembro/2012 para prestar serviços de segurança particular, sendo dispensado sem justa causa em setembro/2016.

Em sede de defesa, o reclamado alegou que, em 2012, concorreu ao cargo eletivo de prefeito do município de Goiana e que o obreiro lhe prestou serviços como segurança durante a campanha. Acrescentou que, após o dia da eleição, o demandado retornou às suas atividades como empregado da Caixa Econômica Federal, não mais necessitando dos serviços do autor. Explicitou que, após assumir o cargo de prefeito em janeiro/2013 e sentindo-se preocupado com sua segurança, passou a requerer novamente os serviços de segurança diarista a três policiais militares, dentre eles, o reclamante.

Considerando o princípio da continuidade da relação de emprego, caberia ao demandado o ônus de comprovar o fato obstativo ao direito do autor, nos termos do art. 818 da CLT c/c o art. 373, II, do CPC/2015. E, de tal encargo, entendo que se desvencilhou a contento.

Com efeito, a testemunha de iniciativa patronal declarou, à fl. 129, "que conhece o reclamante, da campanha; que na época da campanha o reclamante comparecia na residência do reclamado;

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

que o reclamante só compareceu na residência do reclamado na época da campanha; que a partir de 2013 o reclamado precisou de segurança e o reclamante passou a prestar serviços", sendo certo que a testemunha obreira nada mencionou a respeito do momento de início da prestação de serviços.

Nessa esteira, reconheço que o contrato de trabalho perdurou entre janeiro/2013 a setembro/2016, quando o obreiro foi dispensado imotivadamente, tendo sempre percebido remuneração mensal no importe de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), valor confirmado pela testemunha obreira (v. fl. 129).

Como consequência lógica, defere-se o pagamento de: férias relativas aos períodos aquisitivos de 2013/2014 (em dobro), 2014/2015 (em dobro), 2015/2016 (de forma simples) e proporcionais, todas acrescidas de 1/3; décimo terceiro salário dos anos de 2013 (integral), 2014 (integral), 2015 (integral) e 2016 (proporcional); aviso prévio proporcional, nos termos da Lei nº 12.506/11, com integração ao tempo de serviço para todos os efeitos; pagamento do valor correspondente aos depósitos de FGTS não efetuados, acrescidos da multa de 40% em face da dispensa imotivada; e multa do art.

477 da CLT, a teor da Súmula 462 do C. TST.

Não há falar em aplicação da multa do art. 467 da CLT, tendo em vista que as parcelas postuladas são controversas, nem em indenização substitutiva ao seguro-desemprego, em face do disposto no art. 3º, inc. V, da Lei nº 7.998/1990.

Por outro lado, o autor afirmou, na inicial, que recebia remuneração mensal de R\$ 2.000,00 - o que foi confirmado por sua testemunha (fl. 129) -, porém, não recebeu a contraprestação no último mês trabalhado. O reclamado, por sua vez, alegou não haver qualquer verba em atraso (v. fl. 30), todavia, não trouxe aos autos os comprovantes de pagamento.

Nessa esteira, forçoso deferir, outrossim, o saldo de salário no valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais).

(...) Dos pedidos relativos à jornada.

Na inicial, o autor afirmou que laborava três dias por semana, das 07h à 1h do dia seguinte, inclusive domingos e feriados que coincidisse com sua escala. Acrescentou que não havia controle de jornada e que não tinha intervalo para refeição e descanso, sempre almoçando e jantando rapidamente no decorrer da jornada. Requereu o pagamento de horas extras a 60% e a 100% nos domingos e feriados, intervalo intrajornada e adicional noturno.

Defendendo-se, o reclamado alegou que "o serviço prestado como segurança pessoal era executado em horários diversos, embora geralmente o serviço tenha sido prestado no período das 08:00/09:00

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

horas às 18:00/19:00 horas, com vários intervalos durante o dia, considerando ainda que o Reclamante sempre gozava de um período de geralmente 1 (uma) hora para almoço".

Pois bem.

Na hipótese, a testemunha de iniciativa patronal informou, à fl. 129, "que via essas pessoas por volta de 8h da manhã; que seu _____ chegava às vezes às 19h, cedo e às vezes dava 22h e ainda não tinha chegado; que às vezes via o reclamante às 22h".

De outra parte, a testemunha obreira declarou, à fl. 129, "que tinham horário para refeição; (...) que trabalhavam nos fins de semana com o reclamado, pois a escala era corrida, caindo na escala trabalharia; que tinha fins de semana que o reclamado viajava e não ficava com nenhum dos três seguranças; que também tinha fim de semana nos quais o reclamado dispensava os seguranças; que dificilmente trabalhou nos domingos, que não se recorda se trabalhou aos domingos".

Verifica-se, destarte, que a referida testemunha nada mencionou a respeito de feriados, depreendendo-se, ainda, que, ao afirmar que trabalhava em fins de semana, o depoente se referia aos sábados, já que declarou "que dificilmente trabalhou nos domingos, que não se recorda se trabalhou aos domingos".

Nessa esteira, à luz do conjunto probatório, é de se concluir que o autor laborava, em média, das 08h às 20h30min, duas ou três vezes por semana, alternadamente, com intervalos de uma hora para almoço e uma hora para jantar, não havendo falar, portanto, em pagamento de adicional noturno e de horas intervalares.

Defere-se, todavia, o pagamento como extra das horas que ultrapassarem a 8ª diária, com repercussão em aviso prévio, férias + 1/3, 13º salário, repouso semanal remunerado e FGTS + 40%.

Para o cômputo, devem-se observar a remuneração mensal de R\$ 2.000,00, o adicional de 50%, conforme previsto na LC nº 150/2015, o divisor 220 e os dias efetivamente trabalhados, conforme jornada ora reconhecida." Verifica-se, destarte, que este juízo se pronunciou expressamente acerca das razões pelas quais reconheceu o vínculo empregatício do reclamante diretamente com o demandado, destacando, quanto à subordinação jurídica, que "ainda que o grupo fizesse a organização da escala de trabalho, os horários e locais da prestação de serviço eram fixados pelo contratante que, por exemplo, poderia dispensar a segurança quando viajava ou requerer que o policial o acompanhasse nas viagens, restando inafastável a existência de direcionamento da prestação laboral".

Constou, ainda, no acórdão, que "o que se evidencia é a tentativa de afastar o elemento personalidade ao argumento de que o autor poderia se fazer substituir por outra pessoa na prestação dos

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

serviços. Ocorre que havia outros policiais militares contratados na mesma situação do reclamante e o que acontecia, de fato, era que estes trabalhadores se revezavam na segurança pessoal do reclamado conforme sua disponibilidade, a depender da escala de trabalho para a Polícia Militar de Pernambuco".

Ressaltou-se, outrossim, que "o trabalhador não se fazia substituir por outro sujeito no âmbito estrito de sua relação com o demandado, melhor esclarecendo, não poderia chamar outra pessoa, sem vínculo de qualquer natureza com parte ré, para desempenhar as atividades que lhe incumbiam.

Mas, tão somente, acordar com os outros policiais o momento de ocupação dos postos de trabalho. Inconteste, portanto, a existência da pessoalidade".

Destacou-se, ademais, que "restou evidente a constituição de uma equipe para a realização da segurança do reclamado. Por conseguinte, como o contrato de equipe agrupa um feixe de contratos individuais, e estando presentes os elementos exigidos pelos arts. 2º e 3º da CLT na relação de trabalho que foi desenvolvida entre os litigantes, o corolário lógico é o reconhecimento da existência de vínculo empregatício com o demandado".

Saliente-se que, diferentemente do alegado pelo embargante, o acórdão vergastado reconheceu a condição de empregado doméstico do obreiro, mormente no tópico relativo à jornada, mencionando expressamente a LC nº 150/2015.

Impende realçar que, ao contrário do que busca fazer crer o reclamado, o direito do empregado doméstico à percepção das horas extras não surgiu com a LC nº 150/2015, mas com o advento da EC nº 72/2013, que incluiu o parágrafo único no art. 7º da CF/88, passando a garantir aos domésticos jornada de trabalho de oito horas diárias, ainda que recaísse sobre eles o dever de comprovar a carga horária extraordinária.

Na hipótese dos autos, todavia, a jornada de trabalho restou reconhecida com base na prova oral produzida nos autos.

Destaque-se que, embora a decisão embargada não tenha feito referência às escalas de trabalho acostadas aos autos, tais documentos não têm o condão de infirmar o convencimento do juízo de que o autor laborava duas ou três vezes por semana, alternadamente.

Note-se que, diversamente do sustentado pelo embargante, o obreiro afirmou, em seu depoimento, que "a escala da polícia era 24hx72h" - grifei, de modo que, embora houvesse a possibilidade de dobrar a escala remanesceriam, no mínimo, três dias da semana para o autor se revezar com os demais policiais na segurança pessoal do reclamado.

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

Ademais, cumpre realçar que o Juízo não está obrigado a responder todas as questões ou argumentos formulados pela parte, tampouco transcrever trechos da prova documental/testemunhal, como pretende o embargante. Exige-se, sim, que fundamente a decisão, consoante dispõem os artigos 93, inciso IX, da Constituição da República, e 832 da Consolidação das Leis do Trabalho, apreciando corretamente a matéria e explanando as razões que serviram de fundamento ao seu julgamento, tal como ocorreu no caso dos autos. Se, porventura, esta Corte tenha olvidado a apreciação de qualquer elemento probatório, tratar-se-á de erro de julgamento, e não omissão, sendo indevida a utilização do remédio jurídico manejado.

Quanto ao argumento de que o reclamante não faria jus à multa do art. 477 da CLT, destaco que o art. 19 da própria LC nº 150/2015 admite a aplicação subsidiária da CLT, desde que observadas as peculiaridades do trabalho doméstico. Assim, em não havendo incompatibilidade, inexistente razão para não aplicar a multa em comento. Com efeito, entendimento contrário beneficiaria o empregador doméstico que descumpra o prazo para pagamento das verbas rescisórias." Confrontando os argumentos da parte corrente com os fundamentos da decisão recorrida, não vislumbro violação direta e literal das normas supracitadas, eis que a rejeição dos embargos de declaração opostos está devidamente fundamentada na legislação aplicável, vez que a Turma se pronunciou exaustivamente sobre todas as matérias abordadas pelo recorrente nos embargos, à luz do contexto probatório dos autos, atrelado aos fatos e fundamentos jurídicos trazidos pelas partes, estando as questões suscitadas compreendidas no próprio conteúdo da decisão proferida. Deste modo, sob a ótica da restrição imposta pela Súmula nº 459 do C. TST, a prestação jurisdicional encontra-se completa, enquadrando-se a irresignação no inconformismo com a solução dada à lide e, não, na hipótese de nulidade processual por ausência de prestação jurisdicional.

No mais, confrontando os argumentos da parte recorrente com os fundamentos do acórdão, quanto ao vínculo de emprego, tenho que a revista não comporta processamento, pois o Regional decidiu as questões veiculadas no presente apelo com base no conjunto probatório contido nos autos e de acordo com a legislação pertinente à espécie. Assim, as alegações lançadas pela parte nas razões recursais, em sentido contrário, somente seriam aferíveis por meio de reexame fático, o que não é possível através desta via recursal (Súmula nº 126 do TST). Por consequência, fica inviabilizado o exame pertinente à divergência jurisprudencial específica (Súmula nº 296, I, desse mesmo órgão superior).

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

No que tange à multa do art. 477 da CLT, observo que a matéria foi apreciada em consonância com a legislação pertinente à espécie, bem como, em conformidade com a prova dos autos, consistindo a insurgência, quando muito, em interpretação dos fatos diversa daquela conferida pelo Regional. Por outro lado, melhor sorte não teria a recorrente em sua pretensão de ser recebida a revista por divergência jurisprudencial, porque não abrange todos os fundamentos e não traz as mesmas premissas fáticas da decisão recorrida. Incidem, em concreto, as Súmulas 23 e 296, item I, do Tribunal Superior do Trabalho.

CONCLUSÃO Diante do exposto, DENEGO seguimento ao recurso de revista.

Cumpram-se as formalidades legais.

Intimem-se.

snl/mroAssinaturaRECIFE, 9 de Julho de 2019 DIONE NUNES FURTADO DA SILVA Desembargador(a) do Trabalho da 6ª Região

Como se sabe, a intervenção deste Tribunal Superior do Trabalho apenas se legitima quando há demonstração clara e objetiva da presença de interesse público na resolução da disputa, o que é evidenciado por uma das seguintes situações jurídicas: transgressão direta e literal à ordem jurídica (leis federais e Constituição) e dissenso jurisprudencial (entre TRTs, entre TRT e a SDI/TST, contrariedade a Súmulas do TST e Súmulas Vinculantes do STF).

Com o advento da Lei 13.467/2017, o caráter excepcional da jurisdição prestada pelo TST foi uma vez mais remarcado com a regulamentação do pressuposto recursal da transcendência, segundo o qual a admissibilidade do recurso de revista depende da relevância ou expressão das questões jurídicas suscitadas, considerados os seus reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica (CLT, art. 896-A).

O simples descontentamento da parte com o teor da decisão judicial não basta para viabilizar o acesso a mais uma instância jurisdicional.

Muito embora a crise de efetividade do sistema judicial brasileiro venha sendo combatida há vários anos por meio de reformas legislativas e políticas de gestão delineadas a partir do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), é fato que o principal aspecto a ser enfrentado envolve os recursos protelatórios, que apenas consomem valioso tempo e recurso das próprias partes e do Estado.

O direito constitucional de acesso à Justiça (CF, art. 5º, XXXV) não autoriza o percurso de todos os graus de jurisdição fora das hipóteses legalmente previstas (CF, art. 5º, LIV). Se o debate se esgotou de modo regular na esfera ordinária de jurisdição, proferidas as decisões de forma exauriente e fundamentada (CF, art. 93, IX) e sem que tenham sido vulneradas as garantias processuais fundamentais dos litigantes, à parte sucumbente cabe conformar-se com o resultado proposto, não lhe sendo lícito postergar, indevidamente, o trânsito em julgado da última decisão proferida, com a interposição sucessiva das várias espécies recursais previstas em lei.

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

No caso presente, foram examinadas, detida e objetivamente, todas as alegações deduzidas pela parte em seu recurso de revista e indicados os óbices que inviabilizaram o processamento pretendido.

Confrontando a motivação inscrita na decisão agravada e os argumentos deduzidos pela parte Agravante, percebe-se, sem maiores dúvidas, a ausência de qualquer equívoco que autorize o provimento do presente agravo de instrumento. Os motivos inscritos na decisão agravada estão corretos, evidenciam a ausência de pressupostos legais e, por isso, são também incorporados a esta decisão.

Assim, constatado que as razões apresentadas pela parte Agravante não são capazes de justificar a reforma da decisão agravada, viabilizando o processamento regular do recurso de revista denegado, no que se refere aos temas veiculados nas razões recursais, porquanto não se evidencia a transcendência sob quaisquer de suas espécies, na medida em que não alcança questão jurídica nova (**transcendência jurídica**); o valor da causa não assume expressão econômica suficiente a ensejar a intervenção desta Corte (**transcendência econômica**); tampouco se divisa ofensa a direito social constitucionalmente assegurado (**transcendência social**).

Ademais, não há, a partir das específicas circunstâncias fáticas consideradas pela Corte Regional, jurisprudência dissonante pacífica e reiterada no âmbito desta Corte, não se configurando a **transcendência política** do debate proposto.

Registro, por fim, que, conforme Tese 339 de Repercussão Geral do STF, o artigo 93, IX, da Constituição Federal exige que o acórdão ou decisão sejam fundamentados, ainda que sucintamente, sem determinar, contudo, o exame pormenorizado de cada uma das alegações ou provas.

Logo, uma vez que a parte já recebeu a resposta fundamentada deste Poder Judiciário, não há espaço para o processamento do recurso de revista denegado.

Assim, ratificando os motivos inscritos na decisão agravada, devidamente incorporados a esta decisão, e amparado no artigo 932 do CPC/2015, **NEGO PROVIMENTO** ao agravo de instrumento. (fls. 450/471)

O Reclamado alega que não pretendeu revolver fatos e provas, razão pela qual não há falar em aplicação do óbice da Súmula 126 do TST.

Afirma que a causa oferece transcendência política.

Diz que não estão presentes todos os elementos configuradores do vínculo de emprego, nos termos do artigo 3º da CLT e 1º da LC 150/2015.

Não se conforma com a aplicação da multa do artigo 477 da CLT, por se tratar de emprego doméstico.

Ao exame.

Em que pese não seja possível revolver o conjunto fático probatório delimitado no acórdão regional, nesta instância extraordinária, conforme diretriz da Súmula

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

126/TST, é possível examinar se houve o correto enquadramento jurídico dos fatos consignados pelo Tribunal Regional.

No caso, a leitura do acórdão regional, em que transcritos o depoimento do Autor e das testemunhas, revela que o labor não se dava em três dias da semana, conforme narrado pelo Reclamante, mas de uma a duas vezes por semana, como noticiado pelo Reclamado e corroborado pela testemunha patronal, afigurando-se possível a tese de violação do artigo 3º da CLT.

Assim, constatado possível equívoco na decisão monocrática, quanto ao exame dos pressupostos intrínsecos de admissibilidade do recurso de revista quanto ao tema, impõe-se a reforma da decisão agravada.

DOU PROVIMENTO ao agravo.

II - AGRAVO DE INSTRUMENTO**1. CONHECIMENTO**

CONHEÇO do agravo de instrumento porque atendidos os pressupostos legais de admissibilidade.

2. MÉRITO**2.1. POLICIAL MILITAR. SEGURANÇA PRIVADA. RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO DOMÉSTICO PELO TRT. REQUISITOS DO ART. 3º DA CLT.**

Considerando os fundamentos adotados para o provimento do agravo, em que demonstrada possível ofensa ao art. 3º da CLT, **DOU PROVIMENTO** ao agravo de instrumento para, convertendo-o em recurso de revista, determinar a reautuação do processo e a publicação de nova pauta de julgamento (RITST, art. 122).

III - RECURSO DE REVISTA**1. CONHECIMENTO**

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

Satisfeitos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade, passo ao exame dos pressupostos intrínsecos do recurso de revista.

1.1. NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. ARTIGO 896, § 1º-A, IV, DA CLT. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA.

A parte sustenta, em síntese, que nada obstante tenha oposto os devidos embargos de declaração, o TRT manteve-se omissivo no exame de fatos importantes para demonstrar a inexistência do vínculo de emprego.

Indica ofensa aos artigos 93, inciso IX da CF e 832 da CLT.

Ao exame.

Inicialmente, ressalto que não há falar em nulidade da decisão agravada por ausência de fundamentação, uma vez que, conforme Tese 339 de Repercussão Geral do STF, o artigo 93, IX, da Constituição Federal exige que o acórdão ou decisão sejam fundamentados, ainda que sucintamente, sem determinar, contudo, o exame pormenorizado de cada uma das alegações ou provas.

Por decisão monocrática, foi mantida a decisão de admissibilidade em que denegado seguimento ao recurso de revista interposto pela parte.

*Destaco que ao suscitar negativa de prestação jurisdicional, a parte deve transcrever, no recurso de revista, o trecho dos embargos declaratórios em que pleiteia pronunciamento sobre determinada questão ventilada no recurso ordinário, **bem como o inteiro teor da decisão proferida pelo Tribunal Regional em sede de embargos de declaração**, a fim de demonstrar que as omissões ali indicadas não foram objeto de pronunciamento pela Corte Regional.*

No caso presente, o Reclamado, no recurso de revista, não transcreveu a íntegra do acórdão regional de forma a permitir a verificação das omissões alegadas.

Assim, não há como analisar a pretensão requerida em face do descumprimento do pressuposto recursal exigido no artigo 896, § 1º-A, IV, da CLT.

Nesse contexto, nenhum reparo merece a decisão, mantida por fundamento diverso.

NÃO CONHEÇO.

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233**1.2. POLICIAL MILITAR. SEGURANÇA PRIVADA. RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO DOMÉSTICO PELO TRT. REQUISITOS DO ART. 3º DA CLT.**

O Tribunal Regional reformou a sentença e reconheceu o vínculo de emprego doméstico, mediante os seguintes fundamentos:

(...)

DO MÉRITO

Da relação entre as partes.

Inicialmente, ressalto que, de acordo com jurisprudência pacificada do Tribunal Superior do Trabalho, estando preenchidos os requisitos do art. 3º da CLT e não se tratando de atividade ilícita, não há qualquer impedimento para o reconhecimento de vínculo empregatício do policial militar.

Ademais, o fato de constar da lei que regula a atividade do policial militar a sua dedicação exclusiva não se configura em óbice ao reconhecimento do vínculo trabalhista, se, de fato, houve uma relação empregatícia, gerando efeitos válidos como qualquer outro contrato de trabalho e submetendo-se às normas trabalhistas.

Tal entendimento foi consubstanciado na Súmula 386 do C. TST, in verbis:

POLICIAL MILITAR. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM EMPRESA PRIVADA (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 167 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Preenchidos os requisitos do art. 3º da CLT, é legítimo o reconhecimento de relação de emprego entre policial militar e empresa privada, independentemente do eventual cabimento de penalidade disciplinar prevista no Estatuto do Policial Militar. (ex-OJ nº 167 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999)

Cabe, portanto, a este juízo, verificar o preenchimento dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, previstos no art. 3º da CLT, pelo que passo a analisá-los.

Pois bem.

*O autor afirmou, na exordial, que foi contratado pelo demandado em setembro/2012 para prestar serviços de segurança particular, sendo dispensado sem justa causa em setembro/2016. Aduziu que trabalhou clandestinamente durante todo o período, tendo em vista sua condição de policial militar, o que não impede o reconhecimento do liame empregatício, nos termos da Súmula 386 do TST. **Disse que laborava três dias por semana, das 07h à 01h do dia seguinte, incluindo os domingos e feriados que coincidissem com sua escala, sem qualquer controle de jornada e sem intervalo.** Acrescentou que "apesar de fazer segurança armada durante todo o contrato de trabalho, nunca percebeu qualquer valor a título de adicional de periculosidade (risco de vida), fazendo jus assim ao mencionado adicional, nos termos da 193, II da CLT".*

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

Defendendo-se, o reclamado alegou que jamais contratou o autor como seu empregado. Esclareceu que, em 2012, concorreu ao cargo eletivo de prefeito do município de Goiana e que, naquela ocasião, havia um grupo de pessoas que prestaram serviços durante a campanha, não se configurando vínculo empregatício, a teor do art. 100 da Lei nº 9.504/97. Acrescentou que, após o dia da eleição, o demandado retornou às suas atividades como empregado da Caixa Econômica Federal. Explicitou que, após assumir o cargo de prefeito em janeiro/2013 e sentindo-se preocupado com sua segurança, passou a requerer novamente os serviços de segurança diarista a três policiais militares, dentre eles, o reclamante. **Disse que o reclamante laborava uma a duas vezes na semana, percebendo diária no valor de R\$ 100,00 e alternando-se com seus colegas policiais de acordo com suas necessidades e escalas de serviço na polícia. Afirmou que "o serviço era prestado nos compromissos externos do Reclamado, ou seja, quando este passava o dia em sua residência ou laborando no seu gabinete, não se requeria a prestação de serviços dos policiais". Ressaltou que, em tempo algum, estiveram presentes os requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, tratando-se de serviço autônomo, eventual, sem pessoalidade ou subordinação. Destacou que o autor "poderia se fazer substituir por seus colegas sem que houvesse qualquer interferência do Reclamado" e que "não possuía qualquer poder patronal sobre os policiais, os dias em que prestavam serviços ao Reclamado e as trocas de dias eram por eles resolvidos, sem qualquer intervenção do Reclamado, não tendo ele o poder de punibilidade sobre o Reclamante, característica básica do requisito de subordinação jurídica".**

Verifica-se, destarte, que, a despeito de negar a existência de vínculo empregatício com o reclamante, o demandado reconhece a prestação de serviços, na condição de segurança, atraindo para si o ônus de provar a inexistência dos requisitos previstos nos artigos 2º e 3º, da CLT, nos termos dos arts. 373, II, do CPC, e 818, II, da CLT.

In casu, **a testemunha obreira** informou, à fl. 129, "que é policial militar; que trabalhou para o reclamado; que na PM sua escala é 24x72; que trabalhava o depoente, _____ (reclamante) e _____, todos policiais militares preparavam escala mensal para trabalhar para o reclamado, na condição de seguranças pessoais, nas folgas do serviço estadual; que o depoente recebia R\$ 2000,00 e o reclamante também; que recebia R\$ 2000,00 do reclamado; **que se não pudesse ir para o serviço, trocava a escala entre os colegas; que nunca foi necessário mandar uma quarta pessoa, até onde sabe; que a escala era feita por _____; que viaja com o reclamado para Recife; que tal viagem já foi a lazer e a trabalho; que como era amigo do reclamado, já viajou a lazer; que se nenhum dos três pudesse comparecer, não sabe dizer quem compareceria; que crê que aconteceu de nenhum dos três poderem ir, uma vez que poderiam estar escalados para o mesmo dia na PM; que se faltassem, não receberiam punição ou reclamação em decorrência do trabalho na PM; que quem fazia a escala era _____, sem interferência do reclamado; que tinham horário para refeição; que o reclamado lhe pagou os dias que trabalhou;**

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

que trabalhavam nos fins de semana com o reclamado, pois a escala era corrida, caindo na escala trabalharia; que tinha fins de semana **que o reclamado viajava e não ficava com nenhum dos três seguranças; que também tinha fim de semana nos quais o reclamado dispensava os seguranças; que dificilmente trabalhou nos domingos, que não se recorda se trabalhou aos domingos; que o reclamado viajava muito para a Brasília; que durante essas viagens, não havia trabalho;** que quando o reclamado ia para Brasília o reclamado passava até uma semana fora" - sem grifos no original.

Constata-se, pois, que o contrato de trabalho emerge da própria realidade que se vislumbra no desenrolar da relação entre as partes. No caso, é denominado pela doutrina de contrato-realidade e, portanto, independe, até mesmo, de qualquer intenção referente à contratação de outra natureza por parte dos sujeitos. Nesses termos, uma vez constatada a presença dos elementos ínsitos nos artigos 2º e 3º da CLT, há que ser reconhecida a relação de emprego.

E, no caso concreto, há provas suficientes dos elementos caracterizadores da relação empregatícia, quais sejam: não eventualidade, pessoalidade, subordinação e onerosidade.

Com efeito, não paira controvérsia acerca da existência da onerosidade. Da mesma forma, a subordinação, já que o policial atuava como segurança particular do reclamado e, por óbvio, dele recebia ordens.

Ademais, ainda que o grupo fizesse a organização da escala de trabalho, os horários e locais da prestação de serviço eram fixados pelo contratante que, por exemplo, poderia dispensar a segurança quando viajava ou requerer que o policial o acompanhasse nas viagens, restando inafastável a existência de direcionamento da prestação laboral.

O conjunto probatório dos autos evidencia, ainda, a existência da habitualidade, vez que a **testemunha obreira** afirmou que "trabalhava o depoente, _____ (reclamante) e _____, todos policiais militares preparavam escala mensal para trabalhar para o reclamado, na condição de seguranças pessoais, nas folgas do serviço estadual", enquanto a testemunha patronal informou "**que via o reclamante comparecer uma ou duas vezes por semana, no período em que o reclamado era prefeito (...)** que também tinha _____ e Émerson que se revezavam; que via essas pessoas por volta de 8h da manhã; que seu _____ chegava às vezes às 19h, cedo e às vezes dava 22h e ainda não tinha chegado; que às vezes via o reclamante às 22h" (fl. 129).

Impende ressaltar que, embora o reclamado sustente que o autor "poderia se fazer substituir por seus colegas sem que houvesse qualquer interferência do Reclamado", a testemunha obreira declarou que "se não pudesse ir para o serviço, trocava a escala entre os colegas; que nunca foi necessário mandar uma quarta pessoa, até onde sabe; que a escala era feita por _____; (...) que se nenhum dos três pudesse comparecer, não sabe dizer quem compareceria".

Ora, o que se evidencia é a tentativa de afastar o elemento pessoalidade ao argumento de que o autor poderia se fazer substituir por outra pessoa na prestação dos serviços. Ocorre que havia outros policiais militares contratados na

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

mesma situação do reclamante e o que acontecia, de fato, era que estes trabalhadores se revezavam na segurança pessoal do reclamado conforme sua disponibilidade, a depender da escala de trabalho para a Polícia Militar de Pernambuco.

Ou seja, o trabalhador não se fazia substituir por outro sujeito no âmbito estrito de sua relação com o demandado, melhor esclarecendo, não poderia chamar outra pessoa, sem vínculo de qualquer natureza com parte ré, para desempenhar as atividades que lhe incumbiam. Mas, tão somente, acordar com os outros policiais o momento de ocupação dos postos de trabalho. Incontestemente, portanto, a existência da personalidade.

Nessa esteira, firmo a convicção de que a situação envolveu a modalidade de contrato de trabalho denominada, doutrinariamente, de contrato de equipe, ou, para alguns, contrato de trabalho plúrimo. A propósito dos posicionamentos doutrinários sobre o tema, cabe a citação de alguns ensinamentos, que se amoldam à hipótese presente.

Segundo Maurício Godinho Delgado, que prefere a nomenclatura contratos plúrimos, sem distingui-los dos contratos de equipe, "plúrimos são os contratos de trabalho em que comparece mais de um trabalhador no pólo ativo da relação empregatícia pactuada. A causa da formação do contrato vincula-se à presença de uma unidade laborativa entre os trabalhadores contratados, que se apresentam ao tomador como se fossem um todo unitário (uma orquestra, por exemplo). Nessa acepção, os contratos plúrimos não se distinguiriam dos contratos de equipe" (in Contrato de Trabalho, Caracterização, Distinções, Efeitos, Ed. LTr, 1999, p.39).

Já Otávio Bueno Magano, tratando sobre as modalidades dos contratos de trabalho, diz que "no que concerne ao número de participantes, o contrato pode ser individual ou individual plúrimo, este também chamado de equipe, de squadra, na Itália, de conchabo, na Argentina. Manoel Alongo Olea o define como modalidade em que a obrigação de ceder os frutos do trabalho e a obrigação de trabalhar são assumidas coletivamente e em virtude de um único vínculo jurídico. O citado autor chama a atenção para o fato de que se trata de uma "união sem personalidade" e também para a circunstância de que o chefe do grupo precisa ser necessariamente um dos trabalhadores" (Manual de Direito do Trabalho - Direito Individual do Trabalho - vol. II - Ed. LTr, 1980, p.136).

Em Orlando Gomes e Elson Gottschalk: "O contrato de equipe em que tomam parte vários empregados, é, por isso mesmo, coletivo, sem deixar de ser, todavia, contrato individual de trabalho" (Curso de Direito do Trabalho - vol. I, 9ª ed., Ed.Forense, p.144).

Por fim, de relevo trazer a doutrina de Georgenor de Sousa Franco Filho acerca dos contratos de equipe:

"Este tipo de contrato exige uma pluralidade de pessoas, integrantes da equipe, que irá desenvolver determinado trabalho e para cuja efetivação é indispensável a existência de um grupo de trabalhadores. Existe um liame de

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

aproximação entre os trabalhadores, com identidade de interesses - efetuar uma determinada tarefa -, liderados pelo chefe da equipe.

Assim o contrato de equipe apresenta-se em duas modalidades, conforme a natureza dos membros do grupo: empregatícia ou autônoma.

Pode ser de natureza empregatícia, quando existe subordinação entre os integrantes da equipe e o tomador dos serviços, dono da obra, sendo celebrada, então, uma pluralidade de contratos, que se ligam por um contrato plúrimo.

Também pode ter natureza autônoma, quando inexistente esta subordinação, e, se provado algum vínculo, este forma-se diretamente entre o trabalhador e o chefe da equipe." (FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Curso de Direito do Trabalho. LTR. São Paulo: 3ª Ed., 2017, p. 103)

Na espécie, restou evidente a constituição de uma equipe para a realização da segurança do reclamado. Por conseguinte, como o contrato de equipe agrupa um feixe de contratos individuais, e estando presentes os elementos exigidos pelos arts. 2º e 3º da CLT na relação de trabalho que foi desenvolvida entre os litigantes, o corolário lógico é o reconhecimento da existência de vínculo empregatício com o demandado.

Por todos os motivos acima expostos, reconheço o vínculo empregatício do reclamante diretamente com o demandado, na função de segurança particular, determinando a anotação de sua CTPS pelo empregador, no prazo 48 (quarenta e oito) horas, nos termos do art. 29, da CLT, contados de sua notificação para essa finalidade específica, depois do trânsito em julgado desta decisão, sob pena de multa diária de R\$ 50,00, até o limite de R\$ 1.000,00.

E considerando a ampla devolutividade de que goza o recurso ordinário, passo a apreciar os pedidos formulados nos presentes autos, em atenção ao que dispõe o art. 1.013, §4º, do CPC/2015 e a Súmula 393 do TST, vez que o processo se encontra em condições de imediato julgamento.

Item de recurso

Do contrato de trabalho.

Na inicial, o autor afirmou que foi contratado pelo demandado em setembro/2012 para prestar serviços de segurança particular, sendo dispensado sem justa causa em setembro/2016.

Em sede de defesa, o reclamado alegou que, em 2012, concorreu ao cargo eletivo de prefeito do município de Goiana e que o obreiro lhe prestou serviços como segurança durante a campanha. Acrescentou que, após o dia da eleição, o demandado retornou às suas atividades como empregado da Caixa Econômica Federal, não mais necessitando dos serviços do autor. Explicitou que, após assumir o cargo de prefeito em janeiro/2013 e sentindo-se preocupado com sua segurança, passou a requerer novamente os serviços de segurança diarista a três policiais militares, dentre eles, o reclamante.

Considerando o princípio da continuidade da relação de emprego, caberia ao demandado o ônus de comprovar o fato obstativo ao direito do autor, nos termos do art. 818 da CLT c/c o art. 373, II, do CPC/2015. E, de tal encargo, entendo que se desvencilhou a contento.

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

Com efeito, a testemunha de iniciativa patronal declarou, à fl. 129, "que conhece o reclamante, da campanha; que na época da campanha o reclamante comparecia na residência do reclamado; que o reclamante só compareceu na residência do reclamado na época da campanha; que a partir de 2013 o reclamado precisou de segurança e o reclamante passou a prestar serviços", sendo certo que a testemunha obreira nada mencionou a respeito do momento de início da prestação de serviços.

Nessa esteira, reconheço que o contrato de trabalho perdurou entre janeiro/2013 a setembro/2016, quando o obreiro foi dispensado imotivadamente, tendo sempre percebido remuneração mensal no importe de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), valor confirmado pela testemunha obreira (v. fl. 129).

Como consequência lógica, defere-se o pagamento de: férias relativas aos períodos aquisitivos de 2013/2014 (em dobro), 2014/2015 (em dobro), 2015/2016 (de forma simples) e proporcionais, todas acrescidas de 1/3; décimo terceiro salário dos anos de 2013 (integral), 2014 (integral), 2015 (integral) e 2016 (proporcional); aviso prévio proporcional, nos termos da Lei nº 12.506/11, com integração ao tempo de serviço para todos os efeitos; pagamento do valor correspondente aos depósitos de FGTS não efetuados, acrescidos da multa de 40% em face da dispensa imotivada; e multa do art. 477 da CLT, a teor da Súmula 462 do C. TST.

Não há falar em aplicação da multa do art. 467 da CLT, tendo em vista que as parcelas postuladas são controversas, nem em indenização substitutiva ao seguro-desemprego, em face do disposto no art. 3º, inc. V, da Lei nº 7.998/1990.

Por outro lado, o autor afirmou, na inicial, que recebia remuneração mensal de R\$ 2.000,00 - o que foi confirmado por sua testemunha (fl. 129) -, porém, não recebeu a contraprestação no último mês trabalhado. O reclamado, por sua vez, alegou não haver qualquer verba em atraso (v. fl. 30), todavia, não trouxe aos autos os comprovantes de pagamento.

Nessa esteira, forçoso deferir, outrossim, o saldo de salário no valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais).

Item de recurso

Da indenização por danos morais.

O Código Civil em vigor estabelece, em seu art. 186, o seguinte:

"Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito."

Todo ato praticado por terceiro que traga repercussão, de forma danosa, ao patrimônio moral ou material da vítima, é ilícito. O dano material é aquele suscetível de apreciação econômica e o dano moral é aquele que não possui natureza econômica. Entretanto, causa ao ofendido, desânimo, desconforto e, em muitas vezes, situações vexatórias, humilhantes e constrangedoras, posto que, este ocorre na esfera subjetiva e alcança aspectos mais íntimos da personalidade humana, trazendo, ainda, sérios problemas à vítima no meio em que vive ou atua, bem como em relação à sua reputação junto à comunidade.

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

No seu ministério, o professor Enoque Ribeiro dos Santos ensina:

"A palavra 'dano' significa mal ou ofensa pessoal; prejuízo moral causado a alguém; estrago; deterioração ou danificação. Do ponto de vista jurídico, significa dano emergente; prejuízo efetivo, concreto, comprovado; dano infecto; prejuízo possível, eventual e iminente.

(...)

Diferentemente do dano, que sempre e desde os primórdios teve o mesmo significado, a moral varia de acordo com o tempo e com o espaço, isto é, em consonância com a época histórica e com a estrutura política, social e econômica vigente.

(...)

A moral acha-se intimamente relacionada com os atos conscientes e voluntários dos indivíduos que afetam outros indivíduos, determinados grupos sociais ou a sociedade em seu conjunto" (O Dano Moral na Dispensa do Empregado, São Paulo, LTr, 6ª Edição, 2017, p. 33).

É sabido que o dano moral pode ter origem em qualquer das formas de relacionamento humano, tais como: político, familiar, negocial, individual etc. e, embora o conceito doutrinário seja um tanto variável, vez que, para alguns, dano moral é o constrangimento experimentado em decorrência de uma lesão de direito personalíssimo, enquanto para outros, consiste em dano extrapatrimonial, tenho que a mais acertada definição é aquela resultante da reunião de ambos os conceitos.

De acordo com Maria Helena Diniz, "o dano moral consiste na lesão a um interesse que visa a satisfação ou gozo de um bem jurídico extrapatrimonial contido nos direitos da personalidade (como a vida, a integridade corporal, a liberdade, a honra, o decoro, a intimidade, os sentimentos afetivos, a própria imagem), ou nos atributos da pessoa (como o nome, a capacidade, o estado de família)". Na lição de Wilson Melo da Silva, "Tristezas se compensam com alegrias. Sofrimentos e angústias se neutralizam com sensações contrárias, de euforia e contentamento. E se tais fatores de neutralização não se obtêm pela via direta do dinheiro (não se pagam tristezas e angústias), pela via indireta, contudo, ensejariam os valores econômicos, que se propiciassem às vítimas os danos morais, parcelas de contentamento ou euforia neutralizadoras de suas angústias e de suas dores"(Enciclopédia Saraiva de Direito, vol. 22, p. 275).

O respeito à honra, à vida privada, assim como à intimidade, ou seja, à integridade moral, por não se mostrar de forma visível e palpável, assume feição de direito fundamental, consagrado pelo inciso X do art. 5º da Carta Magna vigente, gerando o direito à indenização, previsto nos incisos V e X, do artigo citado.

No curso do contrato de trabalho, e até mesmo após o deslinde contratual, ocorrem inúmeras práticas suscetíveis de ofensa à honra, à vida privada, à intimidade e à imagem, uma vez que a posição de dependência econômica e subordinação faz com que o obreiro, muitas vezes, não disponha de seus direitos

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

trabalhistas mais elementares, quanto mais de bens pessoais igualmente essenciais.

Na hipótese dos autos, o obreiro requereu, na exordial, o pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 10.000,00 pela retenção do salário correspondente ao último mês trabalhado e de R\$ 20.000,00 pelo não pagamento das verbas rescisórias.

Ocorre que o reconhecimento do liame empregatício - com a consequente condenação no pagamento das verbas rescisórias - não enseja, por si só, direito à reparação.

Nesses casos, a lei prevê o pagamento de multa em valor equivalente ao salário do empregado, nos termos do art. 477, § 8º, da CLT, que - frise-se - já foi aplicada.

Ademais, este juízo também já deferiu o pagamento correspondente à remuneração do último mês trabalhado.

Nesse diapasão, entendo que não se configura o dano moral apenas pela alegação de que o autor "contava com tal remuneração como certa para a manutenção da sua família, o que lhe foi podado".

Indefiro, portanto.

Item de recurso

Dos pedidos relativos à jornada.

Na inicial, o autor afirmou que laborava três dias por semana, das 07h à 1h do dia seguinte, inclusive domingos e feriados que coincidissem com sua escala. Acrescentou que não havia controle de jornada e que não tinha intervalo para refeição e descanso, sempre almoçando e jantando rapidamente no decorrer da jornada. Requereu o pagamento de horas extras a 60% e a 100% nos domingos e feriados, intervalo intrajornada e adicional noturno.

Defendendo-se, o reclamado alegou que "o serviço prestado como segurança pessoal era executado em horários diversos, embora geralmente o serviço tenha sido prestado no período das 08:00/09:00 horas às 18:00/19:00 horas, com vários intervalos durante o dia, considerando ainda que o Reclamante sempre gozava de um período de geralmente 1 (uma) hora para almoço".

Pois bem.

Na hipótese, a testemunha de iniciativa patronal informou, à fl. 129, "que via essas pessoas por volta de 8h da manhã; que seu _____ chegava às vezes às 19h, cedo e às vezes dava 22h e ainda não tinha chegado; que às vezes via o reclamante às 22h".

De outra parte, a testemunha obreira declarou, à fl. 129, "que tinham horário para refeição; (...) que trabalhavam nos fins de semana com o reclamado, pois a escala era corrida, caindo na escala trabalharia; que tinha fins de semana que o reclamado viajava e não ficava com nenhum dos três seguranças; que também tinha fim de semana nos quais o reclamado dispensava os seguranças; que dificilmente trabalhou nos domingos, que não se recorda se trabalhou aos domingos".

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

Verifica-se, destarte, que a referida testemunha nada mencionou a respeito de feriados, depreendendo-se, ainda, que, ao afirmar que trabalhava em fins de semana, o depoente se referia aos sábados, já que declarou "que dificilmente trabalhou nos domingos, que não se recorda se trabalhou aos domingos".

Nessa esteira, à luz do conjunto probatório, é de se concluir que o autor laborava, em média, das 08h às 20h30min, duas ou três vezes por semana, alternadamente, com intervalos de uma hora para almoço e uma hora para jantar, não havendo falar, portanto, em pagamento de adicional noturno e de horas intervalares.

Defere-se, todavia, o pagamento como extra das horas que ultrapassarem a 8ª diária, com repercussão em aviso prévio, férias + 1/3, 13º salário, repouso semanal remunerado e FGTS + 40%.

Para o cômputo, devem-se observar a remuneração mensal de R\$ 2.000,00, o adicional de 50%, conforme previsto na LC nº 150/2015, o divisor 220 e os dias efetivamente trabalhados, conforme jornada ora reconhecida.

Item de recurso

Do adicional de periculosidade.

O reclamante sustentou, na exordial, que "apesar de fazer segurança armada durante todo o contrato de trabalho, nunca percebeu qualquer valor a título de adicional de periculosidade (risco de vida), fazendo jus assim ao mencionado adicional, nos termos da 193, II da CLT".

Em sede de defesa, o reclamado alegou que "apesar de todas as conquistas recentemente alcançadas pelos trabalhadores domésticos, a EC nº 72/13 não incluiu o inciso XXIII (que trata dos adicionais de insalubridade e periculosidade) no rol dos direitos assegurados à citada categoria profissional".

Pois bem.

De fato, ao destacar os direitos assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos, o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal não incluiu o "adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas" previsto no inciso XXIII do mesmo dispositivo, sendo certo, ainda, que a Lei Complementar nº 150/2015 nada menciona a respeito.

Registre-se, de todo modo, que a atividade desempenhada pelo reclamante não se inclui dentre aquelas indicadas na Portaria MTE n.º 1.885/2013, a qual, regulamentando o art. 193, II, da CLT, aprovou o Anexo 3, da NR-16, da Portaria MTE n.º 3.214/1978, cujo item 2 indica quais são os trabalhadores que se enquadram na definição de profissionais de segurança pessoal e patrimonial, destinatários daquele dispositivo consolidado, a saber:

"2. São considerados profissionais de segurança pessoal ou patrimonial os trabalhadores que atendam a uma das seguintes condições:

a) empregados das empresas prestadoras de serviço nas atividades de segurança privada ou que integrem serviço orgânico de segurança privada, devidamente registradas e autorizadas pelo Ministério da Justiça, conforme lei 7102/1983 e suas alterações posteriores. - destaquei

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

b) empregados que exercem a atividade de segurança patrimonial ou pessoal em instalações metroviárias, ferroviárias, portuárias, rodoviárias, aeroportuárias e de bens públicos, contratados diretamente pela administração pública direta ou indireta."

Indefiro, portanto.

Item de recurso

Da multa prevista no art. 523 do CPC.

O autor pleiteou, na exordial, a aplicação da multa prevista no art. 523 do CPC.

Ocorre que este Regional, analisando o Incidente de Uniformização de Jurisprudência nº 0000233-82.2015.5.06.0000, relativo ao tema, consolidou o entendimento de que o art. 475-J do CPC/1973 (atual art. 523 do CPC/2015), não se aplica ao processo do trabalho. Segue reproduzida a ementa com a tese jurídica prevalecente, in verbis:

"INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA. MULTA DO ARTIGO 475-J DO CPC. Estabelecendo a CLT, de forma expressa e completa, o rito a ser observado no processo de execução (artigos 876 a 892), mostra-se inaplicável ao processo trabalhista a multa em epígrafe, porque, sem omissão, não se legitima a via supletiva apontada pelo artigo 769 da CLT" (IUJ - 0000233-82.2015.5.06.0000, Redator: Desembargador Ivanildo da Cunha Andrade, Data de Julgamento: 11/12/2015, Tribunal Pleno, Data de Publicação: DEJT 17/02/2016).

*Inclusive, o entendimento em questão restou sumulado por esta Corte Regional, consoante se infere do verbete a seguir transcrito, *ipsis litteris*:*

"SÚMULA Nº 26. MULTA DO ARTIGO 523, §1º, DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL. É inaplicável ao processo trabalhista a cominação de multa, em razão do não cumprimento espontâneo da sentença, fixada no artigo 523, § 1º, do Código de Processo Civil (artigo 475-J do CPC/1973)".

Nada a deferir, portanto.

Item de recurso

Dos honorários advocatícios.

De início, destaco que os ônus financeiros da litigância contemplados na Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) não são aplicáveis às demandas ajuizadas antes da vigência da nova legislação.

Isso porque, conquanto se tratem, à primeira vista, de normas de direito processual e, assim, seriam imediatamente aplicáveis aos processos em curso (art. 14 do CPC), cuida-se, na verdade, de normas de natureza híbrida, trazendo repercussões de direito material às partes e aos seus advogados, não devendo, portanto, onerar aqueles que optaram por ingressar em Juízo ainda na vigência do regramento que não contemplava tais ônus financeiros. Privilegia-se a segurança jurídica e o princípio da não surpresa. Trata-se, também, de exigência do devido processo legal.

Ademais, o Tribunal Superior do Trabalho pacificou a controvérsia que pairava sobre o tema, por meio de sua Instrução Normativa 41/2018, publicada em 21/06/2018, em que estipulou que as regras de natureza híbrida, sobretudo

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

atinentes à sucumbência, somente seriam aplicáveis aos processos ajuizados a partir de 11/11/2017, data em que entrou em vigor a Lei nº 13.467/2017.

Logo, ressaltando meu posicionamento pessoal, resolvo, por celeridade processual e disciplina judiciária, curvar-me ao entendimento adotado pelo Colendo TST, cristalizado nas Súmulas 219 e 329 do TST, deferindo honorários advocatícios apenas quando se tratar de assistência sindical, ação rescisória ou lide que não derivem da relação de emprego.

Na hipótese, o obreiro está assistido por advogado particular (fl. 07), veiculando pedidos decorrentes de relação de emprego, em reclamação trabalhista ajuizada anteriormente à vigência da Lei 13467/2017 (em julho/2017), pelo que incabível a verba advocatícia e, conseqüentemente, o ressarcimento desta despesa.

Indefiro.

Conclusão do recurso

Do prequestionamento.

Fica, desde já, esclarecido que, pelos motivos expostos na fundamentação desta decisão, não houve violação aos dispositivos constitucionais e infraconstitucionais mencionados nas razões e nas contrarrazões, sendo desnecessária a menção expressa a cada um deles, a teor da OJ 118 da SDI-1/TST.

Registre-se, ainda, que foram enfrentadas todas as teses trazidas pelas partes que, porventura, pudessem influenciar na formação da convicção deste órgão julgador colegiado e/ou alterar a conclusão adotada, não se amoldando o presente decisum a qualquer das hipóteses previstas no art. 489, §1º, do CPC/2015, considerados os termos do art. 15 da IN 39/2016 do Tribunal Superior do Trabalho.

Diante do exposto, voto no sentido de rejeitar a arguição de nulidade processual, por cerceamento do direito de defesa, e dar provimento parcial ao recurso para, julgando procedente em parte a ação, reconhecer o vínculo empregatício do reclamante diretamente com o demandado no período de janeiro/2013 a setembro/2016 (dispensa imotivada), na função de segurança particular e com remuneração mensal de R\$ 2.000,00, determinando a anotação de sua CTPS pelo empregador, no prazo 48 (quarenta e oito) horas, nos termos do art. 29 da CLT, contados de sua notificação para essa finalidade específica, depois do trânsito em julgado desta decisão, sob pena de multa diária de R\$ 50,00, até o limite de R\$ 1.000,00, bem como deferir, como consequência lógica, o pagamento de: saldo de salário no valor de R\$ 2.000,00; férias relativas aos períodos aquisitivos de 2013/2014 (em dobro), 2014/2015 (em dobro), 2015/2016 (de forma simples) e proporcionais, todas acrescidas de 1/3; décimo terceiro salário dos anos de 2013 (integral), 2014 (integral), 2015 (integral) e 2016 (proporcional); aviso prévio proporcional, nos termos da Lei nº 12.506/11, com integração ao tempo de serviço para todos os efeitos; pagamento do valor correspondente aos depósitos de FGTS não efetuados, acrescidos da multa de 40%; e multa do art. 477 da CLT, a teor da Súmula 462 do C. TST, além do pagamento como extra das horas que ultrapassarem a 8ª diária, com repercussão em aviso prévio, férias + 1/3, 13º

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

salário, repouso semanal remunerado e FGTS + 40%. Para o cômputo, devem-se observar a remuneração mensal de R\$ 2.000,00, o adicional de 50%, conforme previsto na LC nº 150/2015, o divisor 220 e os dias efetivamente trabalhados, conforme jornada ora reconhecida.

Saldo de salário, 13ºs salários, horas extras e reflexos em 13ºs salários e repouso semanal remunerado possuem caráter remuneratório e sobre eles incidem contribuição previdenciária e imposto de renda, devendo a parte reclamada, no prazo a ser estabelecido pelo juiz da execução, comprovar os referidos recolhimentos, autorizada a retenção do crédito do exequente (Provimento nº 01/96 da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho e Súmula 368 do TST).

Contribuições previdenciárias a serem calculadas pelo regime de competência, na forma do entendimento previsto no item V da Súmula 368 do TST.

Sobre o valor da condenação, incida correção monetária, assim como os juros de mora, no importe de 1% ao mês, contados do ajuizamento da ação até seu efetivo pagamento, nos termos dos artigos 883 da CLT e 39, § 1º, da lei nº 8.177/91, e ainda Súmula 04 desta Corte.

Arbitra-se à condenação o valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), sobre o qual incidem custas de R\$ 400,00 (quatrocentos reais), que passam a ser de responsabilidade da parte ré.

ACÓRDÃO

Cabeçalho do acórdão

Acórdão

ACORDAM os membros integrantes da Quarta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, por unanimidade, rejeitar a arguição de nulidade processual, por cerceamento do direito de defesa, e dar provimento parcial ao recurso para, julgando procedente em parte a ação, reconhecer o vínculo empregatício do reclamante diretamente com o demandado no período de janeiro/2013 a setembro/2016 (dispensa imotivada), na função de segurança particular e com remuneração mensal de R\$ 2.000,00, determinando a anotação de sua CTPS pelo empregador, no prazo 48 (quarenta e oito) horas, nos termos do art. 29 da CLT, contados de sua notificação para essa finalidade específica, depois do trânsito em julgado desta decisão, sob pena de multa diária de R\$ 50,00, até o limite de R\$ 1.000,00, bem como deferir, como consequência lógica, o pagamento de: saldo de salário no valor de R\$ 2.000,00; férias relativas aos períodos aquisitivos de 2013/2014 (em dobro), 2014/2015 (em dobro), 2015/2016 (de forma simples) e proporcionais, todas acrescidas de 1/3; décimo terceiro salário dos anos de 2013 (integral), 2014 (integral), 2015 (integral) e 2016 (proporcional); aviso prévio proporcional, nos termos da Lei nº 12.506/11, com integração ao tempo de serviço para todos os efeitos; pagamento do valor correspondente aos depósitos de FGTS não efetuados, acrescidos da multa de 40%; e multa do art. 477 da CLT, a teor da Súmula 462 do C. TST, além do pagamento como extra das horas que ultrapassarem a 8ª diária, com repercussão em aviso prévio, férias + 1/3, 13º salário, repouso semanal remunerado e FGTS + 40%. Para o cômputo, devem-se

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

observar a remuneração mensal de R\$ 2.000,00, o adicional de 50%, conforme previsto na LC nº 150/2015, o divisor 220 e os dias efetivamente trabalhados, conforme jornada ora reconhecida. Saldo de salário, 13ºs salários, horas extras e reflexos em 13ºs salários e repouso semanal remunerado possuem caráter remuneratório e sobre eles incidem contribuição previdenciária e imposto de renda, devendo a parte reclamada, no prazo a ser estabelecido pelo juiz da execução, comprovar os referidos recolhimentos, autorizada a retenção do crédito do exequente (Provimento nº 01/96 da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho e Súmula 368 do TST). Contribuições previdenciárias a serem calculadas pelo regime de competência, na forma do entendimento previsto no item V da Súmula 368 do TST. Sobre o valor da condenação, incida correção monetária, assim como os juros de mora, no importe de 1% ao mês, contados do ajuizamento da ação até seu efetivo pagamento, nos termos dos artigos 883 da CLT e 39, § 1º, da lei nº 8.177/91, e ainda Súmula 04 desta Corte. Arbitra-se à condenação o valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), sobre o qual incidem custas de R\$ 400,00 (quatrocentos reais), que passam a ser de responsabilidade da parte ré.

Eis o teor do acórdão regional proferido no julgamento dos embargos de declaração opostos pelo Reclamado:

(...) EMENTA: EMBARGOS DECLARATÓRIOS. ERRO DE PERCEPÇÃO. EFEITO MODIFICATIVO. Os embargos declaratórios objetivam o aprimoramento da prestação jurisdicional, impondo-se seu acolhimento, quando constatado que a decisão embargada padece do vício apontado. In casu, verificou-se a existência de erro de percepção, que ora é suprido, atribuindo efeito modificativo ao julgado.

RELATÓRIO

Vistos etc.

Embargos declaratórios opostos por _____ ao acórdão proferido por esta Egrégia Turma (fls. 183/199), por ocasião do julgamento do recurso ordinário interposto contra sentença proferida pela 3ª Vara do Trabalho de Goiana, nos autos da reclamação trabalhista ajuizada por _____ em desfavor do embargante.

Em suas razões, às fls. 239/251, o embargante, inicialmente, aduz que a jurisprudência do TST já se encontra firmada quanto à possibilidade de se pleitear os benefícios da justiça gratuita a qualquer tempo e grau de jurisdição. Declara ser pobre na forma da lei, não tendo condições de arcar com o pagamento de custas e demais despesas processuais sem prejuízo do próprio sustento e de sua família, e requer a concessão da justiça gratuita. Aponta omissão no acórdão vergastado em relação ao atendimento dos requisitos do vínculo empregatício, notadamente a subordinação jurídica. Diz que "a fundamentação quanto à existência de subordinação jurídica na relação aqui debatida, não restou clara, padecendo do vício da omissão" e que "o direcionamento da prestação laboral, nos termos empregado pela Colenda Turma, ocorre até mesmo no serviço autônomo". Alega

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

que "nas Contrarrazões, foi colacionada trechos do depoimento da testemunha do Embargado e levantada tese acerca deste ponto, o que foi totalmente ignorado pelo Julgador". Sustenta que "o poder de punibilidade é característica intrínseca à configuração de subordinação jurídica. No entanto, não houve qualquer menção na Decisão embargada acerca do referido argumento". Argumenta que "ao enquadrar a situação fática dos autos à um contrato de equipe, o Juízo não fundamentou o motivo de sua incidência, não se atentando para o fato de que a natureza do serviço prestado, qual seja segurança pessoal, não se adequa à realidade do contrato de equipe". Aponta, pois, "vício da omissão ante a falta de fundamentação do emprego deste conceito jurídico (contrato de equipe) ao caso concreto". Acrescenta que "o Reclamante poderia se fazer substituir por seus colegas sem que houvesse qualquer interferência do Reclamado". Afirma que o "Acórdão fixou entendimento antagônico à jurisprudência invocada pela parte Embargante, sem, no entanto, manifestar-se quanto à existência de distinção no caso em julgamento ou a superação do entendimento, que justificasse deixar de seguir referido entendimento, padecendo a decisão do vício de omissão". Diz que a escala de trabalho do reclamante, acostada aos autos, "só foi objeto de apreciação deste Juízo quando da análise da arguição de nulidade processual por cerceamento de defesa pelo Reclamante" e que a apresentação das escalas visava "comprovar a impossibilidade de prestação de serviço pelo Embargado por mais de duas vezes na semana". Assevera que "o Acórdão ora atacado, reconheceu existência de vínculo empregatício, sem contudo, tratar de sua natureza, condenando o Reclamado ao pagamento de diversas verbas das quais o Reclamante não faria jus". Destaca que "por cautela, requereu-se que, ainda que fosse reconhecido a existência de vínculo, que o fosse na forma de empregado doméstico, na forma do art. 1º da Lei Complementar nº 150 de 02/06/2015, que define o empregado doméstico (segurança pessoal, neste caso)". Menciona que "com o enquadramento do Embargado como empregado doméstico, não seria possível a condenação do Embargante ao pagamento de FGTS e multa de 40% à data anterior à 01/10/2015, por não haver, até a citada data, a aplicabilidade (obrigatoriedade) deste direito aos empregados domésticos". Acrescenta que "estando o Reclamante enquadrado como empregado doméstico, nos termos da alínea "a" do artigo 7º da CLT, não faria jus à percepção da multa do art. 477 da CLT, pois não se assegura a aplicação da CLT ao empregado doméstico". Argumenta que "antes da publicação das Lei Complementar nº 150/2015- a qual estabeleceu em seu art. 12 a obrigatoriedade do registro de horário de trabalho do doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo- não havia previsão legal da necessidade de se fazer controle de jornada do empregado doméstico. Desta forma, a condenação em horas extras, só seria possível ao período posterior à vigência da referida Lei Complementar". Afirma que "se faz necessário o prequestionamento, uma vez que, apesar de já ter sido suscitadas nas Contrarrazões ao RO do Embargante, as teses relevantes ao deslinde da demanda trabalhista, não se obteve a prestação jurisdicional esperada acerca de todas elas, padecendo o Acórdão de omissão, conforme

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

elucidado. Desta forma, espera que esta Colenda Turma conheça dos presentes Embargos Declaratórios, para sanar as omissões apontadas, manifestando-se explicitamente acerca das teses jurídica sustentadas pelo Embargante".

Vislumbrando a possibilidade de a apreciação destes embargos declaratórios operarem efeito modificativo ao julgado, determinou-se a intimação da parte adversa para manifestação (v. fl. 255).

Devidamente notificado, o reclamante não se pronunciou.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

MÉRITO

Recurso da parte

VOTO:

Do pedido de concessão da justiça gratuita.

O embargante, inicialmente, requer a concessão da justiça gratuita, declarando ser pobre na forma da lei e não ter condições de arcar com o pagamento de custas e demais despesas processuais sem prejuízo do próprio sustento e de sua família.

Pois bem.

Nos termos do art. 897-A da Consolidação das Leis do Trabalho:

"Caberão embargos de declaração da sentença ou acórdão, no prazo de cinco dias, devendo seu julgamento ocorrer na primeira audiência ou sessão subsequente a sua apresentação, registrado na certidão, admitido efeito modificativo da decisão nos casos de omissão e contradição no julgado e manifesto equívoco no exame dos pressupostos extrínsecos do recurso".

De outra parte, o art. 1.022 do Código de Processo Civil assim dispõe acerca das hipóteses de cabimento dos aclaratórios:

"Cabem embargos de declaração contra qualquer decisão judicial para:

I - esclarecer obscuridade ou eliminar contradição;

II - suprir omissão de ponto ou questão sobre o qual devia se pronunciar o juiz de ofício ou a requerimento;

III - corrigir erro material."

Observa-se, portanto, que os embargos de declaração se prestam a expurgar eventuais omissões, obscuridades, contradições ou erros materiais de que padeçam as decisões judiciais, não estando a postulação da gratuita de justiça inserida em tais hipóteses.

É certo, todavia, que, nos termos da OJ 269, I, da SDI-I, do TST, "o benefício da justiça gratuita pode ser requerido em qualquer tempo ou grau de jurisdição, desde que, na fase recursal, seja o requerimento formulado no prazo alusivo ao recurso".

Nessa esteira, recebo os presentes aclaratórios como mera petição, no que pertine à postulação mencionada, e passo a analisá-la.

No caso, verifica-se que o reclamado, ora embargante, já havia declarado, em sede de defesa, ser pobre na forma da lei e não ter como arcar com o

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

pagamento de custas e demais despesas processuais sem prejuízo do próprio sustento e de sua família, requerendo os benefícios da justiça gratuita.

Constata-se, ainda, que a presente demanda foi ajuizada 04.07.2017, antes, portanto, da vigência da Lei nº 13.467/2017.

Nesse passo, o pedido de concessão dos benefícios da justiça gratuita deve ser apreciado em atenção aos requisitos exigidos antes da Reforma Trabalhista, como tem entendido esta Corte Regional:

"No que toca à aplicação intertemporal das alterações promovidas pela Reforma Trabalhista, há que se distinguir as normas de direito processual das de direito material.

Enquanto as novas regras processuais possuem aplicabilidade imediata aos processos em curso, respeitando-se a teoria do isolamento dos atos processuais consagrada pelo art. 14 do CPC ('A norma processual não retroagirá e será aplicável imediatamente aos processos em curso, respeitados os atos processuais praticados e as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada'), as normas de direito material seguem a orientação emanada do art. 6º da LINDB ('A Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada') c/c art. 2º da MP nº 808/2017, de maneira que o contrato de trabalho é regido pela lei vigente à época de sua duração.

Exceção a esses parâmetros, entretanto, faz-se com relação (i) aos temas de direito material que não possuíam regulação na CLT, a exemplo da quantificação da reparação do dano extrapatrimonial e da responsabilidade do sócio retirante, cuja aplicação legislativa é imediata, (ii) e aos institutos híbridos (bifontes), tais como os honorários advocatícios sucumbenciais e requisitos para concessão da justiça gratuita, que devem observar a data de ajuizamento da ação como marco temporal para fins de aplicabilidade das alterações promovidas pela Reforma Trabalhista, em respeito ao princípio da não surpresa" (RO - 000053-70.2014.5.06.0010, Redator: Eduardo Pugliesi, Data de julgamento: 07/03/2018, Primeira Turma, Data da assinatura: 08/03/2018; grifo nosso).

"Considerando que a presente demanda foi proposta antes da vigência da Lei nº 13.467/2017, julgo que a apreciação da insurgência, no ponto, deve ser operada à luz do art. 790, §3º, da CLT com a redação dada pela Lei 10.537/2002.

E diante desse contexto, tem-se que constitui requisito para a obtenção da justiça gratuita o fato de a reclamante perceber salário igual ou inferior ao dobro do salário mínimo legal ou que declare não estar em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família" (RO - 0000614-48.2015.5.06.0014, Redator: Nise Pedroso Lins de Sousa, Data de julgamento: 27/09/2018, Quarta Turma, Data da assinatura: 27/09/2018).

Assentada essa premissa, destaco que a declaração de pobreza firmada na contestação (fl. 19) atende aos requisitos dos artigos 790, §3º, da CLT (na dicção vigente à época da declaração), 1º da Lei nº 7.115/83 e 99, §3º, do CPC/2015.

Frise-se que o demandado outorgou poderes expressos à causídica para declarar a sua hipossuficiência econômica, conforme já exigido à época da

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

apresentação da defesa (28.11.2017), por força da modulação inserida na Súmula 463 do C. TST (v. fl. 47).

Nessa esteira, concedo os benefícios da justiça gratuita ao reclamado, dispensando-o, conseqüentemente, do recolhimento das custas e demais despesas processuais.

Item de recurso

Dos embargos de declaração.

Como já mencionado, a teor dos arts. 897-A da CLT c/c 1.022 do CPC/2015, é cabível a interposição de embargos de declaração para supressão de omissão, contradição ou obscuridade do julgado, bem como para correção de erro material.

In casu, esta Turma deu provimento parcial ao recurso ordinário da reclamada para reconhecer o vínculo empregatício do reclamante diretamente com o demandado, na função de segurança particular. Senão vejamos no seguinte trecho da decisão vergastada:

"Da relação entre as partes.

Inicialmente, ressalto que, de acordo com jurisprudência pacificada do Tribunal Superior do Trabalho, estando preenchidos os requisitos do art. 3º da CLT e não se tratando de atividade ilícita, não há qualquer impedimento para o reconhecimento de vínculo empregatício do policial militar.

Ademais, o fato de constar da lei que regula a atividade do policial militar a sua dedicação exclusiva não se configura em óbice ao reconhecimento do vínculo trabalhista, se, de fato, houve uma relação empregatícia, gerando efeitos válidos como qualquer outro contrato de trabalho e submetendo-se às normas trabalhistas.

Tal entendimento foi consubstanciado na Súmula 386 do C. TST, in verbis:

POLICIAL MILITAR. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM EMPRESA PRIVADA (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 167 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Preenchidos os requisitos do art. 3º da CLT, é legítimo o reconhecimento de relação de emprego entre policial militar e empresa privada, independentemente do eventual cabimento de penalidade disciplinar prevista no Estatuto do Policial Militar. (ex-OJ nº 167 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999)

Cabe, portanto, a este juízo, verificar o preenchimento dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, previstos no art. 3º da CLT, pelo que passo a analisá-los.

Pois bem.

O autor afirmou, na exordial, que foi contratado pelo demandado em setembro/2012 para prestar serviços de segurança particular, sendo dispensado sem justa causa em setembro/2016. Aduziu que trabalhou clandestinamente durante todo o período, tendo em vista sua condição de policial militar, o que não impede o reconhecimento do liame empregatício, nos termos da Súmula 386 do TST. Disse que laborava três dias por semana, das 07h à 01h do dia seguinte, incluindo os domingos e feriados que coincidissem com sua escala, sem qualquer

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

controle de jornada e sem intervalo. Acrescentou que "apesar de fazer segurança armada durante todo o contrato de trabalho, nunca percebeu qualquer valor a título de adicional de periculosidade (risco de vida), fazendo jus assim ao mencionado adicional, nos termos da 193, II da CLT".

Defendendo-se, o reclamado alegou que jamais contratou o autor como seu empregado. Esclareceu que, em 2012, concorreu ao cargo eletivo de prefeito do município de Goiana e que, naquela ocasião, havia um grupo de pessoas que prestaram serviços durante a campanha, não se configurando vínculo empregatício, a teor do art. 100 da Lei nº 9.504/97. Acrescentou que, após o dia da eleição, o demandado retornou às suas atividades como empregado da Caixa Econômica Federal. Explicitou que, após assumir o cargo de prefeito em janeiro/2013 e sentindo-se preocupado com sua segurança, passou a requerer novamente os serviços de segurança diarista a três policiais militares, dentre eles, o reclamante. Disse que o reclamante laborava uma a duas vezes na semana, percebendo diária no valor de R\$ 100,00 e alternando-se com seus colegas policiais de acordo com suas necessidades e escalas de serviço na polícia. Afirmou que "o serviço era prestado nos compromissos externos do Reclamado, ou seja, quando este passava o dia em sua residência ou laborando no seu gabinete, não se requeria a prestação de serviços dos policiais". Ressaltou que, em tempo algum, estiveram presentes os requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, tratando-se de serviço autônomo, eventual, sem personalidade ou subordinação. Destacou que o autor "poderia se fazer substituir por seus colegas sem que houvesse qualquer interferência do Reclamado" e que "não possuía qualquer poder patronal sobre os policiais, os dias em que prestavam serviços ao Reclamado e as trocas de dias eram por eles resolvidos, sem qualquer intervenção do Reclamado, não tendo ele o poder de punibilidade sobre o Reclamante, característica básica do requisito de subordinação jurídica".

Verifica-se, destarte, que, a despeito de negar a existência de vínculo empregatício com o reclamante, o demandado reconhece a prestação de serviços, na condição de segurança, atraindo para si o ônus de provar a inexistência dos requisitos previstos nos artigos 2º e 3º, da CLT, nos termos dos arts. 373, II, do CPC, e 818, II, da CLT.

In casu, a testemunha obreira informou, à fl. 129, "que é policial militar; que trabalhou para o reclamado; que na PM sua escala é 24x72; que trabalhava o depoente, _____ (reclamante) e _____, todos policiais militares preparavam escala mensal para trabalhar para o reclamado, na condição de seguranças pessoais, nas folgas do serviço estadual; que o depoente recebia R\$ 2000,00 e o reclamante também; que recebia R\$ 2000,00 do reclamado; que se não pudesse ir para o serviço, trocava a escala entre os colegas; que nunca foi necessário mandar uma quarta pessoa, até onde sabe; que a escala era feita por _____; que viaja com o reclamado para Recife; que tal viagem já foi a lazer e a trabalho; que como era amigo do reclamado, já viajou a lazer; que se nenhum dos três pudesse comparecer, não sabe dizer quem compareceria; que crê que aconteceu de nenhum dos três poderem ir, uma vez que poderiam estar escalados

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

para o mesmo dia na PM; que se faltassem, não receberiam punição ou reclamação em decorrência do trabalho na PM; que quem fazia a escala era _____, sem interferência do reclamado; que tinham horário para refeição; que o reclamado lhe pagou os dias que trabalhou; que trabalhavam nos fins de semana com o reclamado, pois a escala era corrida, caindo na escala trabalharia; que tinha fins de semana que o reclamado viajava e não ficava com nenhum dos três seguranças; que também tinha fim de semana nos quais o reclamado dispensava os seguranças; que dificilmente trabalhou nos domingos, que não se recorda se trabalhou aos domingos; que o reclamado viajava muito para a Brasília; que durante essas viagens, não havia trabalho; que quando o reclamado ia para Brasília o reclamado passava até uma semana fora" - sem grifos no original.

Constata-se, pois, que o contrato de trabalho emerge da própria realidade que se vislumbra no desenrolar da relação entre as partes. No caso, é denominado pela doutrina de contrato-realidade e, portanto, independe, até mesmo, de qualquer intenção referente à contratação de outra natureza por parte dos sujeitos. Nesses termos, uma vez constatada a presença dos elementos ínsitos nos artigos 2º e 3º da CLT, há que ser reconhecida a relação de emprego.

E, no caso concreto, há provas suficientes dos elementos caracterizadores da relação empregatícia, quais sejam: não eventualidade, pessoalidade, subordinação e onerosidade.

Com efeito, não paira controvérsia acerca da existência da onerosidade. Da mesma forma, a subordinação, já que o policial atuava como segurança particular do reclamado e, por óbvio, dele recebia ordens.

Ademais, ainda que o grupo fizesse a organização da escala de trabalho, os horários e locais da prestação de serviço eram fixados pelo contratante que, por exemplo, poderia dispensar a segurança quando viajava ou requerer que o policial o acompanhasse nas viagens, restando inafastável a existência de direcionamento da prestação laboral.

O conjunto probatório dos autos evidencia, ainda, a existência da habitualidade, vez que a testemunha obreira afirmou que "trabalhava o depoente, _____ (reclamante) e _____, todos policiais militares preparavam escala mensal para trabalhar para o reclamado, na condição de seguranças pessoais, nas folgas do serviço estadual", enquanto a testemunha patronal informou "que via o reclamante comparecer uma ou duas vezes por semana, no período em que o reclamado era prefeito (...) que também tinha _____ e Émerson que se revezavam; que via essas pessoas por volta de 8h da manhã; que seu _____ chegava às vezes às 19h, cedo e às vezes dava 22h e ainda não tinha chegado; que às vezes via o reclamante às 22h" (fl. 129).

Impende ressaltar que, embora o reclamado sustente que o autor "poderia se fazer substituir por seus colegas sem que houvesse qualquer interferência do Reclamado", a testemunha obreira declarou que "se não pudesse ir para o serviço, trocava a escala entre os colegas; que nunca foi necessário mandar uma quarta

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

pessoa, até onde sabe; que a escala era feita por _____; (...) que se nenhum dos três pudesse comparecer, não sabe dizer quem compareceria".

Ora, o que se evidencia é a tentativa de afastar o elemento pessoalidade ao argumento de que o autor poderia se fazer substituir por outra pessoa na prestação dos serviços. Ocorre que havia outros policiais militares contratados na mesma situação do reclamante e o que acontecia, de fato, era que estes trabalhadores se revezavam na segurança pessoal do reclamado conforme sua disponibilidade, a depender da escala de trabalho para a Polícia Militar de Pernambuco.

Ou seja, o trabalhador não se fazia substituir por outro sujeito no âmbito estrito de sua relação com o demandado, melhor esclarecendo, não poderia chamar outra pessoa, sem vínculo de qualquer natureza com parte ré, para desempenhar as atividades que lhe incumbiam. Mas, tão somente, acordar com os outros policiais o momento de ocupação dos postos de trabalho. Inconteste, portanto, a existência da pessoalidade.

Nessa esteira, firmo a convicção de que a situação envolveu a modalidade de contrato de trabalho denominada, doutrinariamente, de contrato de equipe, ou, para alguns, contrato de trabalho plúrimo. A propósito dos posicionamentos doutrinários sobre o tema, cabe a citação de alguns ensinamentos, que se amoldam à hipótese presente.

Segundo Maurício Godinho Delgado, que prefere a nomenclatura contratos plúrimos, sem distingui-los dos contratos de equipe, "plúrimos são os contratos de trabalho em que comparece mais de um trabalhador no pólo ativo da relação empregatícia pactuada. A causa da formação do contrato vincula-se à presença de uma unidade laborativa entre os trabalhadores contratados, que se apresentam ao tomador como se fossem um todo unitário (uma orquestra, por exemplo). Nessa acepção, os contratos plúrimos não se distinguiriam dos contratos de equipe" (inContr ato de Trabalho, Caracterização, Distinções, Efeitos, Ed. LTr, 1999, p.39).

Já Otávio Bueno Magano, tratando sobre as modalidades dos contratos de trabalho, diz que "no que concerne ao número de participantes, o contrato pode ser individual ou individual plúrimo, este também chamado de equipe, de squadra, na Itália, de conchabo, na Argentina. Manoel Alongo Olea o define como modalidade em que a obrigação de ceder os frutos do trabalho e a obrigação de trabalhar são assumidas coletivamente e em virtude de um único vínculo jurídico. O citado autor chama a atenção para o fato de que se trata de uma "união sem personalidade" e também para a circunstância de que o chefe do grupo precisa ser necessariamente um dos trabalhadores" (Manual de Direito do Trabalho - Direito Individual do Trabalho - vol. II - Ed. LTr, 1980, p.136).

Em Orlando Gomes e Elson Gottschalk: "O contrato de equipe em que tomam parte vários empregados, é, por isso mesmo, coletivo, sem deixar de ser, todavia, contrato individual de trabalho" (Curso de Direito do Trabalho - vol. I, 9ª ed., Ed.Forense, p.144).

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

Por fim, de relevo trazer a doutrina de Georgenor de Sousa Franco Filho acerca dos contratos de equipe:

"Este tipo de contrato exige uma pluralidade de pessoas, integrantes da equipe, que irá desenvolver determinado trabalho e para cuja efetivação é indispensável a existência de um grupo de trabalhadores. Existe um liame de aproximação entre os trabalhadores, com identidade de interesses - efetuar uma determinada tarefa -, liderados pelo chefe da equipe.

Assim o contrato de equipe apresenta-se em duas modalidades, conforme a natureza dos membros do grupo: empregatícia ou autônoma.

Pode ser de natureza empregatícia, quando existe subordinação entre os integrantes da equipe e o tomador dos serviços, dono da obra, sendo celebrada, então, uma pluralidade de contratos, que se ligam por um contrato plúrimo.

Também pode ter natureza autônoma, quando inexistente esta subordinação, e, se provado algum vínculo, este forma-se diretamente entre o trabalhador e o chefe da equipe." (FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Curso de Direito do Trabalho. LTR. São Paulo: 3ª Ed., 2017, p. 103)

Na espécie, restou evidente a constituição de uma equipe para a realização da segurança do reclamado. Por conseguinte, como o contrato de equipe agrupa um feixe de contratos individuais, e estando presentes os elementos exigidos pelos arts. 2º e 3º da CLT na relação de trabalho que foi desenvolvida entre os litigantes, o corolário lógico é o reconhecimento da existência de vínculo empregatício com o demandado.

Por todos os motivos acima expostos, reconheço o vínculo empregatício do reclamante diretamente com o demandado, na função de segurança particular, determinando a anotação de sua CTPS pelo empregador, no prazo 48 (quarenta e oito) horas, nos termos do art. 29, da CLT, contados de sua notificação para essa finalidade específica, depois do trânsito em julgado desta decisão, sob pena de multa diária de R\$ 50,00, até o limite de R\$ 1.000,00.

E considerando a ampla devolutividade de que goza o recurso ordinário, passo a apreciar os pedidos formulados nos presentes autos, em atenção ao que dispõe o art. 1.013, §4º, do CPC/2015 e a Súmula 393 do TST, vez que o processo se encontra em condições de imediato julgamento.

Do contrato de trabalho.

Na inicial, o autor afirmou que foi contratado pelo demandado em setembro/2012 para prestar serviços de segurança particular, sendo dispensado sem justa causa em setembro/2016.

Em sede de defesa, o reclamado alegou que, em 2012, concorreu ao cargo eletivo de prefeito do município de Goiana e que o obreiro lhe prestou serviços como segurança durante a campanha. Acrescentou que, após o dia da eleição, o demandado retornou às suas atividades como empregado da Caixa Econômica Federal, não mais necessitando dos serviços do autor. Explicitou que, após assumir o cargo de prefeito em janeiro/2013 e sentindo-se preocupado com sua segurança, passou a requerer novamente os serviços de segurança diarista a três policiais militares, dentre eles, o reclamante.

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

Considerando o princípio da continuidade da relação de emprego, caberia ao demandado o ônus de comprovar o fato obstativo ao direito do autor, nos termos do art. 818 da CLT c/c o art. 373, II, do CPC/2015. E, de tal encargo, entendo que se desvencilhou a contento.

Com efeito, a testemunha de iniciativa patronal declarou, à fl. 129, "que conhece o reclamante, da campanha; que na época da campanha o reclamante comparecia na residência do reclamado; que o reclamante só compareceu na residência do reclamado na época da campanha; que a partir de 2013 o reclamado precisou de segurança e o reclamante passou a prestar serviços", sendo certo que a testemunha obreira nada mencionou a respeito do momento de início da prestação de serviços.

Nessa esteira, reconheço que o contrato de trabalho perdurou entre janeiro/2013 a setembro/2016, quando o obreiro foi dispensado imotivadamente, tendo sempre percebido remuneração mensal no importe de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), valor confirmado pela testemunha obreira (v. fl. 129).

Como consequência lógica, defere-se o pagamento de: férias relativas aos períodos aquisitivos de 2013/2014 (em dobro), 2014/2015 (em dobro), 2015/2016 (de forma simples) e proporcionais, todas acrescidas de 1/3; décimo terceiro salário dos anos de 2013 (integral), 2014 (integral), 2015 (integral) e 2016 (proporcional); aviso prévio proporcional, nos termos da Lei nº 12.506/11, com integração ao tempo de serviço para todos os efeitos; pagamento do valor correspondente aos depósitos de FGTS não efetuados, acrescidos da multa de 40% em face da dispensa imotivada; e multa do art. 477 da CLT, a teor da Súmula 462 do C. TST.

Não há falar em aplicação da multa do art. 467 da CLT, tendo em vista que as parcelas postuladas são controversas, nem em indenização substitutiva ao seguro-desemprego, em face do disposto no art. 3º, inc. V, da Lei nº 7.998/1990.

Por outro lado, o autor afirmou, na inicial, que recebia remuneração mensal de R\$ 2.000,00 - o que foi confirmado por sua testemunha (fl. 129) -, porém, não recebeu a contraprestação no último mês trabalhado. O reclamado, por sua vez, alegou não haver qualquer verba em atraso (v. fl. 30), todavia, não trouxe aos autos os comprovantes de pagamento.

Nessa esteira, forçoso deferir, outrossim, o saldo de salário no valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais).

(...)

Dos pedidos relativos à jornada.

Na inicial, o autor afirmou que laborava três dias por semana, das 07h à 1h do dia seguinte, inclusive domingos e feriados que coincidissem com sua escala. Acrescentou que não havia controle de jornada e que não tinha intervalo para refeição e descanso, sempre almoçando e jantando rapidamente no decorrer da jornada. Requereu o pagamento de horas extras a 60% e a 100% nos domingos e feriados, intervalo intrajornada e adicional noturno.

Defendendo-se, o reclamado alegou que "o serviço prestado como segurança pessoal era executado em horários diversos, embora geralmente o

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

serviço tenha sido prestado no período das 08:00/09:00 horas às 18:00/19:00 horas, com vários intervalos durante o dia, considerando ainda que o Reclamante sempre gozava de um período de geralmente 1 (uma) hora para almoço".

Pois bem.

Na hipótese, a testemunha de iniciativa patronal informou, à fl. 129, "que via essas pessoas por volta de 8h da manhã; que seu _____ chegava às vezes às 19h, cedo e às vezes dava 22h e ainda não tinha chegado; que às vezes via o reclamante às 22h".

De outra parte, a testemunha obreira declarou, à fl. 129, "que tinham horário para refeição; (...) que trabalhavam nos fins de semana com o reclamado, pois a escala era corrida, caindo na escala trabalharia; que tinha fins de semana que o reclamado viajava e não ficava com nenhum dos três seguranças; que também tinha fim de semana nos quais o reclamado dispensava os seguranças; que dificilmente trabalhou nos domingos, que não se recorda se trabalhou aos domingos".

Verifica-se, destarte, que a referida testemunha nada mencionou a respeito de feriados, depreendendo-se, ainda, que, ao afirmar que trabalhava em fins de semana, o depoente se referia aos sábados, já que declarou "que dificilmente trabalhou nos domingos, que não se recorda se trabalhou aos domingos".

Nessa esteira, à luz do conjunto probatório, é de se concluir que o autor laborava, em média, das 08h às 20h30min, duas ou três vezes por semana, alternadamente, com intervalos de uma hora para almoço e uma hora para jantar, não havendo falar, portanto, em pagamento de adicional noturno e de horas intervalares.

Defere-se, todavia, o pagamento como extra das horas que ultrapassarem a 8ª diária, com repercussão em aviso prévio, férias + 1/3, 13º salário, repouso semanal remunerado e FGTS + 40%.

Para o cômputo, devem-se observar a remuneração mensal de R\$ 2.000,00, o adicional de 50%, conforme previsto na LC nº 150/2015, o divisor 220 e os dias efetivamente trabalhados, conforme jornada ora reconhecida."

Verifica-se, destarte, que este juízo se pronunciou expressamente acerca das razões pelas quais reconheceu o vínculo empregatício do reclamante diretamente com o demandado, destacando, quanto à subordinação jurídica, que "ainda que o grupo fizesse a organização da escala de trabalho, os horários e locais da prestação de serviço eram fixados pelo contratante que, por exemplo, poderia dispensar a segurança quando viajava ou requerer que o policial o acompanhasse nas viagens, restando inafastável a existência de direcionamento da prestação laboral".

Constou, ainda, no acórdão, que "o que se evidencia é a tentativa de afastar o elemento pessoalidade ao argumento de que o autor poderia se fazer substituir por outra pessoa na prestação dos serviços. Ocorre que havia outros policiais militares contratados na mesma situação do reclamante e o que acontecia, de fato, era que estes trabalhadores se revezavam na segurança pessoal do

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

reclamado conforme sua disponibilidade, a depender da escala de trabalho para a Polícia Militar de Pernambuco".

Ressaltou-se, outrossim, que "o trabalhador não se fazia substituir por outro sujeito no âmbito estrito de sua relação com o demandado, melhor esclarecendo, não poderia chamar outra pessoa, sem vínculo de qualquer natureza com parte ré, para desempenhar as atividades que lhe incumbiam. Mas, tão somente, acordar com os outros policiais o momento de ocupação dos postos de trabalho. Inconteste, portanto, a existência da pessoalidade".

Destacou-se, ademais, que "restou evidente a constituição de uma equipe para a realização da segurança do reclamado. Por conseguinte, como o contrato de equipe agrupa um feixe de contratos individuais, e estando presentes os elementos exigidos pelos arts. 2º e 3º da CLT na relação de trabalho que foi desenvolvida entre os litigantes, o corolário lógico é o reconhecimento da existência de vínculo empregatício com o demandado".

Saliente-se que, diferentemente do alegado pelo embargante, o acórdão vergastado reconheceu a condição de empregado doméstico do obreiro, mormente no tópico relativo à jornada, mencionando expressamente a LC nº 150/2015.

Impende realçar que, ao contrário do que busca fazer crer o reclamado, o direito do empregado doméstico à percepção das horas extras não surgiu com a LC nº 150/2015, mas com o advento da EC nº 72/2013, que incluiu o parágrafo único no art. 7º da CF/88, passando a garantir aos domésticos jornada de trabalho de oito horas diárias, ainda que recaísse sobre eles o dever de comprovar a carga horária extraordinária.

Na hipótese dos autos, todavia, a jornada de trabalho restou reconhecida com base na prova oral produzida nos autos.

Destaque-se que, embora a decisão embargada não tenha feito referência às escalas de trabalho acostadas aos autos, tais documentos não têm o condão de infirmar o convencimento do juízo de que o autor laborava duas ou três vezes por semana, alternadamente.

Note-se que, diversamente do sustentado pelo embargante, o obreiro afirmou, em seu depoimento, que "a escala da polícia era 24hx72h" - grifei, de modo que, embora houvesse a possibilidade de dobrar a escala, remanesceriam, no mínimo, três dias da semana para o autor se revezar com os demais policiais na segurança pessoal do reclamado.

Ademais, cumpre realçar que o Juízo não está obrigado a responder todas as questões ou argumentos formulados pela parte, tampouco transcrever trechos da prova documental/testemunhal, como pretende o embargante. Exige-se, sim, que fundamente a decisão, consoante dispõem os artigos 93, inciso IX, da Constituição da República, e 832 da Consolidação das Leis do Trabalho, apreciando corretamente a matéria e explanando as razões que serviram de fundamento ao seu julgamento, tal como ocorreu no caso dos autos. Se, porventura, esta Corte tenha olvidado a apreciação de qualquer elemento

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

probatório, tratar-se-á de erro de julgamento, e não omissão, sendo indevida a utilização do remédio jurídico manejado.

Quanto ao argumento de que o reclamante não faria jus à multa do art. 477 da CLT, destaco que o art. 19 da própria LC nº 150/2015 admite a aplicação subsidiária da CLT, desde que observadas as peculiaridades do trabalho doméstico. Assim, em não havendo incompatibilidade, inexistente razão para não aplicar a multa em comento. Com efeito, entendimento contrário beneficiaria o empregador doméstico que descumpra o prazo para pagamento das verbas rescisórias.

Por outro lado, assiste razão ao embargante no que pertine ao FGTS + 40%. Com efeito, como consequência lógica do reconhecimento do liame empregatício, esta Turma deferiu o pagamento de saldo de salário, aviso prévio, férias + 1/3, 13º salário, bem como o pagamento do valor correspondente aos depósitos de FGTS não efetuados, acrescidos da multa de 40% em face da dispensa imotivada.

Todavia, tendo sido o autor enquadrado como empregado doméstico, somente faria jus aos depósitos fundiários mensais (8% + 3,2% de antecipação da multa dos 40% devida na dispensa imotivada) a partir de 1º.10.2015, data da entrada em vigor do regulamento previsto no art. 21 da LC nº 150/2015.

Nessa esteira, acolho os embargos, no particular, para, suprimindo erro de percepção constante no acórdão, fixar o dia 1º.10.2015 como marco inicial da condenação aos depósitos do FGTS acrescidos do percentual correspondente à multa fundiária, conforme previsto na LC nº 150/2015 e na Resolução do Conselho Curador do FGTS.

Conclusão do recurso

Diante do exposto, voto no sentido de conceder os benefícios da justiça gratuita ao reclamado e acolher os embargos declaratórios, para suprir erro de percepção, nos termos da fundamentação, atribuindo-lhes efeito modificativo.

Arbitra-se ao decréscimo condenatório o valor de R\$ 1.000,00. Custas reduzidas em R\$ 20,00.

ACÓRDÃO

Cabeçalho do acórdão

Acórdão

ACORDAM os membros integrantes da Quarta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, por unanimidade, conceder os benefícios da justiça gratuita ao reclamado e acolher os embargos declaratórios, para suprir erro de percepção, nos termos da fundamentação, atribuindo-lhes efeito modificativo. Arbitra-se ao decréscimo condenatório o valor de R\$ 1.000,00. Custas reduzidas em R\$ 20,00.

O Reclamado não se conforma com o reconhecimento do liame empregatício.

Afirma que não havia subordinação jurídica, na medida em que não havia qualquer tipo de controle de jornada ou ingerência na organização da escala de

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

trabalho dos seguranças, bem com que não havia qualquer poder de punibilidade caso o Reclamante faltasse trabalho.

Aduz que não restou configurada a pessoalidade, na medida em que "contratou o próprio serviço em si e não a pessoa do reclamante por seus atributos. Em assim sendo, caso o Reclamante faltasse o dia avisado, nenhum prejuízo traria para o reclamado, haja vista a desnecessidade de sua mão de obra PESSOAL, demonstrando, portanto, o viés de prestação de serviços que reveste a relação jurídica ora analisada." (fl. 361).

Indica ofensa aos artigos 1º da LC150/2015, 3º da CLT.

Ao exame.

Inicialmente, ressalto que a parte Recorrente, nas razões do recurso de revista, atendeu devidamente às exigências processuais contidas no art. 896, § 1º-A, I, II e III, da CLT.

Afinal, transcreveu o trecho da decisão regional que consubstancia o prequestionamento da controvérsia (fls. 361/362 e 364); indicou ofensa à ordem jurídica; e promoveu o devido cotejo analítico.

No presente caso, o Tribunal Regional, reformando a sentença em julgado improcedente o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego doméstico, concluiu pela existência dos requisitos configuradores da relação empregatícia (CLT, arts. 2º e 3º).

Em que pese não seja possível revolver o conjunto fático probatório delimitado no acórdão regional (Súmula 126/TST), é possível examinar se houve o correto enquadramento jurídico dos fatos consignados.

No caso, a leitura do acórdão regional, em que transcritos o depoimento do Autor e das testemunhas, revela que o labor não se dava em três dias da semana, conforme narrado pelo Reclamante, mas de uma a duas vezes por semana, como noticiado pelo Reclamado e corroborado tanto pela testemunha patronal, quanto pela testemunha obreira.

É possível se depreender do acórdão, ainda, que não havia pessoalidade na prestação de serviços, na medida em que havia um rodízio entre os seguranças contratados, que organizavam a escala de trabalho e trocavam os dias de comum acordo sem qualquer interferência do Reclamado podendo, inclusive, faltar ao serviço sem que isso acarretasse qualquer penalidade/punição por parte do reclamado.

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

Nesse cenário, considerando que para fins de configuração do trabalho doméstico, faz-se necessária a prestação de serviços de forma contínua, por mais de dois dias por semana e, ainda, que não restou configurado o trabalho prestado de forma pessoal, não há falar em configuração do vínculo de emprego, restando divisada a violação do artigo 3º da CLT, bem como a transcendência política do debate proposto.

2. MÉRITO

*Conhecido o recurso de revista por ofensa ao artigo 3º da CLT, **DOU-LHE PROVIMENTO** para restabelecer a sentença de origem (fls. 145/149), em que julgado improcedente o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego e as verbas decorrentes. Prejudicado o exame do tema "multa do artigo 477 da CLT".*

Como Relator Designado passo a tecer à seguinte fundamentação:

Reportando-se ao acórdão regional, constata-se ter o Tribunal Regional dado provimento ao recurso ordinário do reclamante para reconhecer o vínculo de emprego, sob os seguintes fundamentos:

Da relação entre as partes.

Inicialmente, ressalto que, de acordo com jurisprudência pacificada do Tribunal Superior do Trabalho, estando preenchidos os requisitos do art. 3º da CLT e não se tratando de atividade ilícita, não há qualquer impedimento para o reconhecimento de vínculo empregatício do policial militar.

Ademais, o fato de constar da lei que regula a atividade do policial militar a sua dedicação exclusiva não se configura em óbice ao reconhecimento do vínculo trabalhista, se, de fato, houve uma relação empregatícia, gerando efeitos válidos como qualquer outro contrato de trabalho e submetendo-se às normas trabalhistas.

Tal entendimento foi consubstanciado na Súmula 386 do C. TST, *in verbis*:

POLICIAL MILITAR. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM EMPRESA PRIVADA (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 167 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Preenchidos os requisitos do art. 3º da CLT, é legítimo o reconhecimento de relação de emprego entre policial militar e

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

empresa privada, independentemente do eventual cabimento de penalidade disciplinar prevista no Estatuto do Policial Militar. (ex-OJ nº 167 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999)

Cabe, portanto, a este juízo, verificar o preenchimento dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, previstos no art. 3º da CLT, pelo que passo a analisá-los.

Pois bem.

O autor afirmou, na exordial, que foi contratado pelo demandado em setembro/2012 para prestar serviços de segurança particular, sendo dispensado sem justa causa em setembro/2016. Aduziu que trabalhou clandestinamente durante todo o período, tendo em vista sua condição de policial militar, o que não impede o reconhecimento do liame empregatício, nos termos da Súmula 386 do TST. Disse que laborava três dias por semana, das 07h à 01h do dia seguinte, incluindo os domingos e feriados que coincidissem com sua escala, sem qualquer controle de jornada e sem intervalo. Acrescentou que *"apesar de fazer segurança armada durante todo o contrato de trabalho, nunca percebeu qualquer valor a título de adicional de periculosidade (risco de vida), fazendo jus assim ao mencionado adicional, nos termos da 193, II da CLT"*.

Defendendo-se, o reclamado alegou que jamais contratou o autor como seu empregado. Esclareceu que, em 2012, concorreu ao cargo eletivo de prefeito do município de Goiana e que, naquela ocasião, havia um grupo de pessoas que prestaram serviços durante a campanha, não se configurando vínculo empregatício, a teor do art. 100 da Lei nº 9.504/97. Acrescentou que, após o dia da eleição, o demandado retornou às suas atividades como empregado da Caixa Econômica Federal. Explicitou que, após assumir o cargo de prefeito em janeiro/2013 e sentindo-se preocupado com sua segurança, passou a requerer novamente os serviços de segurança diarista a três policiais militares, dentre eles, o reclamante. Disse que o reclamante laborava uma a duas vezes na semana, percebendo diária no valor de R\$ 100,00 e alternando-se com seus colegas policiais de acordo com suas necessidades e escalas de serviço na polícia. Afirmou que *"o serviço era prestado nos compromissos externos do Reclamado, ou seja, quando este passava o dia em sua residência ou laborando no seu gabinete, não se requeria a prestação de serviços dos policiais"*. Ressaltou que, em tempo algum, estiveram presentes os requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, tratando-se de serviço autônomo, eventual, sem pessoalidade ou subordinação. Destacou que o autor *"poderia se fazer substituir por seus colegas sem que houvesse qualquer interferência do Reclamado"* e que *"não possuía qualquer poder patronal sobre os policiais, os dias em que prestavam serviços ao Reclamado e as trocas de dias eram por eles resolvidos, sem qualquer intervenção do Reclamado, não tendo ele o poder de punibilidade sobre o Reclamante, característica básica do requisito de subordinação jurídica"*.

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

Verifica-se, destarte, que, a despeito de negar a existência de vínculo empregatício com o reclamante, o demandado reconhece a prestação de serviços, na condição de segurança, atraindo para si o ônus de provar a inexistência dos requisitos previstos nos artigos 2º e 3º, da CLT, nos termos dos arts. 373, II, do CPC, e 818, II, da CLT.

In casu, a testemunha obreira informou, à fl. 129, "que é policial militar; que trabalhou para o reclamado; que na PM sua escala é 24x72; que trabalhava o depoente, _____ (reclamante) e _____, todos policiais militares preparavam escala mensal para trabalhar para o reclamado, na condição de seguranças pessoais, nas folgas do serviço estadual; que o depoente recebia R\$ 2000,00 e o reclamante também; que recebia R\$ 2000,00 do reclamado; que se não pudesse ir para o serviço, trocava a escala entre os colegas; que nunca foi necessário mandar uma quarta pessoa, até onde sabe; que a escala era feita por _____; que viaja com o reclamado para Recife; que tal viagem já foi a lazer e a trabalho; que como era amigo do reclamado, já viajou a lazer; que se nenhum dos três pudesse comparecer, não sabe dizer quem compareceria; que crê que aconteceu de nenhum dos três poderem ir, uma vez que poderiam estar escalados para o mesmo dia na PM; que se faltassem, não receberiam punição ou reclamação em decorrência do trabalho na PM; que quem fazia a escala era _____, sem interferência do reclamado; que tinham horário para refeição; que o reclamado lhe pagou os dias que trabalhou; que trabalhavam nos fins de semana com o reclamado, pois a escala era corrida, caindo na escala trabalharia; que tinha fins de semana que o reclamado viajava e não ficava com nenhum dos três seguranças; que também tinha fim de semana nos quais o reclamado dispensava os seguranças; que dificilmente trabalhou nos domingos, que não se recorda se trabalhou aos domingos; que o reclamado viajava muito para a Brasília; que durante essas viagens, não havia trabalho; que quando o reclamado ia para Brasília o reclamado passava até uma semana fora" - sem grifos no original.

Constata-se, pois, que o contrato de trabalho emerge da própria realidade que se vislumbra no desenrolar da relação entre as partes. No caso, é denominado pela doutrina de contrato-realidade e, portanto, independe, até mesmo, de qualquer intenção referente à contratação de outra natureza por parte dos sujeitos. Nesses termos, uma vez constatada a presença dos elementos ínsitos nos artigos 2º e 3º da CLT, há que ser reconhecida a relação de emprego.

E, no caso concreto, há provas suficientes dos elementos caracterizadores da relação empregatícia, quais sejam: não eventualidade, pessoalidade, subordinação e onerosidade.

Com efeito, não paira controvérsia acerca da existência da onerosidade. Da mesma forma, a subordinação, já que o policial atuava como segurança particular do reclamado e, por óbvio, dele recebia ordens.

Ademais, ainda que o grupo fizesse a organização da escala de trabalho, os horários e locais da prestação de serviço eram fixados pelo contratante

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

que, por exemplo, poderia dispensar a segurança quando viajava ou requerer que o policial o acompanhasse nas viagens, restando inafastável a existência de direcionamento da prestação laboral.

O conjunto probatório dos autos evidencia, ainda, a existência da habitualidade, vez que a testemunha obreira afirmou que "trabalhava o depoente, _____ (reclamante) e _____, todos policiais militares preparavam escala mensal para trabalhar para o reclamado, na condição de seguranças pessoais, nas folgas do serviço estadual", enquanto a testemunha patronal informou "que via o reclamante comparecer uma ou duas vezes por semana, no período em que o reclamado era prefeito (...) que também tinha _____ e Émerson que se revezavam; que via essas pessoas por volta de 8h da manhã; que seu _____ chegava às vezes às 19h, cedo e às vezes dava 22h e ainda não tinha chegado; que às vezes via o reclamante às 22h" (fl. 129).

Impende ressaltar que, embora o reclamado sustente que o autor "poderia se fazer substituir por seus colegas sem que houvesse qualquer interferência do Reclamado", a testemunha obreira declarou que "se não pudesse ir para o serviço, trocava a escala entre os colegas; que nunca foi necessário mandar uma quarta pessoa, até onde sabe; que a escala era feita por _____; (...) que se nenhum dos três pudesse comparecer, não sabe dizer quem compareceria".

Ora, o que se evidencia é a tentativa de afastar o elemento pessoalidade ao argumento de que o autor poderia se fazer substituir por outra pessoa na prestação dos serviços. Ocorre que havia outros policiais militares contratados na mesma situação do reclamante e o que acontecia, de fato, era que estes trabalhadores se revezavam na segurança pessoal do reclamado conforme sua disponibilidade, a depender da escala de trabalho para a Polícia Militar de Pernambuco.

Ou seja, o trabalhador não se fazia substituir por outro sujeito no âmbito estrito de sua relação com o demandado, melhor esclarecendo, não poderia chamar outra pessoa, sem vínculo de qualquer natureza com parte ré, para desempenhar as atividades que lhe incumbiam. Mas, tão somente, acordar com os outros policiais o momento de ocupação dos postos de trabalho. Inconteste, portanto, a existência da pessoalidade.

Nessa esteira, firmo a convicção de que a situação envolveu a modalidade de contrato de trabalho denominada, doutrinariamente, de contrato de equipe, ou, para alguns, contrato de trabalho plúrimo. A propósito dos posicionamentos doutrinários sobre o tema, cabe a citação de alguns ensinamentos, que se amoldam à hipótese presente.

Segundo Maurício Godinho Delgado, que prefere a nomenclatura contratos plúrimos, sem distingui-los dos contratos de equipe, "*plúrimos são os contratos de trabalho em que comparece mais de um trabalhador no pólo ativo da relação empregatícia pactuada. A causa da formação do contrato vincula-se à*

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

presença de uma unidade laborativa entre os trabalhadores contratados, que se apresentam ao tomador como se fossem um todo unitário (uma orquestra, por exemplo). Nessa acepção, os contratos plúrimos não se distinguiriam dos contratos de equipe" (in Contrato de Trabalho, Caracterização, Distinções, Efeitos, Ed. LTr, 1999, p.39).

Já Otávio Bueno Magano, tratando sobre as modalidades dos contratos de trabalho, diz que "no que concerne ao número de participantes, o contrato pode ser individual ou individual plúrimo, este também chamado de equipe, de squadra, na Itália, de conchabo, na Argentina. Manoel Alongo Olea o define como modalidade em que a obrigação de ceder os frutos do trabalho e a obrigação de trabalhar são assumidas coletivamente e em virtude de um único vínculo jurídico. O citado autor chama a atenção para o fato de que se trata de uma "união sem personalidade" e também para a circunstância de que o chefe do grupo precisa ser necessariamente um dos trabalhadores" (Manual de Direito do Trabalho - Direito Individual do Trabalho - vol. II - Ed. LTr, 1980, p.136).

Em Orlando Gomes e Elson Gottschalk: "O contrato de equipe em que tomam parte vários empregados, é, por isso mesmo, coletivo, sem deixar de ser, todavia, contrato individual de trabalho" (Curso de Direito do Trabalho - vol. I, 9ª ed., Ed.Forense, p.144).

Por fim, de relevo trazer a doutrina de Georgenor de Sousa Franco Filho acerca dos contratos de equipe:

"Este tipo de contrato exige uma pluralidade de pessoas, integrantes da equipe, que irá desenvolver determinado trabalho e para cuja efetivação é indispensável a existência de um grupo de trabalhadores. Existe um liame de aproximação entre os trabalhadores, com identidade de interesses - efetuar uma determinada tarefa -, liderados pelo chefe da equipe.

Assim o contrato de equipe apresenta-se em duas modalidades, conforme a natureza dos membros do grupo: empregatícia ou autônoma.

Pode ser de natureza empregatícia, quando existe subordinação entre os integrantes da equipe e o tomador dos serviços, dono da obra, sendo celebrada, então, uma pluralidade de contratos, que se ligam por um contrato plúrimo.

Também pode ter natureza autônoma, quando inexistente esta subordinação, e, se provado algum vínculo, este forma-se diretamente entre o trabalhador e o chefe da equipe." (FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Curso de Direito do Trabalho. LTR. São Paulo: 3ª Ed., 2017, p. 103)

Na espécie, restou evidente a constituição de uma equipe para a realização da segurança do reclamado. Por conseguinte, como o contrato

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

de equipe agrupa um feixe de contratos individuais, e estando presentes os elementos exigidos pelos arts. 2º e 3º da CLT na relação de trabalho que foi desenvolvida entre os litigantes, o corolário lógico é o reconhecimento da existência de vínculo empregatício com o demandado.

Por todos os motivos acima expostos, reconheço o vínculo empregatício do reclamante diretamente com o demandado, na função de segurança particular, determinando a anotação de sua CTPS pelo empregador, no prazo 48 (quarenta e oito) horas, nos termos do art. 29, da CLT, contados de sua notificação para essa finalidade específica, depois do trânsito em julgado desta decisão, sob pena de multa diária de R\$ 50,00, até o limite de R\$ 1.000,00.

E considerando a ampla devolutividade de que goza o recurso ordinário, passo a apreciar os pedidos formulados nos presentes autos, em atenção ao que dispõe o art. 1.013, §4º, do CPC/2015 e a Súmula 393 do TST, vez que o processo se encontra em condições de imediato julgamento.

Do contrato de trabalho.

Na inicial, o autor afirmou que foi contratado pelo demandado em setembro/2012 para prestar serviços de segurança particular, sendo dispensado sem justa causa em setembro/2016.

Em sede de defesa, o reclamado alegou que, em 2012, concorreu ao cargo eletivo de prefeito do município de Goiana e que o obreiro lhe prestou serviços como segurança durante a campanha. Acrescentou que, após o dia da eleição, o demandado retornou às suas atividades como empregado da Caixa Econômica Federal, não mais necessitando dos serviços do autor. Explicitou que, após assumir o cargo de prefeito em janeiro/2013 e sentindo-se preocupado com sua segurança, passou a requerer novamente os serviços de segurança diarista a três policiais militares, dentre eles, o reclamante.

Considerando o princípio da continuidade da relação de emprego, caberia ao demandado o ônus de comprovar o fato obstativo ao direito do autor, nos termos do art. 818 da CLT c/c o art. 373, II, do CPC/2015. E, de tal encargo, entendo que se desvencilhou a contento.

Com efeito, a testemunha de iniciativa patronal declarou, à fl. 129, "*que conhece o reclamante, da campanha; que na época da campanha o reclamante comparecia na residência do reclamado; que o reclamante só compareceu na residência do reclamado na época da campanha; que a partir de 2013 o reclamado precisou de segurança e o reclamante passou a prestar serviços*", sendo certo que a testemunha obreira nada mencionou a respeito do momento de início da prestação de serviços.

Nessa esteira, reconheço que o contrato de trabalho perdurou entre janeiro/2013 a setembro/2016, quando o obreiro foi dispensado imotivadamente, tendo sempre percebido remuneração mensal no importe

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), valor confirmado pela testemunha obreira (v. fl. 129).

Como consequência lógica, defere-se o pagamento de: férias relativas aos períodos aquisitivos de 2013/2014 (em dobro), 2014/2015 (em dobro), 2015/2016 (de forma simples) e proporcionais, todas acrescidas de 1/3; décimo terceiro salário dos anos de 2013 (integral), 2014 (integral), 2015 (integral) e 2016 (proporcional); aviso prévio proporcional, nos termos da Lei nº 12.506/11, com integração ao tempo de serviço para todos os efeitos; pagamento do valor correspondente aos depósitos de FGTS não efetuados, acrescidos da multa de 40% em face da dispensa imotivada; e multa do art. 477 da CLT, a teor da Súmula 462 do C. TST.

Não há falar em aplicação da multa do art. 467 da CLT, tendo em vista que as parcelas postuladas são controversas, nem em indenização substitutiva ao seguro-desemprego, em face do disposto no art. 3º, inc. V, da Lei nº 7.998/1990.

Por outro lado, o autor afirmou, na inicial, que recebia remuneração mensal de R\$ 2.000,00 - o que foi confirmado por sua testemunha (fl. 129) -, porém, não recebeu a contraprestação no último mês trabalhado. O reclamado, por sua vez, alegou não haver qualquer verba em atraso (v. fl. 30), todavia, não trouxe aos autos os comprovantes de pagamento.

Nessa esteira, forçoso deferir, outrossim, o saldo de salário no valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais).

Da indenização por danos morais.

O Código Civil em vigor estabelece, em seu art. 186, o seguinte:

"Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito."

Todo ato praticado por terceiro que traga repercussão, de forma danosa, ao patrimônio moral ou material da vítima, é ilícito. O dano material é aquele suscetível de apreciação econômica e o dano moral é aquele que não possui natureza econômica. Entretanto, causa ao ofendido, desânimo, desconforto e, em muitas vezes, situações vexatórias, humilhantes e constrangedoras, posto que, este ocorre na esfera subjetiva e alcança aspectos mais íntimos da personalidade humana, trazendo, ainda, sérios problemas à vítima no meio em que vive ou atua, bem como em relação à sua reputação junto à comunidade.

No seu ministério, o professor Enoque Ribeiro dos Santos ensina:

"A palavra 'dano' significa mal ou ofensa pessoal; prejuízo moral causado a alguém; estrago; deterioração ou danificação. Do ponto de vista jurídico, significa dano emergente; prejuízo efetivo,

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

concreto, comprovado; dano infecto; prejuízo possível, eventual e iminente.

(...)

Diferentemente do dano, que sempre e desde os primórdios teve o mesmo significado, a moral varia de acordo com o tempo e com o espaço, isto é, em consonância com a época histórica e com a estrutura política, social e econômica vigente.

(...)

A moral acha-se intimamente relacionada com os atos conscientes e voluntários dos indivíduos que afetam outros indivíduos, determinados grupos sociais ou a sociedade em seu conjunto" (O Dano Moral na Dispensa do Empregado, São Paulo, LTr, 6ª Edição, 2017, p. 33).

É sabido que o dano moral pode ter origem em qualquer das formas de relacionamento humano, tais como: político, familiar, negocial, individual etc. e, embora o conceito doutrinário seja um tanto variável, vez que, para alguns, dano moral é o constrangimento experimentado em decorrência de uma lesão de direito personalíssimo, enquanto para outros, consiste em dano extrapatrimonial, tenho que a mais acertada definição é aquela resultante da reunião de ambos os conceitos.

De acordo com Maria Helena Diniz, "o dano moral consiste na lesão a um interesse que visa a satisfação ou gozo de um bem jurídico extrapatrimonial contido nos direitos da personalidade (como a vida, a integridade corporal, a liberdade, a honra, o decoro, a intimidade, os sentimentos afetivos, a própria imagem), ou nos atributos da pessoa (como o nome, a capacidade, o estado de família)". Na lição de Wilson Melo da Silva, "Tristezas se compensam com alegrias. Sofrimentos e angústias se neutralizam com sensações contrárias, de euforia e contentamento. E se tais fatores de neutralização não se obtêm pela via direta do dinheiro (não se pagam tristezas e angústias), pela via indireta, contudo, ensejariam os valores econômicos, que se propiciassem às vítimas os danos morais, parcelas de contentamento ou euforia neutralizadoras de suas angústias e de suas dores"(Enciclopédia Saraiva de Direito, vol. 22, p. 275).

O respeito à honra, à vida privada, assim como à intimidade, ou seja, à integridade moral, por não se mostrar de forma visível e palpável, assume feição de direito fundamental, consagrado pelo inciso X do art. 5º da Carta Magna vigente, gerando o direito à indenização, previsto nos incisos V e X, do artigo citado.

No curso do contrato de trabalho, e até mesmo após o deslinde contratual, ocorrem inúmeras práticas suscetíveis de ofensa à honra, à vida privada, à intimidade e à imagem, uma vez que a posição de dependência econômica e subordinação faz com que o obreiro, muitas vezes, não disponha

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

de seus direitos trabalhistas mais elementares, quanto mais de bens pessoais igualmente essenciais.

Na hipótese dos autos, o obreiro requereu, na exordial, o pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 10.000,00 pela retenção do salário correspondente ao último mês trabalhado e de R\$ 20.000,00 pelo não pagamento das verbas rescisórias.

Ocorre que o reconhecimento do liame empregatício - com a consequente condenação no pagamento das verbas rescisórias - não enseja, por si só, direito à reparação.

Nesses casos, a lei prevê o pagamento de multa em valor equivalente ao salário do empregado, nos termos do art. 477, § 8º, da CLT, que - frise-se - já foi aplicada.

Ademais, este juízo também já deferiu o pagamento correspondente à remuneração do último mês trabalhado.

Nesse diapasão, entendo que não se configura o dano moral apenas pela alegação de que o autor "contava com tal remuneração como certa para a manutenção da sua família, o que lhe foi podado".

Indefiro, portanto.

Dos pedidos relativos à jornada.

Na inicial, o autor afirmou que laborava três dias por semana, das 07h à 1h do dia seguinte, inclusive domingos e feriados que coincidissem com sua escala. Acrescentou que não havia controle de jornada e que não tinha intervalo para refeição e descanso, sempre almoçando e jantando rapidamente no decorrer da jornada. Requereu o pagamento de horas extras a 60% e a 100% nos domingos e feriados, intervalo intrajornada e adicional noturno.

Defendendo-se, o reclamado alegou que *"o serviço prestado como segurança pessoal era executado em horários diversos, embora geralmente o serviço tenha sido prestado no período das 08:00/09:00 horas às 18:00/19:00 horas, com vários intervalos durante o dia, considerando ainda que o Reclamante sempre gozava de um período de geralmente 1 (uma) hora para almoço"*.

Pois bem.

Na hipótese, a testemunha de iniciativa patronal informou, à fl. 129, *"que via essas pessoas por volta de 8h da manhã; que seu _____ chegava às vezes às 19h, cedo e às vezes dava 22h e ainda não tinha chegado; que às vezes via o reclamante às 22h"*.

De outra parte, a testemunha obreira declarou, à fl. 129, *"que tinham horário para refeição; (...) que trabalhavam nos fins de semana com o reclamado, pois a escala era corrida, caindo na escala trabalharia; que tinha fins de semana que o reclamado viajava e não ficava com nenhum dos três seguranças; que também tinha fim de semana nos quais o reclamado dispensava os seguranças; que dificilmente trabalhou nos domingos, que não se recorda se trabalhou aos domingos"*.

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

Verifica-se, destarte, que a referida testemunha nada mencionou a respeito de feriados, depreendendo-se, ainda, que, ao afirmar que trabalhava em fins de semana, o depoente se referia aos sábados, já que declarou "*que dificilmente trabalhou nos domingos, que não se recorda se trabalhou aos domingos*".

Nessa esteira, à luz do conjunto probatório, é de se concluir que o autor laborava, em média, das 08h às 20h30min, duas ou três vezes por semana, alternadamente, com intervalos de uma hora para almoço e uma hora para jantar, não havendo falar, portanto, em pagamento de adicional noturno e de horas intervalares.

Defere-se, todavia, o pagamento como extra das horas que ultrapassarem a 8ª diária, com repercussão em aviso prévio, férias + 1/3, 13º salário, repouso semanal remunerado e FGTS + 40%.

Para o cômputo, devem-se observar a remuneração mensal de R\$ 2.000,00, o adicional de 50%, conforme previsto **na LC nº 150/2015**, o divisor 220 e os dias efetivamente trabalhados, conforme jornada ora reconhecida.

Em resposta aos embargos de declaração, o Tribunal Regional assim decidiu:

Dos embargos de declaração.

Como já mencionado, a teor dos arts. 897-A da CLT c/c 1.022 do CPC/2015, é cabível a interposição de embargos de declaração para supressão de omissão, contradição ou obscuridade do julgado, bem como para correção de erro material.

In casu, esta Turma deu provimento parcial ao recurso ordinário da reclamada para reconhecer o vínculo empregatício do reclamante diretamente com o demandado, na função de segurança particular. Senão vejamos no seguinte trecho da decisão vergastada:

"Da relação entre as partes.

Inicialmente, ressalto que, de acordo com jurisprudência pacificada do Tribunal Superior do Trabalho, estando preenchidos os requisitos do art. 3º da CLT e não se tratando de atividade ilícita, não há qualquer impedimento para o reconhecimento de vínculo empregatício do policial militar.

Ademais, o fato de constar da lei que regula a atividade do policial militar a sua dedicação exclusiva não se configura em óbice ao reconhecimento do vínculo trabalhista, se, de fato, houve uma relação empregatícia, gerando efeitos válidos como qualquer outro contrato de trabalho e submetendo-se às normas trabalhistas.

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

Tal entendimento foi consubstanciado na Súmula 386 do C. TST, *in verbis*:

POLICIAL MILITAR. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM EMPRESA PRIVADA (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 167 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Preenchidos os requisitos do art. 3º da CLT, é legítimo o reconhecimento de relação de emprego entre policial militar e empresa privada, independentemente do eventual cabimento de penalidade disciplinar prevista no Estatuto do Policial Militar. (ex-OJ nº 167 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999)

Cabe, portanto, a este juízo, verificar o preenchimento dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, previstos no art. 3º da CLT, pelo que passo a analisá-los.

Pois bem.

O autor afirmou, na exordial, que foi contratado pelo demandado em setembro/2012 para prestar serviços de segurança particular, sendo dispensado sem justa causa em setembro/2016. Aduziu que trabalhou clandestinamente durante todo o período, tendo em vista sua condição de policial militar, o que não impede o reconhecimento do liame empregatício, nos termos da Súmula 386 do TST. Disse que laborava três dias por semana, das 07h à 01h do dia seguinte, incluindo os domingos e feriados que coincidissem com sua escala, sem qualquer controle de jornada e sem intervalo. Acrescentou que "apesar de fazer segurança armada durante todo o contrato de trabalho, nunca percebeu qualquer valor a título de adicional de periculosidade (risco de vida), fazendo jus assim ao mencionado adicional, nos termos da 193, II da CLT".

Defendendo-se, o reclamado alegou que jamais contratou o autor como seu empregado. Esclareceu que, em 2012, concorreu ao cargo eletivo de prefeito do município de Goiana e que, naquela ocasião, havia um grupo de pessoas que prestaram serviços durante a campanha, não se configurando vínculo empregatício, a teor do art. 100 da Lei nº 9.504/97. Acrescentou que, após o dia da eleição, o demandado retornou às suas atividades como empregado da Caixa Econômica Federal. Explicitou que, após assumir o cargo de prefeito em janeiro/2013 e sentindo-se preocupado com sua segurança, passou a requerer novamente os serviços de segurança diarista a três policiais militares, dentre eles, o reclamante. Disse que o reclamante laborava uma a duas vezes na semana, percebendo diária no valor de R\$ 100,00 e alternando-se com seus colegas policiais de

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

acordo com suas necessidades e escalas de serviço na polícia. Afirmou que "o serviço era prestado nos compromissos externos do Reclamado, ou seja, quando este passava o dia em sua residência ou laborando no seu gabinete, não se requeria a prestação de serviços dos policiais". Ressaltou que, em tempo algum, estiveram presentes os requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, tratando-se de serviço autônomo, eventual, sem pessoalidade ou subordinação. Destacou que o autor "poderia se fazer substituir por seus colegas sem que houvesse qualquer interferência do Reclamado" e que "não possuía qualquer poder patronal sobre os policiais, os dias em que prestavam serviços ao Reclamado e as trocas de dias eram por eles resolvidos, sem qualquer intervenção do Reclamado, não tendo ele o poder de punibilidade sobre o Reclamante, característica básica do requisito de subordinação jurídica".

Verifica-se, destarte, que, a despeito de negar a existência de vínculo empregatício com o reclamante, o demandado reconhece a prestação de serviços, na condição de segurança, atraindo para si o ônus de provar a inexistência dos requisitos previstos nos artigos 2º e 3º, da CLT, nos termos dos arts. 373, II, do CPC, e 818, II, da CLT.

In casu, a testemunha obreira informou, à fl. 129, "que é policial militar; que trabalhou para o reclamado; que na PM sua escala é 24x72; que trabalhava o depoente, _____ (reclamante) e _____, todos policiais militares preparavam escala mensal para trabalhar para o reclamado, na condição de seguranças pessoais, nas folgas do serviço estadual; que o depoente recebia R\$ 2000,00 e o reclamante também; que recebia R\$ 2000,00 do reclamado; que se não pudesse ir para o serviço, trocava a escala entre os colegas; que nunca foi necessário mandar uma quarta pessoa, até onde sabe; que a escala era feita por _____; que viaja com o reclamado para Recife; que tal viagem já foi a lazer e a trabalho; que como era amigo do reclamado, já viajou a lazer; que se nenhum dos três pudesse comparecer, não sabe dizer quem compareceria; que crê que aconteceu de nenhum dos três poderem ir, uma vez que poderiam estar escalados para o mesmo dia na PM; que se faltassem, não receberiam punição ou reclamação em decorrência do trabalho na PM; que quem fazia a escala era _____, sem interferência do reclamado; que tinham horário para refeição; que o reclamado lhe pagou os dias que trabalhou; que trabalhavam nos fins de semana com o reclamado, pois a escala era corrida, caindo na escala trabalharia; que tinha fins de semana que o reclamado viajava e não ficava

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

com nenhum dos três seguranças; que também tinha fim de semana nos quais o reclamado dispensava os seguranças; que dificilmente trabalhou nos domingos, que não se recorda se trabalhou aos domingos; que o reclamado viajava muito para a Brasília; que durante essas viagens, não havia trabalho; que quando o reclamado ia para Brasília o reclamado passava até uma semana fora" - sem grifos no original.

Constata-se, pois, que o contrato de trabalho emerge da própria realidade que se vislumbra no desenrolar da relação entre as partes. No caso, é denominado pela doutrina de contrato-realidade e, portanto, independe, até mesmo, de qualquer intenção referente à contratação de outra natureza por parte dos sujeitos. Nesses termos, uma vez constatada a presença dos elementos ínsitos nos artigos 2º e 3º da CLT, há que ser reconhecida a relação de emprego.

E, no caso concreto, há provas suficientes dos elementos caracterizadores da relação empregatícia, quais sejam: não eventualidade, pessoalidade, subordinação e onerosidade.

Com efeito, não paira controvérsia acerca da existência da onerosidade. Da mesma forma, a subordinação, já que o policial atuava como segurança particular do reclamado e, por óbvio, dele recebia ordens.

Ademais, ainda que o grupo fizesse a organização da escala de trabalho, os horários e locais da prestação de serviço eram fixados pelo contratante que, por exemplo, poderia dispensar a segurança quando viajava ou requerer que o policial o acompanhasse nas viagens, restando inafastável a existência de direcionamento da prestação laboral.

O conjunto probatório dos autos evidencia, ainda, a existência da habitualidade, vez que a testemunha obreira afirmou que "trabalhava o depoente, _____ (reclamante) e _____, todos policiais militares preparavam escala mensal para trabalhar para o reclamado, na condição de seguranças pessoais, nas folgas do serviço estadual", enquanto a testemunha patronal informou "que via o reclamante comparecer uma ou duas vezes por semana, no período em que o reclamado era prefeito (...) que também tinha _____ e Émerson que se revezavam; que via essas pessoas por volta de 8h da manhã; que seu _____ chegava às vezes às 19h, cedo e às vezes dava 22h e ainda não tinha chegado; que às vezes via o reclamante às 22h" (fl. 129).

Impende ressaltar que, embora o reclamado sustente que o autor "poderia se fazer substituir por seus colegas sem que houvesse qualquer interferência do Reclamado", a testemunha

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

obreira declarou que "se não pudesse ir para o serviço, trocava a escala entre os colegas; que nunca foi necessário mandar uma quarta pessoa, até onde sabe; que a escala era feita por _____; (...) que se nenhum dos três pudesse comparecer, não sabe dizer quem compareceria".

Ora, o que se evidencia é a tentativa de afastar o elemento pessoalidade ao argumento de que o autor poderia se fazer substituir por outra pessoa na prestação dos serviços. Ocorre que havia outros policiais militares contratados na mesma situação do reclamante e o que acontecia, de fato, era que estes trabalhadores se revezavam na segurança pessoal do reclamado conforme sua disponibilidade, a depender da escala de trabalho para a Polícia Militar de Pernambuco.

Ou seja, o trabalhador não se fazia substituir por outro sujeito no âmbito estrito de sua relação com o demandado, melhor esclarecendo, não poderia chamar outra pessoa, sem vínculo de qualquer natureza com parte ré, para desempenhar as atividades que lhe incumbiam. Mas, tão somente, acordar com os outros policiais o momento de ocupação dos postos de trabalho. Inconteste, portanto, a existência da pessoalidade.

Nessa esteira, firmo a convicção de que a situação envolveu a modalidade de contrato de trabalho denominada, doutrinariamente, de contrato de equipe, ou, para alguns, contrato de trabalho plúrimo. A propósito dos posicionamentos doutrinários sobre o tema, cabe a citação de alguns ensinamentos, que se amoldam à hipótese presente.

Segundo Maurício Godinho Delgado, que prefere a nomenclatura contratos plúrimos, sem distingui-los dos contratos de equipe, "plúrimos são os contratos de trabalho em que comparece mais de um trabalhador no pólo ativo da relação empregatícia pactuada. A causa da formação do contrato vincula-se à presença de uma unidade laborativa entre os trabalhadores contratados, que se apresentam ao tomador como se fossem um todo unitário (uma orquestra, por exemplo). Nessa acepção, os contratos plúrimos não se distinguiriam dos contratos de equipe" (inContr ato de Trabalho, Caracterização, Distinções, Efeitos, Ed. LTr, 1999, p.39).

Já Otávio Bueno Magano, tratando sobre as modalidades dos contratos de trabalho, diz que "no que concerne ao número de participantes, o contrato pode ser individual ou individual plúrimo, este também chamado de equipe, de squadra, na Itália, de conchabo, na Argentina. Manoel Alongo Olea o define como modalidade em que a obrigação de ceder os frutos do trabalho e a obrigação de trabalhar são assumidas coletivamente e em

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

virtude de um único vínculo jurídico. O citado autor chama a atenção para o fato de que se trata de uma "união sem personalidade" e também para a circunstância de que o chefe do grupo precisa ser necessariamente um dos trabalhadores" (Manual de Direito do Trabalho - Direito Individual do Trabalho - vol. II - Ed. LTr, 1980, p.136).

Em Orlando Gomes e Elson Gottschalk: "O contrato de equipe em que tomam parte vários empregados, é, por isso mesmo, coletivo, sem deixar de ser, todavia, contrato individual de trabalho" (Curso de Direito do Trabalho - vol. I, 9ª ed., Ed.Forense, p.144).

Por fim, de relevo trazer a doutrina de Georgenor de Sousa Franco Filho acerca dos contratos de equipe:

"Este tipo de contrato exige uma pluralidade de pessoas, integrantes da equipe, que irá desenvolver determinado trabalho e para cuja efetivação é indispensável a existência de um grupo de trabalhadores. Existe um liame de aproximação entre os trabalhadores, com identidade de interesses - efetuar uma determinada tarefa -, liderados pelo chefe da equipe.

Assim o contrato de equipe apresenta-se em duas modalidades, conforme a natureza dos membros do grupo: empregatícia ou autônoma.

Pode ser de natureza empregatícia, quando existe subordinação entre os integrantes da equipe e o tomador dos serviços, dono da obra, sendo celebrada, então, uma pluralidade de contratos, que se ligam por um contrato plúrimo.

Também pode ter natureza autônoma, quando inexistente esta subordinação, e, se provado algum vínculo, este forma-se diretamente entre o trabalhador e o chefe da equipe." (FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Curso de Direito do Trabalho. LTR. São Paulo: 3ª Ed., 2017, p. 103)

Na espécie, restou evidente a constituição de uma equipe para a realização da segurança do reclamado. Por conseguinte, como o contrato de equipe agrupa um feixe de contratos individuais, e estando presentes os elementos exigidos pelos arts. 2º e 3º da CLT na relação de trabalho que foi desenvolvida entre os litigantes, o corolário lógico é o reconhecimento da existência de vínculo empregatício com o demandado.

Por todos os motivos acima expostos, reconheço o vínculo empregatício do reclamante diretamente com o demandado, na função de segurança particular, determinando a anotação de sua CTPS pelo empregador, no prazo 48 (quarenta e oito) horas, nos termos do art. 29, da CLT, contados de sua notificação para essa

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

finalidade específica, depois do trânsito em julgado desta decisão, sob pena de multa diária de R\$ 50,00, até o limite de R\$ 1.000,00.

E considerando a ampla devolutividade de que goza o recurso ordinário, passo a apreciar os pedidos formulados nos presentes autos, em atenção ao que dispõe o art. 1.013, §4º, do CPC/2015 e a Súmula 393 do TST, vez que o processo se encontra em condições de imediato julgamento.

Do contrato de trabalho.

Na inicial, o autor afirmou que foi contratado pelo demandado em setembro/2012 para prestar serviços de segurança particular, sendo dispensado sem justa causa em setembro/2016.

Em sede de defesa, o reclamado alegou que, em 2012, concorreu ao cargo eletivo de prefeito do município de Goiana e que o obreiro lhe prestou serviços como segurança durante a campanha. Acrescentou que, após o dia da eleição, o demandado retornou às suas atividades como empregado da Caixa Econômica Federal, não mais necessitando dos serviços do autor. Explicitou que, após assumir o cargo de prefeito em janeiro/2013 e sentindo-se preocupado com sua segurança, passou a requerer novamente os serviços de segurança diarista a três policiais militares, dentre eles, o reclamante.

Considerando o princípio da continuidade da relação de emprego, caberia ao demandado o ônus de comprovar o fato obstativo ao direito do autor, nos termos do art. 818 da CLT c/c o art. 373, II, do CPC/2015. E, de tal encargo, entendo que se desvencilhou a contento.

Com efeito, a testemunha de iniciativa patronal declarou, à fl. 129, *"que conhece o reclamante, da campanha; que na época da campanha o reclamante comparecia na residência do reclamado; que o reclamante só compareceu na residência do reclamado na época da campanha; que a partir de 2013 o reclamado precisou de segurança e o reclamante passou a prestar serviços"*, sendo certo que a testemunha obreira nada mencionou a respeito do momento de início da prestação de serviços.

Nessa esteira, reconheço que o contrato de trabalho perdurou entre janeiro/2013 a setembro/2016, quando o obreiro foi dispensado imotivadamente, tendo sempre percebido remuneração mensal no importe de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), valor confirmado pela testemunha obreira (v. fl. 129).

Como consequência lógica, defere-se o pagamento de: férias relativas aos períodos aquisitivos de 2013/2014 (em dobro), 2014/2015 (em dobro), 2015/2016 (de forma simples) e proporcionais, todas acrescidas de 1/3; décimo terceiro salário

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

dos anos de 2013 (integral), 2014 (integral), 2015 (integral) e 2016 (proporcional); aviso prévio proporcional, nos termos da Lei nº 12.506/11, com integração ao tempo de serviço para todos os efeitos; pagamento do valor correspondente aos depósitos de FGTS não efetuados, acrescidos da multa de 40% em face da dispensa imotivada; e multa do art. 477 da CLT, a teor da Súmula 462 do C. TST.

Não há falar em aplicação da multa do art. 467 da CLT, tendo em vista que as parcelas postuladas são controversas, nem em indenização substitutiva ao seguro-desemprego, em face do disposto no art. 3º, inc. V, da Lei nº 7.998/1990.

Por outro lado, o autor afirmou, na inicial, que recebia remuneração mensal de R\$ 2.000,00 - o que foi confirmado por sua testemunha (fl. 129) -, porém, não recebeu a contraprestação no último mês trabalhado. O reclamado, por sua vez, alegou não haver qualquer verba em atraso (v. fl. 30), todavia, não trouxe aos autos os comprovantes de pagamento.

Nessa esteira, forçoso deferir, outrossim, o saldo de salário no valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais).

(...)

Dos pedidos relativos à jornada.

Na inicial, o autor afirmou que laborava três dias por semana, das 07h à 1h do dia seguinte, inclusive domingos e feriados que coincidissem com sua escala. Acrescentou que não havia controle de jornada e que não tinha intervalo para refeição e descanso, sempre almoçando e jantando rapidamente no decorrer da jornada. Requereu o pagamento de horas extras a 60% e a 100% nos domingos e feriados, intervalo intrajornada e adicional noturno.

Defendendo-se, o reclamado alegou que *"o serviço prestado como segurança pessoal era executado em horários diversos, embora geralmente o serviço tenha sido prestado no período das 08:00/09:00 horas às 18:00/19:00 horas, com vários intervalos durante o dia, considerando ainda que o Reclamante sempre gozava de um período de geralmente 1 (uma) hora para almoço"*.

Pois bem.

Na hipótese, a testemunha de iniciativa patronal informou, à fl. 129, "que via essas pessoas por volta de 8h da manhã; que seu _____ chegava às vezes às 19h, cedo e às vezes dava 22h e ainda não tinha chegado; que às vezes via o reclamante às 22h".

De outra parte, a testemunha obreira declarou, à fl. 129, *"que tinham horário para refeição; (...) que trabalhavam nos fins de semana com o reclamado, pois a escala era corrida, caindo na escala"*

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

trabalharia; que tinha fins de semana que o reclamado viajava e não ficava com nenhum dos três seguranças; que também tinha fim de semana nos quais o reclamado dispensava os seguranças; que dificilmente trabalhou nos domingos, que não se recorda se trabalhou aos domingos".

Verifica-se, destarte, que a referida testemunha nada mencionou a respeito de feriados, depreendendo-se, ainda, que, ao afirmar que trabalhava em fins de semana, o depoente se referia aos sábados, já que declarou "*que dificilmente trabalhou nos domingos, que não se recorda se trabalhou aos domingos*".

Nessa esteira, à luz do conjunto probatório, é de se concluir que o autor laborava, em média, das 08h às 20h30min, duas ou três vezes por semana, alternadamente, com intervalos de uma hora para almoço e uma hora para jantar, não havendo falar, portanto, em pagamento de adicional noturno e de horas intervalares.

Defere-se, todavia, o pagamento como extra das horas que ultrapassarem a 8ª diária, com repercussão em aviso prévio, férias + 1/3, 13º salário, repouso semanal remunerado e FGTS + 40%.

Para o cômputo, devem-se observar a remuneração mensal de R\$ 2.000,00, o adicional de 50%, conforme previsto na LC nº 150/2015, o divisor 220 e os dias efetivamente trabalhados, conforme jornada ora reconhecida."

Verifica-se, destarte, que este juízo se pronunciou expressamente acerca das razões pelas quais reconheceu o vínculo empregatício do reclamante diretamente com o demandado, destacando, quanto à subordinação jurídica, que "*ainda que o grupo fizesse a organização da escala de trabalho, os horários e locais da prestação de serviço eram fixados pelo contratante que, por exemplo, poderia dispensar a segurança quando viajava ou requerer que o policial o acompanhasse nas viagens, restando inafastável a existência de direcionamento da prestação laboral*".

Constou, ainda, no acórdão, que "*o que se evidencia é a tentativa de afastar o elemento pessoalidade ao argumento de que o autor poderia se fazer substituir por outra pessoa na prestação dos serviços. Ocorre que havia outros policiais militares contratados na mesma situação do reclamante e o que acontecia, de fato, era que estes trabalhadores se revezavam na segurança pessoal do reclamado conforme sua disponibilidade, a depender da escala de trabalho para a Polícia Militar de Pernambuco*".

Ressaltou-se, outrossim, que "*o trabalhador não se fazia substituir por outro sujeito no âmbito estrito de sua relação com o demandado, melhor esclarecendo, não poderia chamar outra pessoa, sem vínculo de qualquer natureza com parte ré, para desempenhar as atividades que lhe incumbiam*".

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

Mas, tão somente, acordar com os outros policiais o momento de ocupação dos postos de trabalho. Inconteste, portanto, a existência da personalidade".

Destacou-se, ademais, que "restou evidente a constituição de uma equipe para a realização da segurança do reclamado. Por conseguinte, como o contrato de equipe agrupa um feixe de contratos individuais, e estando presentes os elementos exigidos pelos arts. 2º e 3º da CLT na relação de trabalho que foi desenvolvida entre os litigantes, o corolário lógico é o reconhecimento da existência de vínculo empregatício com o demandado".

Saliente-se que, diferentemente do alegado pelo embargante, o acórdão vergastado reconheceu a condição de empregado doméstico do obreiro, mormente no tópico relativo à jornada, mencionando expressamente a LC nº 150/2015.

Impende realçar que, ao contrário do que busca fazer crer o reclamado, o direito do empregado doméstico à percepção das horas extras não surgiu com a LC nº 150/2015, mas com o advento da EC nº 72/2013, que incluiu o parágrafo único no art. 7º da CF/88, passando a garantir aos domésticos jornada de trabalho de oito horas diárias, ainda que recaísse sobre eles o dever de comprovar a carga horária extraordinária.

Na hipótese dos autos, todavia, a jornada de trabalho restou reconhecida com base na prova oral produzida nos autos.

Destaque-se que, embora a decisão embargada não tenha feito referência às escalas de trabalho acostadas aos autos, tais documentos não têm o condão de infirmar o convencimento do juízo de que o autor laborava duas ou três vezes por semana, alternadamente.

Note-se que, diversamente do sustentado pelo embargante, o obreiro afirmou, em seu depoimento, que "a escala da polícia era 24hx72h" - grifei, de modo que, embora houvesse a possibilidade de dobrar a escala, remanesceriam, no mínimo, três dias da semana para o autor se revezar com os demais policiais na segurança pessoal do reclamado.

Ademais, cumpre realçar que o Juízo não está obrigado a responder todas as questões ou argumentos formulados pela parte, tampouco transcrever trechos da prova documental/testemunhal, como pretende o embargante. Exige-se, sim, que fundamente a decisão, consoante dispõem os artigos 93, inciso IX, da Constituição da República, e 832 da Consolidação das Leis do Trabalho, apreciando corretamente a matéria e explanando as razões que serviram de fundamento ao seu julgamento, tal como ocorreu no caso dos autos. Se, porventura, esta Corte tenha olvidado a apreciação de qualquer elemento probatório, tratar-se-á de erro de julgamento, e não omissão, sendo indevida a utilização do remédio jurídico manejado.

Quanto ao argumento de que o reclamante não faria jus à multa do art. 477 da CLT, destaco que o art. 19 da própria LC nº 150/2015 admite a aplicação subsidiária da CLT, desde que observadas as peculiaridades do trabalho doméstico. Assim, em não havendo incompatibilidade, inexistente razão

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

para não aplicar a multa em comento. Com efeito, entendimento contrário beneficiaria o empregador doméstico que descumpre o prazo para pagamento das verbas rescisórias.

Por outro lado, assiste razão ao embargante no que pertine ao FGTS + 40%. Com efeito, como consequência lógica do reconhecimento do liame empregatício, esta Turma deferiu o pagamento de saldo de salário, aviso prévio, férias + 1/3, 13º salário, bem como o pagamento do valor correspondente aos depósitos de FGTS não efetuados, acrescidos da multa de 40% em face da dispensa imotivada.

Todavia, tendo sido o autor enquadrado como empregado doméstico, somente faria jus aos depósitos fundiários mensais (8% + 3,2% de antecipação da multa dos 40% devida na dispensa imotivada) a partir de 1º.10.2015, data da entrada em vigor do regulamento previsto no art. 21 da LC nº 150/2015.

Nessa esteira, acolho os embargos, no particular, para, suprindo erro de percepção constante no acórdão, fixar o dia 1º.10.2015 como marco inicial da condenação aos depósitos do FGTS acrescidos do percentual correspondente à multa fundiária, conforme previsto na LC nº 150/2015 e na Resolução do Conselho Curador do FGTS.

De início, ênfase que deve ser reconhecida a **transcendência jurídica**, tendo em vista que não se trata de matéria pacificada nesta Colenda Corte.

No presente caso, o Tribunal Regional concluiu que a situação envolveu a modalidade de contrato de equipe para a segurança do reclamado, estando presentes os elementos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT na relação de trabalho desenvolvida entre as partes, razão pela qual reconheceu o vínculo de emprego do reclamante na função de segurança particular.

Observa-se que a Corte Regional foi categórica ao afirmar que: **"Há provas suficientes dos elementos caracterizadores da relação empregatícia, quais sejam: não eventualidade, pessoalidade, subordinação e onerosidade. Com efeito, não paira controvérsia acerca da existência da onerosidade".**

Consignou que ***"ora, o que se evidencia é a tentativa de afastar o elemento pessoalidade ao argumento de que o autor poderia ser fazer substituir por outra pessoa na prestação dos serviços. Ocorre que havia outros policiais militares contratados na mesma situação do reclamante e o que acontecia, de fato, era que estes trabalhadores se revezavam na segurança pessoal do reclamado conforme sua***

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

disponibilidade, a depender da escala de trabalho para a Polícia Militar de Pernambuco.

Ou seja, o trabalho não se fazia substituir por outro sujeito no âmbito estrito de sua relação com o demandado, melhor esclarecendo, não poderia chamar outra pessoa, sem vínculo de qualquer natureza com parte ré, para desempenhar as atividades que lhe incumbiam. Mas, tão somente, acordar com os outros policiais o momento de ocupação dos postos de trabalho. "

Destacou que também ficou comprovada "a subordinação, já que o policial atuava como segurança particular do reclamado e, por óbvio, dele recebia ordens. Ademais, ainda que o grupo fizesse a organização da escala de trabalho, os horários e locais da prestação de serviço eram fixados pelo contratante que, por exemplo, poderia dispensar a segurança quando viajava ou requerer que o policial o acompanhasse nas viagens, restando inafastável a existência de direcionamento da prestação laboral".

E, concluiu que "restou evidente a constituição de uma equipe para a realização da segurança do reclamado. Por conseguinte, como o contrato de equipe agrupa um feixe de contratos individuais, e estando presentes os elementos exigidos pelos arts. 2º e 3º da CLT na relação de trabalho que foi desenvolvida entre os litigantes, o corolário lógico é o reconhecimento da existência de vínculo empregatício com o demandado".

Para melhor análise da controvérsia, convém, a princípio, destacar que **o trabalho em equipe** consiste na união de conhecimentos e habilidades de um grupo de trabalhadores em prol de um objetivo comum. Ou seja, trata-se da junção de grupo de colaboradores com habilidades específicas, a fim de se atingir resultados superiores aos que seriam alcançados individualmente.

Na hipótese vertente, ficou demonstrada a existência de contrato em equipe, haja vista que, segundo os elementos do acórdão regional, os trabalhadores se revezavam na segurança pessoal do reclamado e o trabalho de contrato vinculava-se à unidade laborativa entre os trabalhadores contratados.

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

O trabalho doméstico, por sua vez, é o serviço prestado em ambiente residencial, de forma contínua, subordinada, onerosa, pessoal, **por mais de dois dias por semana e sem geração de lucro para a parte empregadora.**

E, no presente caso, o Tribunal Regional, nos embargos de declaração, expressamente assinalou que "**o obreiro afirmou, em seu depoimento, que "a escala da polícia era 24hx72h" - grifei, de modo que, embora houvesse a possibilidade de dobrar a escala, remanesceriam, no mínimo, três dias da semana para o autor se revezar com os demais policiais na segurança pessoal do reclamado**".

Assim, incontroverso nos autos que ficou caracterizado o contrato em equipe e que havia prestação de serviços por mais de três dias da semana.

Perfilho o entendimento de que não se pode fazer uma releitura da prova testemunhal para concluir que o trabalhador se ativava apenas em 2 (dois) dias por semana. É que ao assim proceder, o eminente Ministro Relator incursiona no conjunto fático-probatório dos autos, com a vistas a extrair premissas que entende determinantes para concluir que não há qualquer relação de emprego entre as partes.

Constata-se, assim, que a pretensão da parte não se compatibiliza com a requalificação jurídica dos elementos postos nos autos.

Nessa perspectiva, há como prosperar a releitura dos depoimentos das partes, sob pena de contrariar a Súmula 126 do TST, pois concluir de forma diversa do entendimento do Tribunal Regional implicaria reapreciar os fatos e as provas dos autos.

Do exposto, **não conheço do recurso de revista.**

ISTO POSTO

PROCESSO Nº TST-RR-1117-23.2017.5.06.0233

ACORDAM os Ministros da Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: a) dar provimento ao agravo; b) dar provimento ao agravo de instrumento para, convertendo-o em recurso de revista. Por maioria, não conhecer do recurso de revista. Vencido o Exmo. Ministro Douglas Alencar Rodrigues.
Brasília, 4 de dezembro de 2024.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

BRENO MEDEIROS
Ministro Redator Designado