



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região

Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo 0000091-72.2026.5.14.0161

Relator: CHRISTIANA DARC DAMASCENO OLIVEIRA ANDRADE SANDIM

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 11/05/2026

Valor da causa: R\$ 39.717,52

Partes:

RECORRENTE: WILKIANE SANTOS RODRIGUES

ADVOGADO: LUIZ CARLOS PACHECO FILHO

RECORRIDO: RAIMUNDO MORAES CAETANO

ADVOGADO: MICHEL MESQUITA DA COSTA

ADVOGADO: JOHNI SILVA RIBEIRO

RECORRIDO: 34.192.858 RAIMUNDO MORAES CAETANO

ADVOGADO: MICHEL MESQUITA DA COSTA

ADVOGADO: JOHNI SILVA RIBEIRO

RECORRIDO: FEDERACAO DO COMERCIO DE BENS, SERVICOS E TURISMO DO
ESTADO DE RONDONIA

ADVOGADO: PAULO ROGERIO JOSE

RECORRIDO: RANIERY ARAUJO COELHO

ADVOGADO: PAULO ROGERIO JOSE

RECORRIDO: GISELLE ARAUJO DOS SANTOS

ADVOGADO: PAULO ROGERIO JOSE



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO

PROCESSO: 0000091-72.2026.5.14.0161

CLASSE: RECURSO ORDINÁRIO EM RITO SUMARÍSSIMO

ÓRGÃO JULGADOR: 1ª TURMA

ORIGEM: 6ª VARA DO TRABALHO DE PORTO VELHO

RECORRENTE: WILKIANE SANTOS RODRIGUES

ADVOGADO: LUIZ CARLOS PACHECO FILHO

RECORRIDO: RAIMUNDO MORAES CAETANO

ADVOGADOS: MICHEL MESQUITA DA COSTA E OUTRO

RECORRIDO: 34.192.858 RAIMUNDO MORAES CAETANO

ADVOGADOS: MICHEL MESQUITA DA COSTA E OUTRO

RECORRIDO: FECOMERCIO

ADVOGADO: PAULO ROGERIO JOSE

RECORRIDO: RANIERY ARAUJO COELHO

ADVOGADO: PAULO ROGERIO JOSE

RECORRIDO: GISELLE ARAUJO DOS SANTOS

ADVOGADO: PAULO ROGERIO JOSE

RELATORA: JUÍZA CONVOCADA CHRISTIANA D'ARC DAMASCENO OLIVEIRA ANDRADE SANDIM

Ementa: DIREITO DO TRABALHO. DIREITOS HUMANOS. SISTEMA NORMATIVO MULTINÍVEL DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS. RECURSO ORDINÁRIO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. VIGIA. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM REVEZAMENTO COM O CÔNJUGE. PRIMAZIA DA REALIDADE. SUBORDINAÇÃO E ONEROSIDADE CONFIGURADAS. BLOCO DE CONSTITUCIONALIDADE. DUPLO CONTROLE. CONTROLE DE CONSTITUCIONALIDADE E CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS HUMANOS. VEDAÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL E PROGRESSIVIDADE DOS DIREITOS HUMANOS. CLÁUSULA DE ABERTURA MATERIAL (ART. 5º, §2º, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL). PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA PESSOA HUMANA E PRINCÍPIO *PRO PERSONA*. CONVENÇÃO Nº 111 DA OIT, SOBRE DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA DE EMPREGO E OCUPAÇÃO (RATIFICADA PELO BRASIL EM 26.11.1965 E PROMULGADA POR MEIO DO DECRETO N.º 62.150, DE 19.01.1968 E ATUALMENTE CONSOLIDADA PELO DECRETO Nº 10.088/2019). CONVENÇÃO Nº 156 DA OIT E RECOMENDAÇÃO Nº 198 DA OIT COMO VETORES HERMENÊUTICOS. ESTUDO GERAL COMISSÃO DE PERITOS



Assinado eletronicamente por: CHRISTIANA DARC DAMASCENO OLIVEIRA ANDRADE SANDIM - 15/07/2026 11:40:35 - cc1b8cb

<https://pje.trt14.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26052516465044000000014903289>

Número do processo: 0000091-72.2026.5.14.0161

ID. cc1b8cb - Pág. 1

Número do documento: 26052516465044000000014903289

SOBRE A APLICAÇÃO DE CONVENÇÕES E RECOMENDAÇÕES (CEACR) DA OIT, 2023. *CORPUS IURIS* INTERAMERICANO. APLICAÇÃO DETALHADA AO CASO CONCRETO DA JURISPRUDÊNCIA CONTENCIOSA DA CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS (CORTE IDH). RECOMENDAÇÃO Nº 168/2026 DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). LEI N. 15.434/2026, DE 16 DE JUNHO DE 2026. DIÁLOGO DAS FONTES. JORNADA 12X36 SEM FORMALIZAÇÃO. HORAS EXTRAS E ADICIONAL NOTURNO. UNICIDADE PATRIMONIAL DO EMPRESÁRIO INDIVIDUAL (MEI). RESPONSABILIDADE DIRETA DOS PRIMEIRO E SEGUNDO RECLAMADOS. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA TERCEIRA RECLAMADA E TOMADORA DE SERVIÇOS. HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS RECÍPROCOS. PARCIAL PROVIMENTO.

I. CASO EM EXAME

1. Recurso ordinário interposto contra sentença que julgou improcedentes os pedidos de reconhecimento de vínculo empregatício e verbas trabalhistas correlatas, sob o fundamento de ausência de onerosidade e subordinação jurídica, ao acolher a tese defensiva de que a atuação da reclamante decorreria de mero arranjo familiar com o cônjuge.

II. QUESTÕES EM DISCUSSÃO

2. Há cinco questões em discussão: (i) definir se a reclamante manteve vínculo de emprego com os dois primeiros reclamados, apesar da alegação de mera "substituição familiar" do esposo; (ii) estabelecer se a jornada exercida em regime fático de 12x36 gera direito ao pagamento de horas extras e adicional noturno diante da ausência de formalização válida; e (iii) determinar a responsabilidade dos reclamados pelas verbas trabalhistas deferidas; (iv) fixar os honorários advocatícios sucumbenciais diante da procedência parcial dos pedidos; (v) definir o papel interpretativo, no sistema normativo multinível de proteção dos direitos humanos, dos tratados ratificados e não ratificados da OIT, dos relatórios de seus órgãos de monitoramento, da jurisprudência da Corte IDH e das normas internas supervenientes sobre controle de convencionalidade, na qualificação jurídica dos fatos incontroversos.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. A prova documental e oral demonstra que a reclamante integrou a execução contínua de contrato de segurança residencial mantido pelos reclamados, em atividade permanente e organizada, vinculada à cobertura ininterrupta de posto de vigia noturno.

4. A prestação laborativa ocorreu de forma pessoal, pois a atividade de segurança residencial exigia confiança, identificação e anuência patronal quanto à pessoa que ocupava o posto de vigia noturno, sendo incontroversa a ciência dos reclamados acerca da atuação da autora.

5. A não eventualidade restou configurada pela inserção da reclamante em escala contínua de cobertura do posto, em regime de revezamento necessário à manutenção da atividade de vigia prestada diariamente, inclusive em feriados.



6. A onerosidade decorre da contraprestação econômica vinculada à execução do serviço, evidenciada por transferências bancárias realizadas em favor da reclamante, mensagens sobre pagamentos e pela remuneração do contrato de segurança, não afastada pela informalidade do ajuste ou pela alegação de remuneração global do casal.

7. A subordinação jurídica manifesta-se pela inserção da reclamante na estrutura organizacional do serviço, com horário fixo, necessidade de comparecimento ao posto, impossibilidade de interrupção da cobertura e poder do reclamado de designar trabalhadores para a escala.

8. A primazia da realidade impõe o reconhecimento do vínculo empregatício quando o tomador usufrui da força de trabalho prestada em benefício direto da atividade contratada, ainda que ausente formalização ou contratação expressa.

9. O caso submete-se à lógica do sistema normativo multinível, tal como formulado pela doutrina do constitucionalismo multinível e operacionalizado pela teoria do diálogo das fontes.

10. Quanto ao bloco de constitucionalidade, a vertente restritiva - prevalente na jurisprudência do STF desde o RE 466.343 (2008) - limita-o à Constituição e aos tratados de direitos humanos aprovados pelo rito do art. 5º, § 3º, CF; a vertente ampliativa, aqui perfilhada como reforço, nele inclui também os tratados de hierarquia supralegal e a cláusula aberta do art. 7º, *caput*, CF.

11. A interpretação conferida aos arts. 2º, 3º e 9º da CLT submete-se a duplo controle - de constitucionalidade e de convencionalidade -, cumulativa e não alternativamente exercíveis, na forma da teoria da dupla compatibilidade vertical material: a norma infraconstitucional deve ser compatível, a um só tempo, com a Constituição e com os tratados de direitos humanos vigentes, cada qual operando eficácia paralisante autônoma sobre a interpretação incompatível.

12. A cláusula de abertura material dos direitos fundamentais (art. 5º, § 2º, CF) autoriza a recepção hermenêutica de instrumentos internacionais desprovidos de força vinculante direta, como a Recomendação n. 198 da OIT, na medida em que revelam o sentido do valor social do trabalho (art. 1º, IV, e art. 170, *caput*, CF) e da cláusula aberta do art. 7º, *caput*, CF, que admite "outros direitos que visem à melhoria da condição social" dos trabalhadores.

13. O princípio da primazia da pessoa humana - matriz ontológico-valorativa - e seu desdobramento metodológico, o princípio *pro persona*, impõem que, entre leituras normativas ou fáticas possíveis, prevaleça aquela que assegure a máxima tutela da pessoa, o que reforça, no caso concreto, o reconhecimento do vínculo empregatício em detrimento da narrativa de mero arranjo familiar.

14. A Recomendação n. 198 da OIT (2006), embora desprovida de força vinculante por não constituir tratado sujeito a ratificação (art. 19 da Constituição da OIT), oferece parâmetro hermenêutico-integrativo para a identificação da relação de trabalho dissimulada a partir de indicadores fáticos (execução pessoal, integração à organização do tomador, remuneração periódica), sem que isso importe sua inclusão no bloco de



constitucionalidade, reservado aos tratados de direitos humanos incorporados com hierarquia constitucional (art. 5º, § 3º, CF) ou supralegal (RE 466.343/STF).

15. A Convenção n. 156 da OIT, sobre trabalhadores com responsabilidades familiares - cujo processo de ratificação pelo Brasil foi formalmente iniciado em março de 2023 e, até a presente data, permanece pendente de decreto legislativo -, opera como vetor hermenêutico complementar, na esteira do uso de instrumentos não ratificados da OIT como parâmetro interpretativo já praticado pela própria Corte Interamericana no Caso *Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil* (2016), assim também do que autoriza o art. 8º da CLT, c/c o item 26 da Declaração e Programa de Ação de Viena (1993).

16. O Estudo Geral da CEACR - *Achieving Gender Equality at Work* (ILC.111/III(B), 2023) - qualifica a discriminação indireta como fenômeno de difícil identificação, estruturalmente enraizado em desigualdades estruturais, bem como reconhece a autonomização progressiva da proteção contra discriminação por responsabilidades familiares; tais dados são aqui utilizados, por cautela (art. 10 do CPC), exclusivamente como fato notório de aplicação geral (art. 374, I, CPC) e pano de fundo interpretativo, não como prova das circunstâncias pessoais da reclamante.

17. O controle de convencionalidade das normas internas em face da Convenção Americana de Direitos Humanos e das Convenções da OIT ratificadas constitui dever jurisdicional exercível *ex officio*, conforme o *corpus iuris* interamericano consolidado pela Corte IDH nos Casos *Almonaci d Arellano vs. Chile* (Série C nº 154, 26/09/2006, § 124), *Trabajadores Cesados del Congreso vs. Peru* (Série C nº 158, 24/11/2006, § 128), *Cabre ra García y Montiel Flores vs. México* (2010) e *Gelman vs. Uruguay* (2011), que estenderam o dever a todos os órgãos jurisdicionais, de qualquer instância.

18. A eficácia horizontal dos direitos humanos nas relações entre particulares - reconhecida pelo STF no RE 201.819/RJ a partir da irradiação dos direitos fundamentais sobre relações privadas - encontra reforço, no plano interamericano, nos Casos *Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus vs. Brasil* (2020) e *Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil* (2016), nos quais a Corte IDH responsabilizou o Estado brasileiro (art. 1.1 da CADH) por falha no dever de fiscalização e proteção diante de violações trabalhistas perpetradas por particulares, sem que disso resulte vinculação direta e autônoma do empregador privado ao tratado interamericano. A aplicação da Convenção n. 155 da OIT à conduta da reclamada opera-se, portanto, pela via da eficácia horizontal indireta, mediada pela irradiação constitucional dos direitos fundamentais (art. 5º, §2º, CF) e pelo dever geral de proteção à saúde do trabalhador (art. 7º, XXII, CF), e não por sujeição direta da empresa a obrigações internacionais que, em sua estrutura clássica, vinculam Estados.

19. A Convenção n. 111 da OIT, ratificada pelo Brasil e dotada de hierarquia supralegal, veda a discriminação indireta em matéria de emprego - inclusive a que se manifesta pelo tratamento assimétrico de trabalho idêntico prestado por cônjuges em revezamento -, sem exigir prova de intenção discriminatória.



20. A vedação ao retrocesso e a progressividade dos direitos sociais (art. 26 da CADH; art. 1º do Protocolo de San Salvador; art. 2.1 do PIDESC) - princípio esboçado pela Corte IDH, ainda que sem declaração de violação do art. 26, no Caso *Cinco Pensionistas vs. Peru* (2003, § 147), sendo consolidado como exigibilidade direta em *Lagos del Campo vs. Peru* (2017) - impedem que a informalidade contratual esvazie, por interposição de pessoa jurídica ou narrativa de substituição familiar, o núcleo protetivo dos arts. 2º, 3º e 9º da CLT.

21. A Recomendação CNJ n. 168/2026, de 23/03/2026 (Estatuto da Magistratura Brasileira Interamericana), corrobora a diretriz interpretativa ora adotada - de exercício do controle de convencionalidade com explicitação das fontes internacionais utilizadas -, sem eficácia retroativa sobre a relação de trabalho já extinta em 30/12/2025, regendo-se pelo princípio *tempus regit actum* apenas quanto ao ato de julgar.

22. A Lei n. 15.434, de 16 de junho de 2026, ao criar o Departamento de Monitoramento e Fiscalização das Decisões dos Sistemas Internacionais de Direitos Humanos (DDH/CNJ) e ao definir, em seu art. 1º, § 2º, "Sistemas Internacionais de Direitos Humanos" de modo a abranger tratados, convenções, decisões, *recomendações* e *relatórios* de comitês e cortes internacionais, evidencia interesse legislativo em sistematizar o acompanhamento desses instrumentos no âmbito administrativo do CNJ. Ressalva-se que o dispositivo original do projeto que impunha ao Poder Público a observância obrigatória das decisões dos sistemas internacionais de direitos humanos foi objeto de veto presidencial (Mensagem de Veto nº 542, de 17.6.2026), sob fundamento de inconstitucionalidade por invasão de competência do Poder Executivo em matéria de política externa. A norma remanescente tem, assim, caráter definitório e organizacional-administrativo, não consubstanciando fonte autônoma de vinculação jurisdicional às recomendações e relatórios internacionais, cuja incorporação hermenêutica ao caso concreto continua a apoiar-se exclusivamente na cláusula de abertura material do art. 5º, §2º, CF e no princípio *pro persona*.

23. A jornada efetivamente cumprida foi fixada em regime fático de 12x36, das 18h às 6h, em dias alternados, conforme convergência da prova oral e documental produzida nos autos.

24. A ausência de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo invalida o regime compensatório 12x36 previsto no art. 59-A da CLT, sendo devidas como extras as horas excedentes da 8ª diária, com reflexos legais.

25. O labor prestado em período noturno e prorrogado após 5h enseja o pagamento de adicional noturno e observância da hora noturna reduzida, inclusive quanto às horas prorrogadas, nos termos da Súmula n. 60, II, do TST.

26. O primeiro reclamado (34.192.858 Raimundo Moraes Caetano, empresário individual - MEI, CNPJ 34.192.858/0001-17) e o segundo reclamado (Raimundo Moraes Caetano, CPF 220.738.922-72) *não constituem sujeitos distintos*, tratando-se do mesmo empresário individual de que trata o art. 966 do Código Civil (art. 18-A, § 1º, da LC n. 123 /2006), sem autonomia patrimonial entre o registro empresarial e a pessoa natural. Por isso, *respondem diretamente*, e não solidariamente - o



instituto da solidariedade (arts. 264 e seguintes do Código Civil) pressupõe pluralidade de devedores, inexistente na espécie -, pela integralidade das obrigações trabalhistas decorrentes da atuação direta na organização e execução do contrato de segurança, enquanto a FECOMERCIO/RO responde subsidiariamente como tomadora dos serviços, na forma da Súmula n. 331, IV e VI, do TST.

27. A ausência de anotação da CTPS e o inadimplemento das verbas rescisórias não configuram, isoladamente, dano moral indenizável, diante da inexistência de prova de lesão extrapatrimonial autônoma, nos termos dos precedentes vinculantes nos Temas ns. 60 e 143 do TST.

28. Reformada a sentença, redistribui-se o ônus sucumbencial: os reclamados sucumbiram quanto ao conjunto principal da demanda, e a reclamante sucumbiu quanto à multa do art. 467 da CLT e ao pedido de indenização por dano moral, únicos pedidos julgados totalmente improcedentes, nos termos da tese vinculante fixada pelo Tribunal Pleno do TST no Tema 242 (IRR).

IV. DISPOSITIVO E TESE

29. Recurso conhecido e parcialmente provido.

Tese de julgamento: "1. O revezamento de trabalhador com o cônjuge, em atividade contínua de vigia, não afasta o vínculo de emprego quando demonstrados pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação jurídica; 2. A aceitação tácita da força de trabalho pelo tomador, com proveito direto da prestação e ciência da dinâmica de execução do serviço, atrai os efeitos dos arts. 2º, 3º e 9º da CLT; 3. A interpretação dos arts. 2º, 3º e 9º da CLT à luz de tratados de direitos humanos submete-se a duplo controle - de constitucionalidade e de convencionalidade -, cumulativamente exercíveis (teoria da dupla compatibilidade vertical material); 4. A Recomendação n. 198 da OIT constitui parâmetro hermenêutico-integrativo, não integrante do bloco de constitucionalidade em sentido estrito, para a identificação de relação de emprego dissimulada; 5. A categorização de trabalho feminino como mera extensão de responsabilidade familiar, quando produz o efeito de tornar juridicamente invisível prestação idêntica à do cônjuge, configura - a título de reforço argumentativo e mediante requalificação jurídica de fatos incontroversos (*iura novit curia*) - discriminação indireta vedada pela Convenção n. 111 da OIT, independentemente de prova de intenção discriminatória; 6. A tomadora dos serviços responde subsidiariamente pelas verbas trabalhistas decorrentes da prestação laboral em contrato terceirizado de segurança; 7. O empresário individual (MEI) e a pessoa natural sua titular não constituem sujeitos distintos para fins de responsabilização trabalhista, respondendo diretamente por unicidade patrimonial, e não por solidariedade; 8. Normas internas supervenientes de natureza organizacional e procedimental sobre controle de convencionalidade (Lei n. 15.434/2026; Recomendação CNJ n. 168/2026) regem-se pelo princípio *tempus regit actum* quanto ao *ato de julgar*, sem eficácia retroativa sobre relação jurídica material já extinta; 9. Há sucumbência recíproca apenas quanto aos pedidos julgados totalmente improcedentes, sendo indevidos honorários da parte reclamante sobre pedidos parcialmente procedentes (Tema 242/TST)."



Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 1º, III e IV; art. 5º, §§ 2º e 3º; art. 7º, *caput*, XIII e XVI; art. 170, *caput*; CLT, arts. 2º, 3º, 8º, 9º, 59-A, 73, 467, 477, § 8º, 791-A, *caput* e §§ 2º, 3º e 4º, e 818, II; CPC, arts. 10, 373, II, e 374, I; Código Civil, arts. 264 e seguintes, e 966; Decreto nº 10.088/2019; LC n. 123/2006, art. 18-A, § 1º; Lei n. 15.434/2026, art. 1º, §§ 1º, II, e 2º; Lei n. 15.434/2026; Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), arts. 2.1 e 4º; Convenção Americana sobre Direitos Humanos (CADH), arts. 1.1 e 26. Protocolo Adicional à Convenção Americana em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de *San Salvador*), arts. 1º e 4º.

Jurisprudência relevante citada: TST, Súmula n. 60, II; TST, Súmula n. 331, IV e VI; TST, Temas ns. 60 e 143; TST, Tema 242 (RR-0010333-93.2024.5.03.0023, Rel. Min. Aloysio Silva Corrêa da Veiga); STF, RE 201.819/RJ; STF, RE 466.343/SP; STF, ADI 5766; STJ, AgRg no REsp 1.483.780/PE; Corte IDH, *Cinco Pensionistas vs. Peru* (2003); *Almonacid Arellano vs. Chile* (2006); *Trabajadores Cesados del Congreso vs. Peru* (2006); *Cabrera García y Montiel Flores vs. México* (2010); *Gelman vs. Uruguay* (2011); *Trabajadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil* (2016); *Lagos del Campo vs. Peru* (2017); *Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus vs. Brasil* (2020).

Instrumentos nacionais e internacionais citados: Convenção n. 111 da OIT (Decreto n. 62.150/1968); Convenção n. 156 da OIT (não ratificada pelo Brasil); Recomendação n. 198 da OIT; Estudo Geral da Comissão de Peritos sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações (CEACR) da OIT - *Achieving Gender Equality at Work*, ILC.111/III(B), 2023; Convenção Americana de Direitos Humanos (CADH); Protocolo Adicional à Convenção Americana em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de *San Salvador*), promulgado pelo Decreto n. 3.321/1999); PIDESC; Recomendação CNJ n. 168/2026 (Institui o Estatuto da Magistratura Brasileira Interamericana, altera o art. 1º e inclui os arts. 1º-A e 1º-B na Recomendação CNJ nº 123/2022, que recomenda aos órgãos do Poder Judiciário brasileiro a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos e o uso da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos).

1. RELATÓRIO

Dispensado o relatório, na forma do art. 895, §1º, IV, da CLT, por se tratar de processo submetido ao rito sumaríssimo.

2 FUNDAMENTOS

2.1 CONHECIMENTO



Presentes os pressupostos de admissibilidade, conhece-se do recurso ordinário obreiro.

2.2 PRELIMINAR DE MÉRITO: REVELIA E CONFISSÃO FICTA

A reclamante sustenta, em preliminar de mérito, que a primeira reclamada deve ser considerada revel e confessa quanto à matéria de fato, ao argumento de que não teria apresentado contestação válida, razão pela qual postula a incidência dos efeitos previstos no art. 844 da CLT, com presunção de veracidade dos fatos articulados na petição inicial.

A preliminar, contudo, não comporta acolhimento nos termos pretendidos.

Inicialmente, cumpre assentar que, ainda que se cogitasse de irregularidade formal na apresentação da defesa por uma das reclamadas, a consequência processual não seria, por si só, a procedência automática dos pedidos. A revelia e a confissão ficta produzem presunção relativa de veracidade dos fatos, podendo ser infirmadas pelos demais elementos probatórios constantes dos autos, especialmente quando há pluralidade de reclamados, apresentação de defesa por litisconsortes e produção de prova oral e documental apta a esclarecer a realidade controvertida.

A diretriz é compatível com o art. 345, I, do CPC, aplicado subsidiariamente ao Processo do Trabalho por força dos arts. 769 da CLT e 15 do CPC, segundo o qual a revelia não produz o efeito material de presunção de veracidade quando, havendo pluralidade de réus, algum deles contestar a ação. Também se harmoniza com a Súmula n. 74, II, do TST, segundo a qual a prova pré-constituída nos autos pode ser levada em conta para confronto com a confissão ficta, orientação reafirmada pelo TST ao destacar que a confissão ficta deve ser confrontada com os elementos probatórios já existentes nos autos.

No caso concreto, há contestação dos reclamados, documentos contratuais, comprovantes de pagamento, mensagens, depoimentos pessoais e prova oral. A própria sentença apreciou a prova oral produzida, especialmente o depoimento pessoal da reclamante e o depoimento de Raimundo Moraes Caetano, para concluir pela ausência dos requisitos do vínculo. Assim, eventual confissão ficta, ainda que reconhecida em tese, não teria aptidão para dispensar o exame do conjunto probatório.

Além disso, a matéria debatida - reconhecimento de vínculo empregatício - exige verificação concreta dos requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT, notadamente pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica. A presunção decorrente da revelia não pode suprimir a análise crítica das provas quando estas foram efetivamente produzidas e revelam controvérsia substancial quanto à natureza da prestação.



Rejeita-se, portanto, a preliminar de mérito, sem prejuízo da valoração dos fatos admitidos, documentos juntados e depoimentos colhidos, os quais serão examinados no mérito.

2.3 MÉRITO

2.3.1 DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. DO BLOCO DE CONSTITUCIONALIDADE. DO CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE. DA CONVENÇÃO N. 111 E DA RECOMENDAÇÃO N. 198 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). DA EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS HUMANOS. DA VEDAÇÃO DO RETROCESSO E DA PROGRESSIVIDADE. DA ANÁLISE DETALHADA DO CASO CONCRETO À LUZ DA JURISPRUDÊNCIA DA CORTE INTERAMERICANA (CORTE IDH). DA RECOMENDAÇÃO DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ) 168/2026

A controvérsia principal consiste em definir se a reclamante manteve vínculo de emprego com os dois primeiros reclamados, 34.192.858 Raimundo Moraes Caetano e Raimundo Moraes Caetano, no período de julho de 2025 a 30/12/2025, na função de vigia/segurança, em posto residencial vinculado a contrato de prestação de serviços celebrado com a FECOMÉRCIO/RO.

A petição inicial narra que o esposo da reclamante já prestava serviços como vigia, em jornada extenuante, assim também que, diante da necessidade de revezamento e da ameaça de redução da remuneração caso fosse designada terceira pessoa para a escala, a reclamante passou a substituir e, posteriormente, a revezar com o marido, a partir de julho de 2025, sem registro em CTPS e sem recebimento regular dos direitos trabalhistas. A autora afirmou que a remuneração ajustada era de R\$2.400,00 para o casal, equivalente a R\$1.200,00 para cada um, e que a dispensa ocorreu em 30/12/2025, sem quitação rescisória.

A sentença julgou improcedente o pedido, ao fundamento de que a prova oral não teria demonstrado onerosidade própria e subordinação jurídica individualizada em relação à reclamante, e sim apenas substituição do marido por arranjo familiar.

O Juízo de primeiro grau assim fundamentou a sentença recorrida:

RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

A reclamante alega que prestou serviços de vigilância em favor dos reclamados, em regime de revezamento com seu marido, e que estariam presentes todos os requisitos configuradores do vínculo empregatício. Os reclamados, por sua vez, admitem a prestação de serviços, mas negam a natureza empregatícia da relação, afirmando que o contrato foi firmado exclusivamente com o esposo da autora e que ela o substituiu de forma eventual e por arranjo familiar.



Ao admitir a prestação de serviços, mas por título diverso da relação de emprego, os reclamados atraem para si o ônus de provar o fato impeditivo do direito da autora, qual seja, a ausência de um ou mais dos requisitos fático-jurídicos da relação empregatícia, nos termos do art. 818, II, da CLT.

A caracterização da relação de emprego exige a presença concomitante dos seguintes elementos: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica. A ausência de qualquer um desses pressupostos é suficiente para descaracterizar o vínculo empregatício e enquadrar a relação de trabalho em outra modalidade.

O depoimento da autora revela a ausência de elementos essenciais para a configuração do vínculo de emprego, notadamente a onerosidade e a subordinação jurídica.

Questionada sobre como se deu o ajuste para o trabalho, a reclamante esclareceu que seu marido, Sr. Elias, já trabalhava para os reclamados e que, para evitar uma redução no salário dele caso outra pessoa fosse contratada para o revezamento, ela própria passou a trabalhar (minutagem 00:01:25). Suas palavras foram explícitas ao admitir que a alternância na prestação dos serviços se deu para preservar a remuneração já recebida pelo marido (minutagem 00:03:20). Afirmou que, se outra pessoa fosse contratada, o salário de seu marido seria "cortado no meio" e que, para evitar tal prejuízo, ela entrou em acordo para trabalhar "para que a gente não ficasse sem o valor que já estava ajudando nas despesas de casa" (minutagem 00:03:48).

Essa declaração evidencia que a força de trabalho da reclamante não era movida por uma contraprestação salarial direta e individual, mas sim por um arranjo familiar destinado a manter integral o salário que era pago ao seu cônjuge. A onerosidade, como requisito da relação de emprego, pressupõe o pagamento de salário pelo empregador ao empregado como retribuição pelo serviço prestado. No caso, a própria autora confessa que sua atuação visava garantir a manutenção de um salário que não era destinado a ela, o que desfigura completamente este elemento essencial.

Além da ausência de onerosidade, o depoimento da reclamante também demonstra a inexistência de subordinação jurídica. Ela reconheceu que, no início, desde o mês de janeiro, revezava com o marido "quando ele estava muito cansado" e que ia ao posto de trabalho "para que ele ficasse com nossos filhos, entendeu? Para ter um pouquinho de acesso aos nossos filhos, né?" (minutagem 00:01:36).

Mais adiante, ao ser questionada sobre quem determinava que ela fosse trabalhar, a reclamante indicou que a iniciativa partia dela mesma, por uma escolha pessoal e familiar: "eu me sujeitava a me sacrificar pela minha família, entendeu" (minutagem 00:07:44). Essa dinâmica revela autonomia na decisão de substituir o marido, motivada por questões pessoais e familiares, e não pelo poder diretivo do empregador.

A subordinação jurídica, pilar da relação de emprego, se manifesta pelo poder do empregador de dirigir, fiscalizar e controlar a prestação dos serviços, ditando como, quando e onde o trabalho deve ser realizado. A escolha da reclamante em prestar o serviço para permitir o descanso do marido ou o convívio dele com os filhos demonstra uma autogestão da sua força de trabalho, incompatível com o estado de sujeição característico do contrato de emprego.



Embora reconheça a realidade social e econômica que, em muitos casos, leva o trabalhador a se submeter a diversas formas de prestação de trabalho, inclusive de maneira concomitante, como meio de subsistência e de busca por melhores condições de vida, não posso desconsiderar que a precarização das relações laborais constitui fenômeno complexo, que exige permanente atenção do Poder Judiciário.

Ainda assim, o exercício da jurisdição encontra limites na ordem jurídica vigente. Por essa razão, não me é dado enquadrar indistintamente toda relação de trabalho como relação de emprego, quando as provas produzidas nos autos e, neste caso, a própria confissão da parte autora, evidenciam a ausência dos pressupostos fático-jurídicos indispensáveis à configuração do vínculo empregatício, nos termos dos arts. 2º e 3º da CLT.

Em outras palavras, ainda que o contexto social revele situações de vulnerabilidade e múltiplas inserções laborais, o reconhecimento judicial do vínculo de emprego depende da presença concreta dos requisitos legais que o caracterizam, os quais não se fazem presentes na hipótese em exame.

Dessa forma, ausentes os requisitos da onerosidade e da subordinação jurídica, não há como reconhecer a existência de vínculo de emprego entre a reclamante e os reclamados.

Diante de todo o exposto, julgo improcedente o pedido de reconhecimento da relação de emprego, por ausência dos requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT.

Em consequência lógica e necessária, são improcedentes todos os demais pedidos formulados na petição inicial, porquanto carecem de fundamento jurídico autônomo, estando integralmente condicionados ao reconhecimento do vínculo empregatício, o que não se verificou no caso concreto.

Assim, julgo improcedentes os pedidos relativos à anotação da CTPS, aviso prévio indenizado, saldo de salário, 13º salário proporcional, férias proporcionais acrescidas do terço constitucional, depósitos de FGTS com a indenização compensatória de 40%, multas dos arts. 467 e 477, § 8º, da CLT, diferenças salariais, horas extraordinárias e DSR em dobro.

Com a devida vênia, a prova documental e oral, quando analisada em conjunto e sob a perspectiva da primazia da realidade, autoriza conclusão diversa.

Nos termos dos arts. 2º e 3º da CLT, configura-se relação de emprego quando a pessoa física presta serviços de natureza não eventual a empregador, com pessoalidade, onerosidade e subordinação jurídica.

O art. 9º da CLT, por sua vez, declara nulos os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas.

A análise da relação de emprego, portanto, deve privilegiar os fatos efetivamente ocorridos, e não a forma atribuída pelas partes, especialmente em contextos de informalidade e vulnerabilidade econômica.



Aduz Flávia Piovesan, de modo percuciente:

"na hermenêutica emancipatória dos direitos há que imperar uma lógica material e não formal, orientada por valores, a celebrar o valor fundante da prevalência da dignidade humana. À hierarquia de valores deve corresponder uma hierarquia de normas, e não o oposto. Vale dizer, a preponderância material de um bem jurídico, como é o caso de um direito fundamental, deve condicionar a forma no plano jurídico-normativo, e não ser condicionado por ela." (PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 9. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 72)

O debate jurídico travado nestes autos não se resolve apenas no plano da legislação trabalhista interna.

O panorama em análise exige a leitura integrada de **sistema normativo multinível de proteção dos direitos humanos**, em que são considerados inclusive os tratados internacionais de direitos humanos incorporados ao ordenamento brasileiro de modo a funcionarem como parâmetros de validade das normas infraconstitucionais, e não como meras fontes interpretativas facultativas.

A doutrina tem denominado o fenômeno como *sistema multinível de proteção dos direitos humanos* (ou, na fórmula sinônima mais difundida na literatura latino-americana, *proteção multinível dos direitos humanos*), expressão que remonta ao conceito de *multilevel constitutionalism* criado por Ingolf Pernice, originariamente, para descrever a relação entre a ordem constitucional dos Estados-membros e a ordem jurídica da União Europeia (PERNICE, Ingolf. **Multilevel Constitutionalism and the Treaty of Amsterdam**: European Constitution-Making Revisited? Common Market Law Review, v. 36, 1999, p. 703-750).

O mencionado instituto foi adaptado ao contexto interamericano justamente para investigar - com a reserva crítica que o próprio título revela - se e em que medida existe, na América Latina, algo equivalente à proteção multinível europeia (URUEÑA, René. **¿Protección multinivel de los derechos humanos en América Latina?** Oportunidades, desafíos y riesgos. In: BANDEIRA GALINDO, George Rodrigo; URUEÑA, René; TORRES PÉREZ, Aida (coords.). **Protección Multinivel de Derechos Humanos**: Manual. Barcelona: dhcs - Red de Derechos Humanos y Educación Superior, 2013, p. 17-46).

No Brasil, a leitura convergente entre esse composto multinível e o constitucionalismo pátrio tem sido igualmente sistematizada, com denso tratamento sob a designação de constitucionalismo multinível.



Como bem asseveram *Melina Girardi Fachin, Eduardo Cambi e Letícia de Andrade Porto*, o constitucionalismo multinível decorre da pluralidade de ordens jurídicas em que coabitam os sistemas internacionais de proteção aos direitos humanos e as ordens constitucionais nacionais, movimento que, por meio da construção de um *Ius Constitutionale Commune* latino-americano, converge para padrões protetivos mínimos "com o intuito de garantir a prevenção ou mitigação do sofrimento humano" (CAMBI, Eduardo; PORTO, Letícia de Andrade; FACHIN, Melina Girardi. **O Supremo Tribunal Federal e a construção do constitucionalismo multinível**. *Suprema: Revista de Estudos Constitucionais*, Brasília, v. 1, n. 2, p. 113-150, jul./dez. 2021. Disponível em: <https://suprema.stf.jus.br/index.php/suprema/article/view/66>).

É essa mesma lógica de convivência normativa multinível - e não de hierarquia estanque e excludente entre fontes - que autoriza a leitura conjugada da CLT, da Constituição, da jurisprudência contenciosa da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), das Convenções e de Recomendação da OIT no caso concreto.

A essa arquitetura de coexistência normativa a doutrina consagrada nas últimas três décadas conferiu formulação teórica específica: a teoria do diálogo das fontes.

Cunhada pelo jurista alemão *Erik Jayme*, catedrático da Universidade de *Heidelberg*, em curso ministrado na Academia de Direito Internacional de Haia, a expressão - di(a)-logos, mais de uma lógica a dialogar - designa a exigência hermenêutica de coordenação, e não de exclusão recíproca, entre as normas plúrimas de um mesmo ordenamento, como resposta ao pluralismo pós-moderno de fontes legislativas convergentes (JAYME, Erik. **Identité culturelle et intégration: le droit international privé postmoderne**. *Recueil des Cours de l'Académie de Droit International de La Haye*, v. 251, 1995).

Introduzida e desenvolvida no Brasil por *Cláudia Lima Marques*, a teoria projeta, desde sua formulação originária, vocação que ultrapassa o direito privado interno em que floresceu: a coordenação das fontes plúrimas deve ser guiada pelos valores da Constituição, no plano nacional, e dos Direitos Humanos, no plano internacional (MARQUES, Cláudia Lima. **A Teoria do "Diálogo das Fontes" Hoje no Brasil e Seus Novos Desafios**: Uma Homenagem à Magistratura Brasileira. In: MARQUES, Cláudia Lima (coord.). *Diálogo das Fontes: do conflito à coordenação de normas do direito brasileiro*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012).

O Superior Tribunal de Justiça já reconheceu essa técnica como método legítimo de coordenação - e não de exclusão - entre diplomas normativos coexistentes no mesmo ordenamento, ao assentar que o Direito deve ser compreendido "como um sistema de vasos



comunicantes, ou de diálogo das fontes (Erik Jayme), que permita a sua interpretação de forma holística", devendo-se sempre buscar evitar antinomias ofensivas aos princípios da isonomia e da segurança jurídica (STJ. 1ª Turma. AgRg no REsp 1.483.780/PE. Rel. Min. Napoleão Nunes Maia Filho. J. 23/6/2015. DJe 5 /8/2015).

O ponto de partida é a distinção entre hierarquias.

O sistema constitucional brasileiro adota, desde a Emenda Constitucional nº 45/2004 e a partir da sistematização promovida pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do RE 466.343 (Rel. Min. Cezar Peluso, 03/12/2008), dupla hierarquia para os tratados internacionais de direitos humanos.

Os tratados não aprovados pelo rito qualificado do art. 5º, § 3º, da Constituição Federal situam-se no plano supralegal - acima da legislação ordinária e das normas coletivas, mas abaixo da Constituição formal -.

Os tratados aprovados pelo *quórum* de três quintos de cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, incorporam-se ao ordenamento com hierarquia de emenda constitucional, integrando o denominado bloco de constitucionalidade.

A noção de bloco de constitucionalidade - desenvolvida pelo direito constitucional comparado, especialmente pela tradição francesa do *bloc de constitutionnalité* recepcionada pela doutrina brasileira a partir de Canotilho - designa o conjunto de normas que, independentemente de integrarem o texto formal da Constituição, funcionam como parâmetro de validade das demais normas do ordenamento.

No Brasil, prevalece a perspectiva mais restritiva de que o bloco de constitucionalidade é composto pela Constituição Federal de 1988, incluindo seus princípios implícitos, e pelos tratados de direitos humanos aprovados pelo rito qualificado. A consequência prática é de extrema relevância: uma norma infraconstitucional - seja lei ordinária, decreto, regulamento ou instrumento de negociação coletiva - somente é válida se compatível não apenas com o texto constitucional formal, mas com a integralidade do bloco de constitucionalidade.

Por outro lado, acerca do conceito, perspectivas restritiva e ampliativa, estágio e alcance no ordenamento jurídico brasileiro acerca do bloco de constitucionalidade, esta Magistrada Relatora já teve a oportunidade de analisar a matéria, de modo detalhado, entre outros temas - a exemplo de controle de convencionalidade, sistemas internacionais e regionais de proteção de direitos humanos, etc. -, há mais de dezesseis anos, em obra doutrinária de sua autoria publicada no Brasil (OLIVEIRA, Christiana D'Arc Damasceno. **(O) Direito do Trabalho Contemporâneo: Efetividade dos**



Direitos Fundamentais e Dignidade da Pessoa Humana no Mundo do Trabalho. Editora LTr: São Paulo, 2010):

"(...) o **bloco de constitucionalidade** concerne aos elementos e diplomas normativos dotados de *feição constitucional* que se voltam tanto para a proteção da dignidade da pessoa humana como se constituem como parâmetro de confronto em relação ao qual se deve proceder à verificação da compatibilidade vertical das normas inferiores e dos atos judiciais e do executivo, ou seja, o conjunto ou plexo de normas que é considerado como *modelo constitucional* para tal confronto.

A figura do bloco de constitucionalidade tem destacada importância na atuação cotidiana daqueles que lidam com o Direito, sejam advogados, juízes, auditores, integrantes do Ministério Público, sindicatos, por permitir a maximização e a otimização dos parâmetros a serem utilizados notadamente na concreção dos direitos fundamentais nas relações de labor e na efetivação da dignidade da pessoa humana.

Vale dizer que a observância do bloco de constitucionalidade impõe-se logicamente também aos atores sociais, como paradigma a ser observado para fins de incidência da autonomia privada e coletiva, em especial no âmbito das relações de trabalho, seja na formação de contratos individuais seja nas estipulações em âmbito coletivo.

(...) A respeito do alcance do bloco de constitucionalidade, há duas vertentes preponderantes no ordenamento jurídico brasileiro.

A **primeira (restritiva)** limita o alcance do paradigma constitucional somente aos princípios e normas explícita ou implicitamente albergados na Constituição, além das normas internacionais sobre direitos humanos aprovadas em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por 3/5 dos votos dos respectivos membros, equivalentes às emendas constitucionais (art. 5º, §3º, da CF). É o **bloco de constitucionalidade em sentido estrito**.

A **segunda corrente**, em perspectiva **ampliativa**, compreende no conceito de bloco de constitucionalidade, para fins de parametricidade⁽⁶¹²⁾, além de tais preceitos material e formalmente constitucionais, também normas apenas materialmente fundamentais e valores suprapositivos oriundos da ordem constitucional global, sempre observada a unidade axiológica do ordenamento jurídico.

No Brasil, no que toca ao bloco de constitucionalidade, ainda figura mais pujante a vertente restritiva, embora não tenha sido ilidida a aplicabilidade da concepção ampliativa.

Tem-se, contudo, que a acepção ampliativa se afigura mais consentânea, já que o bloco de constitucionalidade, como parâmetro a ser invocado para confronto constitucional, volta-se para a maximização dos preceitos de direitos fundamentais, sendo mecanismo viável de proteção e fiscalização de tais direitos para que não tenham conotação meramente nominal, a fim de que seja potencializada sua efetividade e, na hipótese de violação, sejam eles restaurados por intermédio de tal paradigma de confronto.

Assim, almeja-se evitar que fiquem os direitos fundamentais, especialmente nas relações de trabalho, desassistidos e vulneráveis à atuação do legislador e à esfera administrativa, assim também à autonomia privada e coletiva em sentido deletério.



Como se nota, há relação do instituto com os conceitos da cláusula da vedação do retrocesso e também com a intangibilidade dos direitos fundamentais (cláusulas pétreas).

(...)

No que atine às relações de trabalho, e considerada a multiplicidade de fontes já sinalada, tem-se que o bloco de constitucionalidade, com esteio na acepção ampliativa e na cláusula de abertura dos direitos fundamentais, contempla normas e princípios que não podem ser vulnerados pela ação do legislador, nem pela esfera administrativa e pela autonomia privada e coletiva, motivo pelo qual se apresenta tal bloco como limite à flexibilização deletéria e à desregulamentação, indicando caminho para a reconstrução do Direito do Trabalho à luz dos direitos fundamentais.

(...)

Sistematizando e resumindo:

Bloco de constitucionalidade nas relações de trabalho

a. direitos fundamentais trabalhistas *específicos* e direitos fundamentais trabalhistas *não específicos* inseridos no *catálogo* de direitos fundamentais - Título II da Constituição Federal (são direitos *formal* e *materialmente constitucionais*, bem assim *formal* e *materialmente fundamentais*).

b. direitos fundamentais trabalhistas que, embora constem no corpo da Constituição (*material* e *formalmente constitucionais*), estejam dispersos no texto constitucional *fora do catálogo* dos direitos fundamentais (fora do Título da II da CF), motivo pelo qual, embora *não sejam formalmente fundamentais*, apresentam-se dotados de *fundamentalidade material*, em virtude de seu conteúdo e importância, além da correlação direta com a dignidade da pessoa humana (*e. g.*, direito ao meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado, arts. 200, inciso VIII, e 225, *caput*, da CF).

c. direitos fundamentais previstos em *convenções e tratados internacionais sobre direitos humanos ratificados* com base na *forma mais rigorosa* descrita no art. 5º, §3º, da CF, *equivalentes às emendas constitucionais*.

d. direitos fundamentais que, com base em seu conteúdo, importância e correlação direta com a dignidade da pessoa humana, apresentam *fundamentalidade material*, tendo amparo em *tratados e convenções sobre direitos humanos ratificados* por meio do *procedimento menos rigoroso* dos arts. 49, inciso I, e 84, inciso VIII, da Constituição Federal, logo, observado rito *menos solene* que o previsto no art. 5º, §3º, da CF (ex., Convenção n. 155 da OIT, que trata da segurança e saúde dos trabalhadores, aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo n. 2/92, e ratificada em 18.5.1992). Relembre-se que referidas normativas internacionais apesar de não serem equivalentes a emendas constitucionais, apresentam *status de norma constitucional*, detendo preeminência na ordem jurídica interna - arts. 5º, §2º, e 7º, *caput*, parte final, da CF.

e. direitos fundamentais sediados no *âmbito infraconstitucional*, cuja *fundamentalidade material* ressaí de seu conteúdo, importância e correlação direta com a dignidade da pessoa humana (a exemplo do direito à identificação profissional, e dos arts. 9º, 10, 444, 448 e 468 da CLT).



f. Outrossim, embora não integrem o bloco de constitucionalidade, as normas internacionais sobre direitos humanos *não ratificadas* pelo País (em especial, convenções da OIT não ratificadas), servem como aporte na análise de *casos concretos* na hipótese de ausência de regulamentação normativa (autônoma e heterônoma), desde que preservado o interesse público e haja compatibilidade com o regime e princípios adotados pela Constituição Federal, conforme inclusive o teor do art. 8º da CLT e o item 26 da Declaração e Programa de Ação de Viena, adotada na II Conferência Mundial sobre Direitos Humanos (1993) - ex., as Convenções ns. 156 e 173 da OIT." **(OLIVEIRA, Christiana D'Arc Damasceno. (O) Direito do Trabalho Contemporâneo: Efetividade dos Direitos Fundamentais e Dignidade da Pessoa Humana no Mundo do Trabalho. LTr: São Paulo, 2010).**

Os instrumentos internacionais aplicáveis ao caso - a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica), promulgada pelo Decreto nº 678 /1992; o Protocolo Adicional à Convenção Americana em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de San Salvador), promulgado pelo Decreto nº 3.321/1999; e a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho - OIT (sobre discriminação em matéria de emprego e profissão , promulgada pelo Decreto nº 62.150/1968), conforme adiante se detalhará, situam-se no plano supralegal, abaixo da Constituição Federal, embora acima da legislação ordinária e das normas coletivas, conforme consolidado pelo Supremo Tribunal Federal no RE 466.343 (Rel. Min. Cezar Peluso, 2008).

Logo, embora não integrem o bloco de constitucionalidade *em sentido estrito* (a eles estão jungidos em perspectiva macro), funcionam como parâmetro de controle de convencionalidade difuso e afastam a aplicação de normas infraconstitucionais com eles incompatíveis.

O controle de convencionalidade é o mecanismo pelo qual os órgãos jurisdicionais nacionais verificam a compatibilidade das normas internas - legislativas, regulamentares ou negociais - com os tratados internacionais de direitos humanos que vinculam o Estado.

Trata-se de dever jurídico - não de faculdade - imposto pela própria lógica do sistema interamericano de proteção dos direitos humanos.

A Corte Interamericana de Direitos Humanos consolidou o dever do controle de convencionalidade no *Caso Almonacid Arellano vs. Chile* (Série C, nº 154, 26/09/2006, § 124), estabelecendo que o Poder Judiciário de cada Estado-Parte deve exercer o controle de convencionalidade entre as normas de direito interno e a Convenção Americana, devendo levar em conta não apenas o texto convencional, mas também a interpretação que dele faz a Corte IDH, intérprete última da Convenção Americana.

O precedente foi depois aprofundado no *Caso Trabajadores Cesados del Congreso (Aguado Alfaro y otros) vs. Peru* (Série C, nº 158, 24/11/2006, § 128), que explicitou que o



aludido controle deve ser exercido *ex officio*, independentemente de requerimento das partes, no marco de suas respectivas competências e das regulações processuais pertinentes:

"En otras palabras, los órganos del Poder Judicial deben ejercer no sólo un control de constitucionalidad, sino también "de convencionalidad" ex officio entre las normas internas y la Convención Americana, evidentemente en el marco de sus respectivas competencias y de las regulaciones procesales correspondientes." (Corte IDH. Caso Trabajadores Cesados del Congreso (Aguado Alfaro y otros) vs. Peru (Serie C, nº 158, 24/11/2006, § 128. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_158_esp.pdf)

Na seara doutrinária brasileira, sob a perspectiva do Direito Internacional, o instituto do controle de convencionalidade foi cunhado e sistematizado, de modo precursor, por Valerio Mazzuoli, em tese de doutoramento defendida no ano de 2008 perante a Universidade Federal do Rio Grande do Sul (GOMES, Luiz Flávio e MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. O STF e a nova hierarquia dos tratados de direitos humanos no Brasil: do status de lei ordinária ao nível supralegal. Disponível em: http://www.lfg.com.br/public_html/article.php?story=20070319115849842 Acesso em: 12 out. 2008).

A tese foi revista e publicada, no ano seguinte, sob o título *O controle jurisdicional da convencionalidade das leis* (São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009) - obra que a própria editora, hoje sob o selo Forense/GEN, apresenta como pioneira no enfrentamento do tema no continente americano, e que, sucessivamente atualizada (3ª ed., 2013; nova edição em 2016; 5ª ed., já sob o selo Forense, em 2018; e 6ª ed., em 2025), permanece a principal referência brasileira sobre a matéria.

Em *Tratados internacionais de direitos humanos e direito interno* (São Paulo: Saraiva, 2010) - versão revista da própria tese de doutoramento -, e em artigo publicado na revista *Direito Público* (v. 12, n. 64, 2016), o autor aprofundou a distinção entre tratados equivalentes a emenda constitucional e tratados de hierarquia meramente supralegal quanto à aptidão de servirem de parâmetro ao controle concentrado de convencionalidade - desdobramento que converge, com particular pertinência, para a questão de fundo examinada neste voto.

Realizado esse registro, emerge que, na continuidade do percurso da jurisprudência contenciosa da Corte Interamericana de Direitos Humanos, a extensão explícita e irrestrita do controle de convencionalidade a "*todos os órganos jurisdiccionales en todos los niveles - del juzgado de primera instancia a las cortes superiores*" foi aprofundada de forma mais enfática pela Corte Interamericana em decisões posteriores, especialmente no *Caso Cabrera García y Montiel Flores vs. México* (2010) e no *Caso Gelman vs. Uruguay* (2011).

No plano social, a Corte IDH reconheceu, no *Caso Lagos del Campo vs. Peru* (2017), a justiciabilidade direta de direito no trabalho com fundamento no art. 26 da Convenção



Americana, inaugurando a exigibilidade autônoma dos direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais no Sistema Interamericano.

Conforme já antes aludido, existe convenção da OIT efetivamente ratificada pelo Brasil cuja aplicação ao caso concreto é direta: a Convenção n. 111, sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão (1958), promulgada pelo Decreto n. 62.150/1968 e atualmente consolidada pelo Decreto nº 10.088/2019, que veda a discriminação baseada em motivos que produzam a destruição ou a alteração da igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Ainda que anterior à EC 45/2004 e, por isso, desprovida de hierarquia constitucional, tem *status* supralegal, qualificando-se como parâmetro de controle de convencionalidade. A Convenção veda também a discriminação indireta, fenômeno que a Comissão de Peritos sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações (CEACR), no Resumo Executivo do Estudo Geral de 2023 (*Achieving Gender Equality at Work*, ILC.111/III(B), § 7) aborda de forma direta.

Efetivamente, no § 7º do Resumo Executivo do Estudo Geral, a CEACR esclarece que a definição de discriminação inscrita na Convenção nº 111 abrange todas as formas de discriminação em todos os aspectos do emprego e da profissão, incluindo a discriminação direta e indireta, múltipla e interseccional.

A discriminação indireta - que ocorre quando situações, regulamentações ou práticas aparentemente neutras resultam em tratamento desigual de pessoas com determinadas características - é, segundo a Comissão de Peritos, especialmente difícil de identificar e tende a estar enraizada em desigualdades estruturais.

Embora os Estudos Gerais sejam instrumentos de *soft law* interpretativa - sem força vinculante direta equiparável à da própria Convenção -, constituem a interpretação autorizada dos órgãos de monitoramento criados pelos próprios organismos internacionais, e como tal integram o bloco hermenêutico que o intérprete nacional deve considerar ao aplicar o sistema normativo multinível.

É relevante notar a origem processual da tese de "arranjo familiar": ela não nasceu na sentença (que acolheu referida tese defensiva, amparando-se na interpretação de trechos do depoimento da própria autora), mas na contestação dos reclamados - para quem, conforme consta dos autos, o depósito bancário "tinha fundamento familiar e prático, e não trabalhista" -, reiterada nas contrarrazões ao recurso ordinário, que qualificaram a autora como "substituta voluntária do marido, num arranjo exclusivamente familiar".



A categorização da atuação da autora como mero desdobramento das responsabilidades familiares do casal replica, no plano do efeito, o padrão de invisibilização que a CEACR identifica como discriminação indireta: a mesma prestação de serviço, no mesmo posto e horário, recebeu qualificação jurídica diversa conforme fosse Elias ou Wilkiane quem a executasse.

Impende esclarecer, por rigor técnico-processual, a natureza do fundamento ora exposto. Nem a petição inicial nem o recurso ordinário da reclamante invocaram, como causa de pedir, a discriminação de gênero ou a Convenção n. 111 da OIT; a autora limitou-se a narrar o revezamento com o cônjuge e a postular o reconhecimento do vínculo com fundamento na primazia da realidade. O enquadramento da tese defensiva de "arranjo familiar" como discriminação indireta constitui, portanto, requalificação jurídica operada por este Colegiado sobre fatos já incontroversos e integralmente debatidos nos autos - a identidade de função entre a autora e o cônjuge e o tratamento jurídico diverso conferido a cada um -, e não inovação da causa de pedir remota. Não se cuida, dessa forma, de julgamento *extra petita* ou *ultra petita* (arts. 141 e 492 do CPC): o pedido - reconhecimento de vínculo e verbas decorrentes - permanece o mesmo, e a qualificação jurídica dos fatos, ainda quando diversa da apresentada pelas partes, insere-se no poder-dever do julgador de dizer o direito aplicável à espécie (*iura novit curia, da mihi factum dabo tibi jus*), tanto mais no Processo do Trabalho, em que o art. 840, § 1º, da CLT sequer exige a indicação de fundamentos jurídicos na petição inicial, bastando a exposição dos fatos.

Esse fundamento, todavia, opera em caráter subsidiário, e não autônomo ou necessário: o reconhecimento do vínculo empregatício já se encontra suficientemente assentado, na fundamentação supra, pelos elementos tradicionais dos arts. 2º e 3º da CLT - pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica -, extraídos da prova oral e documental efetivamente produzida pelas próprias partes.

A qualificação da conduta como discriminação indireta representa reforço argumentativo e leitura convencional adicional do mesmo quadro fático, e não fundamento exclusivo da conclusão.

Por cautela, e à luz do art. 10 do CPC - que veda a decisão surpresa mesmo quanto a fundamentos de conhecimento oficioso, ainda que não se trate de inovação de pedido ou causa de pedir -, os dados do Estudo Geral da CEACR e da pesquisa PNAD Contínua/IPEA adiante aludidos são aqui utilizados exclusivamente como fato notório de aplicação geral (art. 374, I, do CPC) e pano de fundo interpretativo do fenômeno da discriminação indireta, e não como prova específica das circunstâncias pessoais da reclamante, preservando-se a autonomia do juízo primário assentado no conjunto probatório efetivamente produzido no processo.



Esse padrão não é singularidade do panorama em análise.

Segundo o levantamento de uso do tempo em afazeres domésticos e cuidado da PNAD Contínua/IBGE - módulo aplicado em 2019 e, na edição mais recente disponível até a presente data, em 2022, sem coleta nos anos de 2020-2021 em razão da pandemia -, sistematizado pelo IPEA no *Retrato das Desigualdades*, 32,4% das mulheres brasileiras deixaram a força de trabalho, em 2022, para se dedicar a afazeres domésticos e de cuidado da casa, dos filhos e de outros dependentes, contra apenas 3,5% dos homens - diferença de quase 29 pontos percentuais -, e as mulheres dedicaram, em média, 21h36 semanais a esse trabalho de cuidado não remunerado, contra 11h48 dos homens. Referidos números documentam, em escala nacional, o mesmo fenômeno objeto de exame nos autos.

A própria CEACR registra (§ 8 do mesmo Resumo Executivo) que a proibição de discriminação fundada em responsabilidades familiares vem adquirindo, em diversos ordenamentos, legitimidade autônoma como fundamento de proteção, desvinculando-se progressivamente de sua origem como espécie do gênero discriminação por sexo - o que permite fundamentar a proteção sem depender de prova de motivação sexista pontual.

Reforça essa leitura a Convenção n. 156 da OIT sobre trabalhadores com responsabilidades familiares que, embora ainda não ratificada pelo Brasil - processo formalmente iniciado em 8 de março de 2023, pendente de decreto legislativo -, serve como vetor hermenêutico complementar, na esteira do que a própria Corte Interamericana já fez no Caso *Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil* (2016), ao utilizar instrumentos da OIT como parâmetro interpretativo independentemente de ratificação formal.

Ademais, no que tange ao caso concreto, a Recomendação n. 198 da OIT (2006) orienta a identificação da relação de trabalho a partir dos elementos reais da prestação, especialmente quando a forma jurídica utilizada possa encobrir relação empregatícia. Entre os indicadores relevantes estão a execução pessoal do trabalho, a integração à organização do tomador, a prestação em local e horário determinados, a remuneração periódica e a dependência econômica. Tal diretriz não dispensa a prova dos requisitos legais, mas reforça a necessidade de examinar o conjunto de indícios de forma substancial, e não meramente formal.

A Recomendação n. 198 da OIT (2006) não integra ela própria, no entanto, o bloco de constitucionalidade em sentido estrito.

Com efeito, a cláusula de abertura do art. 5º, § 2º, da Constituição Federal comporta, na doutrina brasileira, duas leituras não coincidentes sobre o alcance do bloco de constitucionalidade, como acima pontuado.



Na vertente restritiva - dominante na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal desde o RE 466.343 (2008) -, integram o bloco, em sentido estrito, apenas a Constituição e os tratados de direitos humanos aprovados pelo rito qualificado do art. 5º, § 3º (três quintos, em dois turnos, em cada Casa do Congresso), equiparados a emenda constitucional - patamar que, até o momento, apenas a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) alcançou no ordenamento brasileiro. Os tratados de direitos humanos ratificados sob o rito ordinário - entre eles as Convenções OIT ns. 87, 98, 111, 138 e 182 - não integram esse núcleo estrito: têm, segundo a mesma jurisprudência, hierarquia supralegal, superior à lei ordinária e às normas coletivas, mas inferior à Constituição. Na vertente ampliativa (a que se perfilha esta Relatora), também versada na doutrina, esses mesmos tratados, por sua fundamentalidade material e pela conexão direta com a dignidade da pessoa humana, podem ser reconhecidos como integrantes de um bloco de constitucionalidade em sentido amplo, ao lado dos princípios que concretizam o valor social do trabalho (art. 1º, IV, e art. 170, *caput*, CF) e da cláusula aberta do art. 7º, *caput*, da Constituição.

Independentemente da vertente adotada, a Recomendação n. 198 da OIT não integra o bloco de constitucionalidade em qualquer de suas leituras, por ser instrumento de *soft law* insuscetível de ratificação (art. 19 da Constituição da OIT), permanecendo fora desse núcleo formal. Ela funciona como lente hermenêutica auxiliar para revelar o sentido e o alcance de direitos que o próprio bloco de constitucionalidade já assegura - o valor social do trabalho (art. 1º, IV, e art. 170, *caput*, CF) e a cláusula aberta do art. 7º, *caput*, que admite a incorporação interpretativa de "outros direitos que visem à melhoria da condição social" dos trabalhadores.

Nesse quadro, a Recomendação n. 198 da OIT opera como fonte hermenêutica subsidiária, ao lado das Convenções da OIT já internalizadas - estas sim, por serem tratados ratificados, aptas a integrar o bloco.

A identificação da relação de trabalho pela primazia da realidade também se harmoniza com o controle de convencionalidade a que se sujeitam os arts. 2º, 3º e 9º da CLT, nos parâmetros fixados pela Corte Interamericana de Direitos Humanos.

Essa conclusão não decorre, todavia, de um único plano de controle normativo isoladamente considerado. Ela resulta da aplicação simultânea e cumulativa de dois testes de validade, autônomos entre si, tal como sistematizado por *Valerio Mazzuoli* na denominada teoria da dupla compatibilidade vertical material: toda interpretação conferida a norma infraconstitucional - no caso, aos arts. 2º, 3º e 9º da CLT - deve ser compatível, a um só tempo, com a Constituição Federal (controle de constitucionalidade) e com os tratados de direitos humanos em vigor no país (controle de convencionalidade), de modo que a norma superior, seja ela constitucional ou convencional, irradia sobre a norma inferior incompatível uma espécie de "eficácia paralisante" (MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **O**



controle jurisdicional da convencionalidade das leis. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018, prefácio de Luiz Flávio Gomes).

Diverso do que ocorre quando o próprio tratado internacional ostenta hierarquia de emenda constitucional - hipótese em que os dois controles convergem sobre um único parâmetro normativo de dupla natureza -, no caso presente os dois testes operam sobre parâmetros formalmente distintos, ainda que materialmente convergentes.

No plano constitucional, a interpretação que reconhece o vínculo de emprego prestigia o valor social do trabalho (art. 1º, IV, CF) e a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), núcleo do bloco de constitucionalidade em sua acepção ampliativa já exposta. No plano convencional, a mesma interpretação atende ao dever estatal de proteção inscrito no art. 1.1 da CADH - cuja eficácia horizontal adiante se explicita - e à vedação de discriminação indireta da Convenção n. 111 da OIT.

A duplicidade dos parâmetros, longe de fragilizar a conclusão, reforça-a: a interpretação que reconhecesse a alegada "substituição familiar" no caso concreto como excludente do vínculo empregatício sucumbiria tanto ao controle de constitucionalidade quanto ao controle de convencionalidade, isolada ou cumulativamente considerados, o que evidencia a robustez da primazia da realidade como técnica de proteção contra a fraude à relação de emprego no caso concreto.

A precarização de vínculos mediante fragmentação contratual e substituições familiares informais, como no caso concreto, dialoga ainda com os Casos *Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil* (2016) e *Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus Familiares vs. Brasil* (2020), nos quais a Corte Interamericana de Direitos Humanos responsabilizou o Estado brasileiro (art. 1.1 da CADH) por falha no dever de fiscalização e proteção diante de violações a direitos trabalhistas perpetradas por particulares, sem que disso resulte vinculação direta e autônoma do empregador privado ao tratado interamericano.

Tais precedentes reforçam, no plano interamericano, a eficácia horizontal dos direitos humanos nas relações entre particulares, já assentada pelo Supremo Tribunal Federal no RE 201.819/RJ a partir da irradiação dos direitos fundamentais sobre as relações privadas, de modo que a aplicação do núcleo de proteção normativa ao caso concreto se opera pela via da eficácia horizontal indireta, mediada pela irradiação constitucional dos direitos fundamentais (art. 5º, § 2º, CF), e não por sujeição direta do empregador a obrigações internacionais que, em sua estrutura clássica, vinculam Estados.



A vedação do retrocesso e o princípio da progressividade emprestam substância adicional a essa leitura.

O art. 1º do Protocolo de *San Salvador* impõe aos Estados o dever de adotar as medidas necessárias, até o máximo dos recursos disponíveis, para alcançar progressivamente a plena efetividade dos direitos sociais - compromisso equivalente ao do art. 2.1 do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC). O art. 4º do mesmo Protocolo veda que se restrinja ou limite qualquer direito já reconhecido ou vigente em um Estado sob o pretexto de que o instrumento internacional não o reconhece, ou o reconhece em menor grau; lida em conjunto com o art. 1º, essa cláusula é o fundamento doutrinário da vedação ao retrocesso social no Sistema Interamericano - princípio que a Corte Interamericana esboçou, ainda que sem declarar violação do art. 26, no Caso *Cinco Pensionistas vs. Peru* (2003, § 147), e consolidou, já como exigibilidade direta, em *Lagos del Campo* (2017).

Reconhecer o vínculo a partir dos indicadores da Recomendação n. 198 da OIT, articulados com a primazia da realidade, impede que a informalidade contratual funcione como retrocesso funcional ao núcleo protetivo dos arts. 2º, 3º e 9º da CLT. Não se trata de negar, em abstrato, a licitude da contratação por pessoa jurídica ou da terceirização, cuja constitucionalidade o STF reconheceu na ADPF 324 e no RE 958.252 (Tema 725), mas de impedir que o revestimento formal esvazie garantias já incorporadas ao patrimônio jurídico do trabalhador - tensão que hoje mobiliza também o Tema 1.389 da repercussão geral do STF, ainda pendente de julgamento de mérito.

Corroborar essa diretriz - sem que se lhe atribua eficácia retroativa sobre a relação de trabalho ora examinada, extinta em 30/12/2025, portanto anterior à edição da norma - a edição da Recomendação do Conselho Nacional de Justiça nº 168, de 23 de março de 2026 (Estatuto da Magistratura Brasileira Interamericana, que altera a Recomendação CNJ n. 123/2022), a orientar a magistratura nacional a exercer o controle de convencionalidade e a explicitar, na fundamentação das decisões, as fontes de Direito Internacional dos Direitos Humanos utilizadas.

No plano da atualidade legislativa, emerge ainda a recentíssima edição, em 16 de junho de 2026, da Lei nº 15.434, que criou, no âmbito do Conselho Nacional de Justiça, o Departamento de Monitoramento e Fiscalização das Decisões dos Sistemas Internacionais de Direitos Humanos (DDH).

Ressalva-se que o dispositivo do projeto original que atribuía a esse órgão competência para impor ao Poder Público a observância obrigatória das decisões dos sistemas internacionais de direitos humanos foi objeto de veto presidencial (Mensagem de Veto nº 542, de



17.6.2026), por reputado inconstitucional, ao fundamento de invasão de competência do Poder Executivo em matéria de política externa.

A norma sancionada manteve, assim, caráter eminentemente organizacional e administrativo, cabendo ao DDH acompanhar e fiscalizar, no plano interno do CNJ, a implementação de parâmetros de direitos fundamentais estabelecidos por tais sistemas, inclusive mediante o incentivo ao controle de convencionalidade no âmbito do Poder Judiciário (art. 1º, § 1º, II), sem que disso resulte, todavia, fonte autônoma de vinculação jurisdicional às decisões, recomendações ou relatórios internacionais.

Ambas as normativas (Recomendação CNJ nº 168/2026 e Lei nº 15.434/2026) cuidam-se de normas de natureza organizacional e procedimental, referentes à estruturação da atuação do Poder Judiciário e do CNJ, e não de norma que discipline direitos e obrigações da relação de emprego; as correspondentes aplicações regem-se, portanto, pelo princípio *tempus regit actum*, incidindo sobre o *ato de julgar* - praticado já sob sua vigência -, e não sobre os fatos contratuais pretéritos.

O § 2º do art. 1º da Lei nº 15.434/2026 define "Sistemas Internacionais de Direitos Humanos" de forma a abranger, ao lado de tratados, convenções e protocolos, também decisões, sentenças, **recomendações**, medidas de urgência, pareceres consultivos e **relatórios** emanados de comitês, comissões e cortes de justiça dos sistemas global e interamericano - definição que, todavia, tem alcance meramente delimitador do objeto de monitoramento do DDH/CNJ, não convertendo tais instrumentos, por si sós, em fontes de observância jurisdicional obrigatória, dado o veto acima referido.

Essa definição não confere à Recomendação n. 198 da OIT ou aos relatórios da CEACR hierarquia normativa que não possuíam ao tempo do contrato, tampouco altera o regime jurídico da relação de emprego já extinta; a correspondente invocação, neste voto, cinge-se a evidenciar que o método interpretativo ora adotado - o de reconhecer valor hermenêutico a instrumentos de *soft law* internacional - converge com o interesse institucional revelado pela criação do DDH/CNJ de sistematizar, no âmbito administrativo, o acompanhamento de tais instrumentos, circunstância que, ainda que não vinculante, corrobora, no plano da atualidade legislativa, a legitimidade do uso hermenêutico que se lhes atribui nesta decisão, cujo fundamento de validade permanece assentado exclusivamente na cláusula de abertura material do art. 5º, § 2º, CF e no princípio *pro persona*.

Releva destacar que o fortalecimento e o conhecimento das normativas atinentes ao Direito Internacional dos Direitos Humanos e aos Sistemas Internacionais (Global e Regional Interamericano de Direitos Humanos), de modo aliado à observância do princípio da primazia da pessoa humana, oferecem vias adicionais para o resguardo e majoração inclusive do próprio conceito de cidadania. Nesse sentido, destaca *Flávia Piovesan*:



"Adotando o valor da primazia da pessoa humana, esses sistemas se complementam, interagindo com o sistema nacional de proteção, a fim de proporcionar a maior efetividade possível na tutela e promoção de direitos fundamentais. A sistemática internacional, como garantia adicional de proteção, institui mecanismos de responsabilização e controle internacional, acionáveis quando o Estado se mostra falho ou omissivo na tarefa de implementar direitos e liberdades fundamentais.

Ao acolher o aparato internacional de proteção, bem como as obrigações internacionais dele decorrentes, o Estado passa a aceitar o monitoramento internacional no que se refere ao modo pelo qual os direitos fundamentais são respeitados em seu território. O Estado passa, assim, a consentir no controle e na fiscalização da comunidade internacional quando, em casos de violação a direitos fundamentais, a resposta das instituições nacionais se mostra insuficiente e falha ou, por vezes, inexistente. Enfatize-se, contudo, que a ação internacional é suplementar, constituindo garantia adicional de proteção dos direitos humanos.

Essas transformações decorrentes do movimento de internacionalização dos direitos humanos contribuíram ainda para o processo de democratização do próprio cenário internacional, já que, além do Estado, novos sujeitos de direito passam a participar da arena internacional, como os indivíduos e as organizações não governamentais. (...)

Seja em face da sistemática de monitoramento internacional que proporciona, seja em face do extenso universo de direitos que assegura, o Direito Internacional dos Direitos Humanos vem a instaurar o processo de redefinição do próprio conceito de cidadania no âmbito brasileiro. O conceito de cidadania se vê, assim, alargado e ampliado, na medida em que passa a incluir não apenas direitos previstos no plano nacional, mas também direitos internacionalmente enunciados. (...) Consequentemente, o desconhecimento dos direitos e garantias internacionais importa no desconhecimento de parte substancial dos direitos da cidadania, por significar a privação do exercício de direitos acionáveis e defensáveis na arena internacional." (PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 9. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 338-339 e 347)

Desse modo, o princípio *pro persona*, enquanto critério de interpretação e aplicação das normas de direitos humanos e direitos fundamentais, configura desdobramento metodológico do princípio da primazia da pessoa humana (princípio matriz e ontológico-valorativo), na medida em que fornece a diretriz concreta para, entre distintas normas ou leituras possíveis, eleger sempre aquela que assegure a máxima tutela da pessoa.

No caso, a prova documental demonstra a existência de contrato de prestação de serviços de agente de segurança entre a FECOMÉRCIO/RO e Raimundo Moraes Caetano, por intermédio de sua pessoa jurídica individual. Os instrumentos juntados aos autos indicam que a contratada obrigou-se a prestar serviços de segurança para reuniões, sede da entidade, reuniões externas e residência vinculada ao presidente da FECOMÉRCIO/RO, mediante pessoal adequado, identificado, disciplinado e controlado. Há, ainda, previsão de prestação em residência do presidente e sucessivos instrumentos/aditivos contratuais, com valores mensais expressivos, inclusive R\$ 13.624,00 e R\$



14.363,27 em períodos posteriores, revelando tratar-se de atividade organizada e permanente, e não de favor eventual.

A documentação também inclui comprovantes de transferências bancárias em favor da reclamante e mensagens atribuídas a "Morais Patrão", pelas quais se discutem pagamento, substituição, décimo terceiro, férias e continuidade da prestação. Esses documentos, embora não bastem isoladamente para caracterizar o vínculo, constituem indícios relevantes quando cotejados com a prova oral.

A prova oral confirma o contexto documental.

A reclamante declarou que o esposo iniciou a prestação de serviços, mas que ela o substituíra quando ele adoecia ou estava exausto, porque o posto não poderia ficar descoberto. Esclareceu que, antes de julho, essas substituições eram esporádicas e sem pagamento próprio, mas afirmou que, após a correspondente saída de outro emprego, passou a revezar com o marido a partir de julho de 2025. Relatou, ainda, que Raimundo condicionava a colocação de outra pessoa à divisão do valor antes pago, o que levou o casal a aceitar a dinâmica de revezamento para preservar a renda familiar.

O depoimento da reclamante, embora contenha elementos que, em uma leitura isolada, poderiam sugerir alegada "substituição familiar", não deve ser utilizado para ocultar a realidade mais ampla demonstrada nos autos. A própria narrativa revela que a prestação da autora não ocorreu às escondidas ou por liberalidade exclusiva do casal, mas em contexto de necessidade permanente de cobertura do posto de segurança, com ciência do responsável pela contratação e em benefício da execução do contrato.

Raimundo Moraes Caetano, preposto da primeira e segunda reclamadas, confirmou a existência do contrato com a FECOMÉRCIO/RO; reconheceu que prestava segurança na casa do presidente e também na casa da ex-esposa deste, em razão da presença do filho; bem como admitiu que o serviço residencial era noturno, de segunda-feira a domingo, inclusive feriados, sem interrupção. Também declarou que, ordinariamente, em contratos dessa natureza, utiliza duas pessoas em regime de revezamento 12x36, sendo que, no caso concreto, aceitou que Elias permanecesse todos os dias, segundo sua versão, por pedido dele e da esposa. Afirmou, ainda, que, se soubesse que a situação geraria litígio, teria colocado outra pessoa.

Essas declarações são relevantes.

A admissão de que o posto era contínuo, noturno e sem interrupção, inclusive em feriados, demonstra que a atividade exigia organização de escala e cobertura humana permanente. A afirmação de que, normalmente, seriam utilizadas duas pessoas em revezamento revela



que a presença de outro trabalhador não era circunstância eventual ou extravagante, mas exigência natural do próprio serviço. A fala de que poderia ter "colocado outra pessoa" evidencia, ainda, que Raimundo detinha poder de organização e alocação de pessoal, elemento típico da subordinação jurídica.

A preposta da FECOMÉRCIO/RO, Francisca Monteiro Soares, confirmou que a entidade mantinha contrato com Raimundo para prestação de serviços de segurança, inclusive em favor de Raniery e Giselle, assim como que o serviço era executado das 18h às 6h, de segunda-feira a domingo, inclusive feriados. O próprio Juízo de origem registrou em audiência que estava esclarecido que o contrato de Raimundo com a FECOMÉRCIO existiu e abrangia a segurança da casa de Raniery.

A testemunha Flávio Motta Exposito, ouvida a requerimento da reclamante, afirmou não possuir parentesco, amizade, inimizade ou interesse na causa. Declarou que trabalhava com a reclamante na empresa MB, onde ela exercia a função de fiscal, bem como que a via sair do serviço diurno para outro trabalho de vigia, em residência, juntamente com o esposo, ingressando por volta das 18h e saindo pela manhã. Afirmou também que a autora chegava cansada ao trabalho diurno e relatava ter saído há pouco do serviço noturno. Embora tenha esclarecido que não presenciou pessoalmente a execução do trabalho no interior da residência, o respectivo depoimento reporta-se à rotina de trabalho noturno e ao revezamento com Elias.

Do conjunto probatório anteriormente detalhado extrai-se que: havia contrato formal de prestação de serviços de segurança residencial; o posto era noturno, diário e ininterrupto; o serviço exigia revezamento; Elias foi o trabalhador originário; a reclamante passou a substituir e revezar com ele; Raimundo tinha ciência da dinâmica, pois reconheceu tratativas envolvendo o casal e admitiu que poderia ter colocado outra pessoa; a FECOMÉRCIO confirmou a contratação e o horário; assim também a testemunha confirmou que a autora saía do trabalho diurno para prestar atividade como vigia noturna em residência, em revezamento com o marido.

Nesse contexto, incumbia aos reclamados, nos termos dos arts. 818, II, da CLT e 373, II, do CPC, demonstrar fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito postulado, especialmente porque a prova produzida revelou prestação de serviços em contexto de contrato formal de segurança, com cobertura permanente de posto residencial, pagamentos em conta da reclamante, ciência do responsável pela execução do contrato e proveito direto da força de trabalho da autora.

A tese defensiva de que os pagamentos teriam sido realizados na conta bancária da reclamante apenas por conveniência do esposo, ou de que a atuação dela decorreria de "substituição familiar" sem relevância jurídica, não foi acompanhada de prova suficiente para descaracterizar a realidade apurada.



Com efeito, não foram apresentados controles de escala, registros de pessoal, recibos individualizados, documentos que demonstrassem a contratação de terceiro para o posto, prova de oposição patronal à presença da autora ou qualquer elemento objetivo capaz de afastar a conclusão de que a correspondente força de trabalho foi aceita e aproveitada na execução do contrato de segurança.

Nesse cenário, a negativa formal de contratação da reclamante não prevalece sobre a realidade demonstrada.

A subordinação jurídica não se revela apenas por ordens verbais diretas e diárias. Em serviços de segurança em posto fixo, a subordinação evidencia-se pela inserção da parte trabalhadora na organização da prestação: local certo, horário certo, necessidade de comparecimento, impossibilidade de deixar o posto descoberto, controle do tomador sobre a escala e benefício direto do serviço prestado. A reclamante não se ativava em atividade autônoma, por conta própria ou em benefício próprio; integrava a cobertura de posto de segurança contratado e remunerado, cuja organização estava a cargo de Raimundo.

A não eventualidade também está presente. Ainda que a reclamante não trabalhasse diariamente, a prestação em regime de revezamento integra a necessidade permanente do contrato. A habitualidade, no Direito do Trabalho, não exige labor todos os dias, bastando que a prestação seja vinculada à atividade contínua do tomador. O próprio reclamado afirmou que o posto era coberto de segunda a domingo e que, em regra, a escala demandaria duas pessoas.

A onerosidade tampouco é afastada pela circunstância de o valor ter sido tratado como remuneração global do casal ou inicialmente vinculado ao trabalho de Elias. A informalidade do ajuste não pode beneficiar quem se aproveitou da prestação. A existência de transferências em conta da reclamante, somada à prova oral de trabalho noturno, às mensagens de cobrança de parcelas trabalhistas e à remuneração do contrato de segurança, revela contraprestação econômica suficiente. Não se pode exigir recibo individualizado de salário justamente quando a controvérsia decorre da ausência de formalização.

Acrescente-se que o fato de os reclamados sustentarem que os pagamentos realizados em conta bancária da reclamante teriam ocorrido a pedido do respectivo esposo não afasta a alegação inicial de que havia sido ajustado valor global para o casal, sobretudo porque a própria dinâmica fática apurada demonstra que ambos se revezavam na cobertura do mesmo posto de segurança.



Ao contrário, a realização de pagamentos diretamente na conta da reclamante constitui elemento indiciário relevante da ciência do empregador acerca da correlata participação na prestação dos serviços, não sendo razoável admitir que o tomador se beneficiasse da força de trabalho da autora, utilizasse sua conta bancária para operacionalizar pagamentos vinculados ao contrato e, posteriormente, pretendesse afastar a natureza onerosa da relação sob o argumento de que os valores se destinavam exclusivamente ao esposo.

Também não prospera a tentativa de atribuir à prestação da reclamante a natureza de mera liberalidade familiar ou substituição irrelevante para a relação contratual. A prova oral evidencia que o serviço de segurança era contínuo, noturno, prestado de segunda-feira a domingo, inclusive feriados, bem assim que a cobertura do posto exigia revezamento, tanto que o próprio Raimundo Moraes Caetano admitiu que, em situações ordinárias, utilizava duas pessoas em regime de 12x36 e que, se soubesse que a situação geraria litígio, teria colocado outra pessoa. Tal declaração revela que o comparecimento da reclamante não era indiferente à organização do serviço, pois a correspondente atuação supria a necessidade real do empreendimento contratual e evitava a contratação de terceiro para cobertura da escala.

Nesse contexto, ainda que se acolhesse a tese defensiva de que a inserção da autora teria se iniciado a partir de ajuste familiar ou pedido formulado pelo esposo, tal circunstância não descaracteriza o vínculo quando demonstrado que o empregador usufruiu concretamente do trabalho prestado, beneficiou-se diretamente da manutenção do posto coberto e tinha ciência de que, sem a atuação da reclamante, seria necessária a contratação de outra pessoa para viabilizar a escala.

O Direito do Trabalho incide sobre a realidade da prestação e não sobre a forma pela qual o empregador pretende qualificá-la posteriormente. A aceitação, ainda que tácita, da força de trabalho da reclamante, em atividade necessária ao contrato de segurança, atrai os efeitos dos arts. 2º, 3º e 9º da CLT, pois não se admite que o tomador aproveite o trabalho humano, obtenha benefício econômico e organizacional da prestação e, ao final, negue a proteção trabalhista sob o argumento de ausência de contratação formal.

A pessoalidade, por sua vez, decorre da própria natureza do serviço e da anuência patronal, ainda que tácita, quanto à pessoa que efetivamente se ativava no posto. Não se tratava de substituição aleatória por qualquer indivíduo indicado pelo trabalhador originário. A atividade era de segurança residencial, dependente de confiança, identificação e permanência em local sensível, razão pela qual não se mostra verossímil que o responsável pela execução do contrato permanecesse indiferente à identidade de quem ocupava o posto no período noturno. A substituição reiterada pela esposa do trabalhador originário, com ciência do organizador do serviço, pagamentos realizados na respectiva conta



bancária e proveito direto da cobertura por ela realizada, revela aceitação patronal da prestação. A partir do momento em que o empregador usufrui do serviço e dele se beneficia, sem impedir a continuidade da prestação e sem providenciar a contratação de terceiro que ele próprio reconheceu ser necessária, assume os efeitos jurídicos decorrentes da relação de emprego efetivamente constituída.

Dessa forma, reconhece-se que a reclamante prestou serviços como pessoa física, de forma pessoal, não eventual, onerosa e subordinada, em benefício dos dois primeiros reclamados, no período de 01/07/2025 a 30/12/2025, na função de vigia/segurança. A conclusão decorre não apenas da existência de revezamento com Elias, mas do fato de que tal revezamento foi aproveitado pelo empregador como forma de manter o posto coberto sem contratação formal de outro trabalhador, circunstância que evidencia benefício direto, assunção tácita da prestação e incidência plena da proteção trabalhista. Ademais, os reclamados não se desincumbiram do ônus de comprovar que a prestação da autora era meramente eventual, desautorizada, gratuita ou estranha à execução do contrato, razão pela qual deve prevalecer a realidade laboral demonstrada pelo conjunto probatório.

Reconhecido o vínculo de emprego, impõe-se a fixação da jornada de trabalho a partir dos elementos constantes dos autos, observados os limites da prova produzida e o princípio da razoabilidade.

A prova oral é convergente quanto ao horário de funcionamento do posto de segurança. Raimundo Moraes Caetano declarou que o serviço residencial era prestado no período noturno, de segunda-feira a domingo, sem interrupção, esclarecendo que o horário ordinário seria das 18h às 6h, embora tenha afirmado que, em determinadas ocasiões, Elias poderia sair antes. Também admitiu que, em contratos dessa natureza, normalmente utiliza duas pessoas em regime de revezamento 12x36, o que demonstra que a cobertura contínua do posto exigia alternância de trabalhadores.

A preposta da FECOMÉRCIO/RO confirmou que o contrato de segurança era executado, no início, das 18h às 6h da manhã, de segunda-feira a domingo, inclusive feriados. A testemunha Flávio, por sua vez, afirmou que a reclamante saía do trabalho diurno e se dirigia ao serviço de vigia, entrando por volta das 18h e saindo aproximadamente às 5h ou 6h da manhã, esclarecendo, ainda, que tal labor não ocorria diariamente, pois havia revezamento com o esposo Elias.

O depoimento pessoal da reclamante também aponta para a existência de revezamento com o marido a partir de julho de 2025, em razão da impossibilidade de manutenção do posto exclusivamente por Elias, que laborava em regime contínuo e extenuante. A própria inicial descreve que, a partir de julho de 2025, a autora passou a trabalhar em dias alternados, em revezamento com o esposo, o que se harmoniza com a prova oral produzida.



Diante desse conjunto probatório, fixa-se que a reclamante laborava, no período de 01/07/2025 a 30/12/2025, em regime de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, das 18h às 6h do dia seguinte, sem comprovação de intervalo intrajornada regularmente usufruído.

A adoção desse parâmetro mostra-se a mais adequada ao conjunto dos autos. Não há prova segura de labor da reclamante todos os dias, pois a testemunha confirmou que havia revezamento com Elias, sendo que a própria tese inicial se estrutura na alternância entre ambos. Por outro lado, também não se mostra razoável reduzir a prestação a comparecimentos meramente esporádicos, pois a prova oral e documental revela posto noturno permanente, necessidade de cobertura contínua, pagamentos, mensagens e inserção da autora na dinâmica do serviço.

A escala de fato, contudo, não pode ser considerada válida como regime compensatório típico de 12x36, pois não houve com a parte reclamante contrato escrito, acordo individual escrito, norma coletiva ou qualquer instrumento formal que autorizasse a adoção regular da jornada especial.

O art. 59-A da CLT admite a jornada de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, requisito formal inexistente no caso, diante da completa informalidade contratual.

A Constituição da República assegura duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários, bem como remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à hora normal, conforme art. 7º, XIII e XVI.

A CLT, por sua vez, disciplina a duração normal do trabalho e o pagamento de horas suplementares, além de exigir, para a escala excepcional 12x36, o ajuste formal previsto no correspondente art. 59-A.

Assim, embora a jornada de fato seja fixada em 12x36, das 18h às 6h, a ausência de pactuação formal válida impede que o regime seja utilizado para afastar o pagamento do labor extraordinário diário.

Consequentemente, no caso concreto, são devidas como extras as horas excedentes da 8ª diária, observada a jornada ora fixada, com adicional legal de 50%, ou outro mais benéfico previsto em norma coletiva aplicável, se comprovada nos autos, com reflexos em repouso semanal remunerado, 13º salário, férias acrescidas de 1/3, aviso prévio e FGTS com multa de 40%.



Considerando que o labor ocorria em período noturno e se prorrogava após as 5h, são devidos, ainda, o adicional noturno e a observância da hora noturna reduzida em relação ao período trabalhado entre 22h e 5h, nos termos do art. 73 da CLT, bem como em relação às horas prorrogadas após as 5h, quando cumprida integralmente a jornada noturna, conforme entendimento consolidado na Súmula n. 60, II, do TST, segundo a qual, cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, também é devido o adicional quanto às horas prorrogadas.

Quanto ao intervalo intrajornada, não há pedido a ser analisado, considerando-se os limites da petição inicial.

Em relação aos domingos e repousos semanais, não se reconhece labor diário da reclamante nem ausência absoluta de descanso, pois a jornada fixada pressupõe alternância de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso. Assim, não é devido pagamento em dobro de todos os repousos semanais remunerados. Todavia, os feriados efetivamente coincidentes com os dias de escala trabalhados deverão ser pagos em dobro, salvo comprovação de compensação específica, pois a validade compensatória ampla da escala 12x36 não foi reconhecida diante da ausência de acordo escrito.

Portanto, para fins de liquidação, deverão ser observados os seguintes parâmetros: período contratual de 01/07/2025 a 30/12/2025; jornada em dias alternados, no regime fático de 12x36; horário das 18h às 6h do dia seguinte; pagamento como extras das horas excedentes da 8ª diária, com adicional de 50%, ou outro mais benéfico se comprovado; adicional noturno, hora noturna reduzida e prorrogação noturna até as 6h; reflexos das horas extras e do adicional noturno nas parcelas contratuais e rescisórias; pagamento em dobro dos feriados trabalhados coincidentes com a escala, sem deferimento de dobra indiscriminada de repousos semanais.

Reconhecido o vínculo, impõe-se a anotação da CTPS, com admissão em 01/07/2025, dispensa em 30/12/2025 e função de vigia/segurança, observada a remuneração a ser apurada em liquidação, conforme os limites da inicial e a prova dos autos, garantindo-se, em qualquer hipótese, a observância do salário mínimo legal proporcionalmente aplicável à jornada reconhecida, se superior o valor apurado.

São devidas as verbas decorrentes da dispensa imotivada: aviso prévio indenizado, 13º salário proporcional, 2025 (6/12), férias proporcionais 2025/2026 (6/12), acrescidas de 1/3; FGTS do período contratual e sobre as parcelas de natureza salarial deferidas; multa de 40% do FGTS e entrega/retificação das guias pertinentes.

A multa do art. 477, § 8º, da CLT é devida, pois não comprovado o pagamento das verbas rescisórias no prazo legal.



A multa do art. 467 da CLT, contudo, não deve ser deferida, uma vez que havia controvérsia substancial acerca da existência do vínculo empregatício, inexistindo parcelas rescisórias incontroversas na primeira audiência.

O pedido de indenização por dano moral não merece acolhimento automático. A ausência de anotação da CTPS e o inadimplemento de verbas trabalhistas configuram ilícitos contratuais reparáveis patrimonialmente, mas, por si sós, não demonstram lesão extrapatrimonial autônoma, humilhação pública, ofensa à honra, discriminação ou violação concreta a direito da personalidade, na forma dos precedentes vinculantes nos Temas ns. 60 e 143 do TST (Representativos da Controvérsia, respectivamente, RRAg-0020084-82.2022.5.04.0141 e RR - 21391-35.2023.5.04.0271).

Assim, indefere-se o pedido de indenização por dano moral.

Por conseguinte, dá-se parcial provimento ao recurso para reconhecer o vínculo de emprego, fixar a jornada e deferir os consectários legais acima delimitados.

2.3.2 DA RESPONSABILIDADE DOS RECLAMADOS

Reconhecido o vínculo, passa-se à análise da responsabilidade dos reclamados.

A responsabilidade direta recai sobre o primeiro e o segundo reclamados, os quais, todavia, *não configuram sujeitos distintos para fins de responsabilização*: o empresário individual (MEI) inscrito sob o CNPJ n. 34.192.858/0001-17 é, por definição legal (art. 966 do Código Civil c/c art. 18-A, § 1º, da LC n. 123/2006), a mesma pessoa natural de Raimundo Moraes Caetano, CPF n. 220.738.922-72, não havendo entre eles autonomia patrimonial. A resposta pela integralidade da dívida decorre, portanto, de *unicidade patrimonial*, e não do instituto da solidariedade civil, que pressupõe pluralidade de devedores (arts. 264 e seguintes do CC).

A prova demonstra que Raimundo Caetano organizava a prestação, mantinha o contrato de segurança com a FECOMÉRCIO/RO, tratava da cobertura do posto, admitia a necessidade de revezamento e detinha poder de designar outra pessoa para o serviço. A pessoa jurídica indicada no polo passivo corresponde a empresário individual, circunstância que não afasta a responsabilidade patrimonial da pessoa física titular, especialmente diante da atuação pessoal e direta de Raimundo na execução do contrato e na condução da prestação.

A FECOMÉRCIO/RO deve responder subsidiariamente. A respectiva preposta confirmou a existência de contrato com Raimundo para prestação de serviços de segurança, a gestão do contrato pela entidade e a execução do serviço das 18h às 6h, de segunda a domingo, inclusive



feriados, em favor de residência vinculada a Raniery e Giselle. A prova documental também comprova a contratação formal dos serviços de agente de segurança pela entidade, com previsão de cobertura de residência do presidente e de atividades ligadas ao sistema FECOMÉRCIO/SESC/SENAC.

Nessa condição, a FECOMÉRCIO/RO atuou como tomadora e beneficiária dos serviços, atraindo a incidência da Súmula n. 331, IV e VI, do TST. A responsabilidade subsidiária abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral, inclusive verbas rescisórias, FGTS, multa de 40%, multas legais, quando deferidas, e honorários advocatícios, por decorrerem da condenação trabalhista.

Quanto a Raniery Araújo Coelho e Giselle Araújo dos Santos, a responsabilização pessoal exige prova de contratação direta, ingerência autônoma, pagamento, comando ou benefício estritamente pessoal desvinculado do contrato institucional. Embora os autos revelem que a segurança era prestada em residências a eles vinculadas, a prova indica que o contrato formal foi celebrado pela FECOMÉRCIO/RO com Raimundo Moraes Caetano, sendo a Federação a tomadora institucional e gestora da contratação. Assim, à falta de prova robusta de atuação pessoal como empregadores ou tomadores autônomos, afasta-se a responsabilidade pessoal de Raniery e Giselle.

Desse modo, declara-se a responsabilidade direta dos dois primeiros reclamados e a responsabilidade subsidiária da FECOMÉRCIO/RO, afastando-se a responsabilidade pessoal dos demais reclamados.

2.3.3 DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS

A reforma da sentença impõe a redistribuição do ônus da sucumbência.

Os reclamados sucumbiram quanto ao conjunto principal da demanda - reconhecimento do vínculo empregatício, anotação da CTPS, verbas rescisórias, horas extras e reflexos, adicional noturno e multa do art. 477, § 8º, da CLT -. A reclamante sucumbiu quanto à multa do art. 467 da CLT e ao pedido de indenização por dano moral, únicos pedidos julgados totalmente improcedentes nestes autos.

Nos termos do art. 791-A, caput e §§ 2º e 3º, da CLT, assim como do precedente vinculante no Tema n. 242 do TST (Representativo da, fixam-se os honorários sucumbenciais como se segue.



Honorários devidos pela reclamada ao advogado do reclamante: considerando o grau de complexidade da demanda, o trabalho realizado, a natureza e a importância da causa e o resultado obtido, arbitram-se em 10% (dez por cento) sobre o valor que resultar da liquidação de sentença.

Honorários devidos pelo reclamante ao advogado da reclamada: a sucumbência recíproca configura-se exclusivamente em relação à multa do art. 467 da CLT e à indenização por danos morais, pedidos julgados totalmente improcedentes, nos termos da tese vinculante fixada pelo Tribunal Pleno do TST no IRR Tema 242 (RR-0010333-93.2024.5.03.0023, Rel. Min. Aloysio Silva Corrêa da Veiga, j. 22/08/2025): "Há sucumbência recíproca apenas quando julgado totalmente improcedente pelo menos um dos pedidos da inicial, sendo indevidos honorários de sucumbência, pela parte reclamante, sobre pedidos julgados parcialmente procedentes." Sobre essa fração, arbitram-se os honorários em 10% (dez por cento) sobre o valor dos pedidos julgados totalmente improcedentes, a ser apurado em liquidação com base nos parâmetros da petição inicial.

Sendo o reclamante beneficiário da justiça gratuita, os honorários de sua responsabilidade ficam com a exigibilidade suspensa pelo prazo de dois anos contados do trânsito em julgado, nos termos do art. 791-A, §4º, da CLT e da tese fixada pelo STF na ADI 5766. Superado esse prazo sem que o credor demonstre a cessação do estado de hipossuficiência, a obrigação se extingue. Fica vedada a compensação dessa verba com os créditos trabalhistas reconhecidos neste julgamento.

2.3.4 DOS JUROS, CORREÇÃO MONETÁRIA, ENCARGOS FISCAIS E PREVIDENCIÁRIOS

Liquidação por cálculos simples. Deverá ser observada a evolução salarial do obreiro no que couber e a média das parcelas variáveis e habituais para a composição da base de cálculo, em conformidade com o entendimento sumulado do TST. Deverão ser excluídas da conta as faltas, férias, licenças e demais afastamentos legais.

Determina-se seja observado, quanto aos juros e correção monetária:

a) na fase pré-judicial, o IPCA-E como índice de atualização monetária dos débitos trabalhistas vencidos, acrescido da taxa de juros de mora equivalentes à TRD, "pro rata die" (art. 39, "caput", Lei n. 8.177/1991);

b) a partir do ajuizamento da ação até 29-8-2024, apenas a taxa SELIC como índice composto de atualização monetária e juros de mora;



c) a partir de 30/08/2024 até o efetivo pagamento do débito, o IPCA como índice de atualização monetária dos débitos trabalhistas vencidos (art. 389, parágrafo único, CC), acrescido dos juros de mora equivalentes à SELIC deduzido o índice de atualização monetária (IPCA), limitado a zero caso a taxa apurada apresente resultado negativo (art. 406, §§ 1º e 3º, CC).

A contribuição previdenciária incidirá sobre as parcelas que não integram o rol contido no art. 28, § 9º, da Lei n. 8.212/91, devendo cada parte responder pela sua cota parte. Autoriza-se a retenção do imposto de renda do crédito obreiro para recolhimento e comprovação pela reclamada no prazo legal, com observância à Súmula 368, II, TST e à OJ n. 400 da SDI-I do TST.

Para os fins do art. 832, § 3º, da CLT, declara-se a natureza salarial das seguintes parcelas: horas extras e reflexos de horas extras em DSR e 13º salário proporcional. As demais parcelas deferidas (aviso prévio, férias proporcionais acrescidas de 1/3, FGTS + 40%, restituição de descontos e multa do art. 477 da CLT) ostentam natureza indenizatória, não incidindo contribuição previdenciária no que a elas concerne.

2.4 CONCLUSÃO

ANTE O EXPOSTO, decide-se conhecer do recurso ordinário obreiro. Rejeita-se a preliminar suscitada. No mérito, dá-se-lhe parcial provimento, para reconhecer o vínculo de emprego entre a reclamante e os dois primeiros reclamados, no período de 01/07/2025 a 30/12/2025, na função de vigia/segurança, determinando a anotação da CTPS e condenando os dois primeiros reclamados, com responsabilidade subsidiária da terceira reclamada ao pagamento das parcelas deferidas na fundamentação, a serem apuradas em liquidação, observados os limites da inicial.

Redistribui-se o ônus sucumbencial: condenam-se os reclamados responsáveis ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais em favor do patrono da reclamante, no percentual de 10% sobre o valor que resultar da liquidação de sentença; condena-se a reclamante ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais em favor dos patronos dos reclamados, no percentual de 10% sobre o valor dos pedidos de multa do art. 467 da CLT e de indenização por dano moral, exclusivamente - únicos pedidos julgados totalmente improcedentes -, com exigibilidade suspensa nos termos do art. 791-A, § 4º, da CLT e da ADI 5766, vedada a compensação com os créditos trabalhistas ora reconhecidos.

Realinha-se o valor provisório da causa para R\$45.000,00, com custas pelos reclamados, no valor de R\$900,00.

3 DECISÃO



ACORDAM os Magistrados integrantes da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, à unanimidade conhecer do recurso ordinário. No mérito, dar-lhe parcial provimento, nos termos do voto da Relatora.

Data da sessão de julgamento certificada nos autos.

Porto Velho-RO, datado eletronicamente.

(assinado digitalmente)
CHRISTIANA D'ARC DAMASCENO OLIVEIRA ANDRADE SANDIM
JUÍZA CONVOCADA RELATORA

(612) Conforme o Ministro do STF Celso de Mello, parametricidade é o "atributo que permite outorgar, à cláusula constitucional, a qualidade de paradigma de controle".

