

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE  
FACULDADE DE DIREITO

GLAUCIA PAIVA VIRGINIO

**O EXERCÍCIO DA ATIVIDADE PARALELA DE SEGURANÇA  
PRIVADA PELO POLICIAL MILITAR: um estudo sobre o vínculo  
empregatício e a responsabilidade do empregador em caso de acidente ou  
morte no serviço.**

Natal – RN

2017

GLAUCIA PAIVA VIRGINIO

**O EXERCÍCIO DA ATIVIDADE PARALELA DE SEGURANÇA  
PRIVADA PELO POLICIAL MILITAR: um estudo sobre o vínculo  
empregatício e a responsabilidade do empregador em caso de acidente ou  
morte no serviço.**

Artigo apresentado como requisito de aprovação na disciplina Trabalho de Conclusão de Curso II (TCC-II) do Curso de Direito da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, sob orientação do Prof. MSc. Marcelo Roberto Silva dos Santos.

Natal – RN

2017

GLAUCIA PAIVA VIRGINIO

**O EXERCÍCIO DA ATIVIDADE PARALELA DE SEGURANÇA PRIVADA PELO  
POLICIAL MILITAR: um estudo sobre o vínculo empregatício e a responsabilidade  
do empregador em caso de acidente ou morte no serviço.**

Artigo apresentado como requisito de aprovação na disciplina Trabalho de Conclusão de Curso II (TCC-II) do Curso de Direito da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, sob orientação do Prof. MSc. Marcelo Roberto Silva dos Santos.

Aprovado em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_.

Banca Examinadora

---

Prof. MSc. Marcelo Roberto Silva dos Santos

---

1º examinador

---

2º examinador

## **EXERCÍCIO DA ATIVIDADE PARALELA DE SEGURANÇA PRIVADA PELO POLICIAL MILITAR: um estudo sobre o vínculo empregatício e a responsabilidade do empregador em caso de acidente ou morte no serviço.**

Glaucia Paiva Virginio<sup>1</sup>

### **RESUMO**

A segurança pública é um dos problemas mais discutidos na atualidade. Nesse sentido, surge a necessidade de estudar uma realidade que vem se disseminando em todas as corporações que compõem o sistema de Segurança Pública: a atividade paralela de segurança privada. Não obstante ser considerado um ilícito administrativo, o Tribunal Superior do Trabalho, através da Súmula n° 386, admitiu ser legítimo o reconhecimento de relação de emprego entre policial militar e empresa privada, desde que preenchidos os requisitos do art. 3° da CLT, independentemente de eventual penalidade disciplinar prevista em Estatuto. Nesse contexto, onde a segurança pública vem refletindo significativamente na economia de estabelecimentos empresariais, indaga-se se o exercício da atividade de segurança privada pelo policial militar é amparada juridicamente, mesmo classificada como um ilícito administrativo, e se, em caso de morte desses policiais, o empresário poderia ser responsabilizado a ponto de ter o dever de indenizar a família desse profissional. Este trabalho, portanto, pautado em pesquisas bibliográficas e de campo, visa analisar as consequências jurídicas para o empregador e para o policial militar, além de identificar se há ou não a responsabilidade por parte do empregador em caso de morte do policial quando da prestação do serviço.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho. Atividade paralela. Policial militar. Relação de emprego. Súmula n° 386. Responsabilidade. Morte em serviço.

### **ABSTRACT**

Public safety is one of the most discussed problems today. In this sense, the need arises to study a reality that has been disseminated in all the corporations that make up the Public Security system: the parallel activity of private security. Despite being considered an administrative offense, the Superior Labor Court, through Precedent n° 386, has already admitted that it is legitimate to recognize employment relationships between military police and private companies, provided that the requirements of art. 3° of the CLT, regardless of any disciplinary penalty provided for in the Statute. In this context, where public safety has significantly reflected in the economy of business establishments, it is questioned whether the exercise of private security by the military police is legally protected, even classified as an administrative crime, and if, in the event of the death of these policemen in parallel activity, the businessman could be held liable to the point of having the duty to indemnify the family of this professional. This work, based on bibliographical and field research, aims to analyze the legal consequences for the employer and the military police, as well as to identify whether or not there is responsibility on the part of the employer in the event of death of the police officer when the service.

**Keywords:** Labor Law. Parallel activity. Military police. Employment relationship. Summary n° 386. Responsibility. Death in service.

---

<sup>1</sup> Discente do curso de Direito da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte e Licenciada em História pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO; 2. PRINCÍPIOS APLICADOS AO DIREITO DO TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO: 2.1 Princípio da proteção; 2.2 Princípio da irrenunciabilidade de direitos; 2.3 Princípio da primazia da realidade sobre a forma; 2.4 Caracterização da relação de emprego: a) *Trabalho por pessoa física*; b) *Pessoalidade*; c) *Onerosidade*; d) *Não-eventualidade*; e) *Subordinação jurídica*; f) *Das novas relações de trabalho*; 3. O POLICIAL MILITAR E O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM EMPRESA PRIVADA; 4. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR EM CASO DE ACIDENTE OU MORTE NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO; 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS; 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

### 1. INTRODUÇÃO

Apresentando-se como um dos direitos sociais previstos na Carta Magna ao lado da saúde, educação, trabalho, moradia, entre outros, a segurança pode ser classificada como uma norma principiológica, que deve ser cumprida na maior medida possível, conforme as circunstâncias fáticas e jurídicas existentes. Entretanto, tal direito para ser concretizado depende da definição de políticas públicas prioritárias, exigindo, pois, prestações positivas, o que significa a alocação de recursos materiais e humanos por parte do Poder Público. Nesse sentido, a função exercida pelas forças públicas vem a todo instante sendo repensada, cogitando, inclusive, em alterações nos modelos da segurança pública, como, por exemplo, na desmilitarização da Polícia Militar.

A criminalidade, por sua vez, vem aumentando inversamente proporcional às forças policiais, principalmente em virtude do tráfico de drogas e de armas, bem como pela extrema sistematização do crime organizado. Nesse contexto, a atividade paralela de segurança privada exercida por policiais, os denominados “bicos”, já virou uma constante na Instituição Policial Militar, quer seja no Rio Grande do Norte, como em todo o Brasil, podendo tal fato ser atribuído à crescente criminalidade, a qual induz aos proprietários de estabelecimentos a recorrerem constantemente a mecanismos de segurança extra estatais, contratando segurança privada ou, até mesmo, empregando irregularmente funcionários públicos especializados, como os policiais militares.

Ademais, as causas para os policiais exercerem essas atividades paralelas são diversas, podendo citar os baixos salários recebidos, e, mais atualmente, o atraso em suas remunerações, além da necessidade de proporcionar uma melhor qualidade de vida aos seus familiares, entre outras. Por outro lado, a preferência por profissionais da área de segurança pública por empresas e estabelecimentos comerciais para a realização da proteção de suas instalações decorre notoriamente da alta capacitação profissional desses policiais, haja vista

a maioria deles possuir habilidades no manuseio de armas e qualificação na proteção de pessoas e patrimônio, além de suas experiências práticas em situações reais de confrontos com criminosos. Além disso, a recorrente procura por esses profissionais diminuem o custo de uma empresa no quesito mão-de-obra, uma vez que grande parte deles são contratados na informalidade, sem assinar suas Carteiras de Trabalho e Previdência Social (CTPS) ou pagar as devidas verbas trabalhistas.

Ressalte-se, ainda, que, em diversas ocasiões, esses profissionais prestadores de serviços são vítimas de acidentes de trabalho, chegando, inclusive, a falecerem durante o exercício de suas funções quando atingidos por disparos de arma de fogo durante uma tentativa de assalto ou outra situação semelhante. Em dados coletados neste trabalho, através de notícias veiculadas nos meios de comunicação local, estima-se que, desde o ano de 2015 um policial é morto por ano no exercício da atividade paralela de segurança privada a estabelecimento empresarial no Rio Grande do Norte.

Importante lembrar, contudo, que a função policial militar exige “dedicação integral”, sendo considerada transgressão disciplinar o exercício de função ou emprego remunerado do policial militar da ativa em firma comercial ou emprego industrial de qualquer natureza, podendo ser punido desde uma simples advertência ao licenciamento e exclusão a bem da disciplina, conforme a discricionariedade e a gravidade do caso concreto, consoante se pode extrair do Decreto n. 8.336, de 12 de fevereiro de 1982, que aprovou o Regulamento Disciplinar da Polícia Militar (RDPM).

Diante dessa conjuntura jurídica, indaga-se se tal situação de prestação de serviços pelos policiais a particulares alheios à Administração Pública seria a tal ponto “ilegal” que poderia descaracterizar a relação de emprego existente entre o policial e o empregador, e se os créditos trabalhistas advindos de tal relação jurídica entre policiais militares, prestadores de serviço de segurança privada, e empresários, estariam amparados pelo Direito do Trabalho; bem como se a atuação desses servidores policiais, em exercício de atividade paralela de segurança privada, quando na ocorrência de lesões e até mesmo sua morte ao defender o patrimônio do empresário, poderia ser causa para a responsabilização por parte do empresário/empregador no dever de indenizá-los.

Assim, ante os fatos apontados, este trabalho justifica-se em virtude de tamanha relevância do tema a respeito do trabalho extra corporação, com reflexos no mundo jurídico nas mais variadas áreas do Direito. A visão que temos, dessa forma, é que este trabalho trará, num contexto geral, grandes contribuições para a sociedade e, sobretudo, para as próximas

pesquisas acadêmicas. Observa-se, contudo, que existem vários trabalhos sobre as Polícias Militares do Brasil, mas um trabalho sobre a Polícia Militar do Rio Grande do Norte (PMRN) que trate o trabalho extra corporação dos policiais militares como tema central dessa questão e com foco na responsabilidade do empregador em caso de acidente ou morte na prestação desse serviço, ainda não se tem conhecimento. No que diz respeito aos aspectos práticos deste trabalho, busca-se contribuir para o conhecimento dos direitos e consequências jurídicas para os policiais militares que prestam tais serviços de segurança privada, bem como para os proprietários de estabelecimentos empresariais que comumente utilizam-se de tais profissionais sem, contudo, garantir-lhes os direitos inerentes ao exercício da profissão.

Ante o exposto, o presente estudo tratará sobre as relações jurídicas existentes entre o policial militar, que presta um serviço extra corporação, e o empresário, que capta essa mão-de-obra sem o pagamento das devidas verbas trabalhistas. Buscar-se-á, ainda, o estudo sobre a ocorrência ou não da responsabilidade por parte desse empregador em caso de acidente e morte do policial quando na prestação do serviço de segurança ao estabelecimento. Para isso, este trabalho pautou-se em pesquisas bibliográficas e de campo para corroborar o embasamento teórico, com estudo no âmbito da própria Polícia Militar do Estado do Rio Grande do Norte, identificando o percentual estimado de policiais militares que possuem vínculo empregatício com algum estabelecimento empresarial, além de colher dados destes profissionais sobre eventuais recursos à esfera judicial para ter reconhecidos direitos trabalhistas inerentes à atividade desempenhada como segurança em estabelecimentos empresariais.

Com o objetivo de organizar o entendimento crítico e científico, inicialmente far-se-á a apresentação prévia dos princípios formadores do Direito do Trabalho, bem como os requisitos caracterizadores da relação de emprego e as novas relações de trabalho incorporadas a partir da Reforma Trabalhista, introduzida pela Lei nº 13.467/2017. Posteriormente, averiguar-se-á sobre o reconhecimento do vínculo empregatício entre o policial militar, prestador de serviço de segurança privada – mesmo que na informalidade, e o empresário, tomador desse serviço, conceituando o que vem a ser agente público, em especial o agente público militar. Por fim, analisar-se-á a ocorrência de responsabilidade por parte do empregador em caso de acidente ou morte durante a prestação desse serviço por policiais militares.

## **2. PRINCÍPIOS APLICADOS AO DIREITO DO TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO**

Inicialmente, vale destacar a autonomia do Direito do Trabalho. Autonomia esta que pode ser caracterizada quando reunidos os requisitos necessários propostos pelo jurista italiano Alfredo Rocco, apud Delgado<sup>2</sup>, quais sejam a existência de um campo temático vasto e específico, a elaboração de teorias próprias ao mesmo ramo jurídico e a observância própria de construção e reprodução da estrutura e dinâmica do ramo jurídico. Em sua obra, Delgado<sup>3</sup> ainda acrescenta um quarto requisito para a caracterização da autonomia desse ramo do Direito, a saber a existência de perspectivas e questionamentos específicos e próprios.

Ademais, Sérgio Pinto Martins<sup>4</sup> conceitua o Direito do Trabalho como “o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas”. Conclui-se, assim, que os princípios justificam, também, a autonomia desse ramo do Direito, sendo as bases fundamentais de qualquer ciência, possuindo, pois, um caráter instrumental. O grande jurista uruguaio defensor do Direito do Trabalho, Américo Plá Rodriguez<sup>5</sup>, por sua vez, define os princípios como “linhas diretrizes que informam algumas normas e inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções”, os quais servem como embasamento na aprovação de novas normas ou como orientação para interpretação das já existentes e resolução de casos não previstos.

Agindo, portanto, como mandamento nuclear de um ramo do Direito, os princípios possuem função informadora, normativa e interpretativa. Nesse sentido, o art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) já determina que, na ausência de disposições legais ou contratuais, o intérprete recorrerá, conforme o caso, além da jurisprudência, analogia e equidade, dos princípios e normas gerais de direito, principalmente do Direito do Trabalho. De tal mandamento legal, destarte, depreende-se mais uma vez pela posição autônoma do Direito do Trabalho frente aos demais ramos do Direito, posto que resta demonstrada a existência de princípios próprios, além de possuir um vasto e específico campo temático e método próprio.

Nesse seguimento, princípios como o da primazia da realidade sobre a forma, da continuidade da relação de emprego, da norma mais favorável, da indisponibilidade dos direitos trabalhistas e da inalterabilidade contratual lesiva surgem, ao lado dos demais

---

<sup>2</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 72.

<sup>3</sup> *Ibidem*.

<sup>4</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 18.

<sup>5</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 13.



princípios do Direito do Trabalho, como orientadores no ramo justralhista que visam à proteção da parte hipossuficiente na relação de emprego: o trabalhador.

Ao nosso estudo importará o destaque de três princípios aplicáveis ao Direito do Trabalho, porém não menos importantes que os demais do ramo justralhista, mas que fundamentarão o tema proposto por este artigo: princípio da proteção, princípio da irrenunciabilidade de direitos e o princípio da primazia da realidade sobre a forma.

## 2.1 Princípio da proteção

Os direitos trabalhistas receberam atenção especial da Constituição Federal de 1988, tendo sido deslocados para uma posição de maior destaque no texto constitucional. Se, desde a Carta de 1934, a tradição era a destinação de um capítulo específico para a ordem econômica e social; a Constituição de 1988, como bem leciona o professor Gilmar Ferreira Mendes<sup>6</sup>, “adotou o mais amplo catálogo de direitos sociais da história do nosso constitucionalismo, incluindo os direitos trabalhistas em capítulo próprio, o ‘Dos Direitos Sociais’”. Nessa conjuntura, logo em seu art. 7º, a Constituição Federal concebe direitos subjetivos do empregado em face do empregador, firmando uma verdadeira proteção constitucional do trabalhador, vez que essa temática entre empregador e empregado sempre foi alvo de disparidade na relação laborativa.

À vista disso, o princípio da proteção ao trabalhador surge como princípio tutelar, já que visa proteger a parte hipossuficiente da relação empregatícia – o operário; em um claro objetivo de respeitar o princípio da igualdade substancial, insculpido no art. 5º da Constituição Federal, o qual tem por finalidade igualar os indivíduos essencialmente desiguais. Assim, o princípio da proteção tenta corrigir as desigualdades do mundo jurídico da relação empregador/empregado, criando uma superioridade jurídica em favor do obreiro, em virtude de sua condição de hipossuficiente.

Conforme Rodriguez<sup>7</sup>, o fundamento do princípio da proteção está ligado à própria razão de ser do Direito do Trabalho, o qual é, preliminarmente, um direito protetor dos trabalhadores. Entende o citado jurista que tal princípio se expressa sob três dimensões distintas: o princípio *in dubio pro operario*, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica. Delgado<sup>8</sup>, por sua vez, vai mais além, e afirma que tal princípio inspiraria todo o complexo de regras, princípios e institutos que compõem tal ramo laboral.

---

<sup>6</sup> MENDES, Gilmar Ferreira. Direitos Sociais. In: MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 619.

<sup>7</sup> RODRIGUEZ, op. cit., p. 36-45.

<sup>8</sup> DELGADO, op. cit., p. 202.

Entendendo que os princípios *in dubio pro operario*, da norma mais favorável e da condição mais benéfica são decorrentes do princípio da proteção, faz-se necessário explicar sobre os ditos postulados, mesmo com brevidade. Previamente, destaque-se que o princípio *in dubio pro operario* estabelece uma proteção ao trabalhador quando surgir dúvida na interpretação da norma, sendo um critério utilizado pelo “juiz ou intérprete para escolher, entre vários sentidos possíveis de uma norma, aquele que seja mais favorável ao trabalhador”<sup>9</sup>. Embora o ministro Delgado entenda que tal princípio teria sido subsumido ao princípio da norma mais favorável, com a devida *venia*, deve-se considerar a concepção do jurista uruguaio Plá Rodriguez o qual afirma em sua obra que “no caso de que uma norma seja suscetível de entender-se de vários modos, deve-se preferir a interpretação mais favorável ao trabalhador”<sup>10</sup>. Portanto, o princípio *in dubio pro operario* não se trataria da norma mais favorável, mas de entendimento e interpretação mais favorável ao obreiro. Por sua vez, o princípio da norma mais favorável realça a existência da pluralidade de normas e não de interpretação, de modo que havendo dois ou mais instrumentos normativos a serem aplicados em uma mesma situação fática, observar-se-á o mecanismo mais benéfico ao obreiro. Já o princípio da condição mais benéfica protege o trabalhador quanto às condições que lhe beneficiavam em certo momento em que vigorava o contrato de trabalho e que, após, foram afastadas ou modificadas, ocasionando-lhe prejuízos.

## 2.2 Princípio da irrenunciabilidade de direitos

O princípio da irrenunciabilidade de direitos visa mais uma vez proteger a parte hipossuficiente do direito laboral, qual seja o trabalhador. É cediço que, se tal princípio não existisse, os direitos dos trabalhadores poderiam ser rapidamente reduzidos, uma vez que facilmente empregados renunciariam seus direitos até mesmo para permanecer no emprego, levando aos empregadores a omitirem-se no cumprimento de suas obrigações legais.

Em tal princípio, portanto, opera a indisponibilidade de direitos, que, na concepção de Plá Rodriguez<sup>11</sup>, será a “impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio”. Delgado, contudo, estabelece diferenciação entre a indisponibilidade absoluta – esta quando o direito merecer uma tutela de interesse público, como a saúde e segurança do trabalhador, e a indisponibilidade relativa quando o direito traduzir interesse individual.

---

<sup>9</sup> RODRIGUEZ, op. cit. p. 45.

<sup>10</sup> Ibidem.

<sup>11</sup> Ibid. p. 59.

No entanto, recentemente, alterações em dispositivos celetistas importantes, através da Lei nº 13.467/2017, afrontou diretamente tal postulado. A chamada “Reforma Trabalhista”, ao alterar os arts. 444 e 468, ambos da CLT, e acrescentar o art. 611-A à legislação trabalhista, cometeu um retrocesso ao aludido princípio, uma vez que, como bem mencionou Alice Monteiro de Barros<sup>12</sup>, tal preceito tem como objetivo “limitar a autonomia da vontade das partes, pois não seria viável que o ordenamento jurídico [...] permitisse que o empregado se despojasse desses direitos”, por ocasião de receio em não obter um emprego ou perdê-lo. Por sorte, tais modificações legislativas refletem apenas nas negociações coletivas, podendo, com sua vigência, haver flexibilização de direitos trabalhistas relacionados à jornada de trabalho, intervalo intrajornada, teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente, dentre outros.

Não obstante as alterações na legislação trabalhista, o princípio da irrenunciabilidade de direitos permanece como postulado justralhista, não significando, todavia, a impossibilidade de renúncia ou transações, desde que observados os limites estabelecidos pela ordem jurídica heterônoma estatal.

Por fim, deve-se mencionar tamanha importância desse princípio para o Direito do Trabalho que, mesmo na tentativa de conciliação, em consonância com a Súmula nº 418 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), o juiz não está obrigado a homologar o acordo apresentado pelas partes quando verificar a prejudicialidade ao empregado ou afrontar preceito de lei.

### **2.3 Princípio da primazia da realidade sobre a forma**

O princípio da primazia da realidade sobre a forma, este também denominado de princípio da realidade dos fatos, é um dos princípios norteadores do Direito do Trabalho, haja vista a priorização destinada à verdade real em detrimento da verdade formal.

Não é raro, no ato da contratação, o trabalhador assinar vários documentos formais, nos quais constam valores salariais, jornada de trabalho, função exercida, entre outros direitos e deveres essenciais na relação de emprego; contudo, a prática trabalhista pode divergir dos contratos firmados, o que ocasionaria a exploração da mão-de-obra do trabalhador de maneira irregular.

Nesse contexto, o princípio da realidade dos fatos garante a proteção ao trabalhador quando houver divergências entre a prestação dos serviços e aquilo que foi

---

<sup>12</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 146.

pactuado, uma vez que os fatos deverão prevalecer sobre a forma, ou seja, a verdade dos fatos sobrepõe sobre qualquer contrato formal. Assim, “em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos”<sup>13</sup>.

Priorizando a verdade real em detrimento da verdade formal, o princípio em análise protege mais uma vez o trabalhador, parte hipossuficiente da relação de emprego. Isso por que facilmente o empregado poderia assinar um contrato fictício por temor de não ser admitido e cumprir outras obrigações e funções alheias ao referido contrato. Sabidamente, a professora Alice Monteiro de Barros já disciplinava que tal princípio manifesta-se em todas as fases da relação de emprego, não apenas quanto à formação do contrato de trabalho, mas durante toda a execução do pacto laboral.

Sendo, pois, o Direito do Trabalho um direito protetivo em sua essência, na análise jurídica da situação concreta, deve-se primar pelo contrato-realidade, desprezando a ficção jurídica, interessando, assim, mais a realidade da prestação do serviço do que a formalidade inerente aos contratos de trabalho.

## **2.4 Caracterização da relação de emprego**

A princípio, há de se mencionar que relação de emprego não se confunde com relação de trabalho, haja vista que esta última é gênero, enquanto a primeira é uma de suas espécies. Sendo uma das modalidades da relação de trabalho, para compreender a relação de emprego é necessário analisar, a princípio, os arts. 2º e 3º da CLT que se referem aos sujeitos fundamentais da relação de emprego, quais sejam o empregador e empregado.

Resumidamente, na dicção legal do *caput* do art. 2º da CLT, empregador é a empresa, individual ou coletiva, que admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços, assumindo, ainda, os riscos da atividade econômica. Não obstante a Lei nº 13.467/2017 haver modificado o §2º e acrescentado o §3º no referido dispositivo, ao nosso estudo interessa a definição do ministro Maurício Godinho Delgado<sup>14</sup>, o qual entende ser o empregador “a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata a uma pessoa física a prestação de seus serviços”.

O art. 3º da CLT, por sua vez, considera empregado toda pessoa física, prestador de serviços de natureza não eventual e remunerado a um empregador, sob a dependência deste. Desse modo, referido dispositivo legal estabelece os cinco elementos fático-jurídicos

---

<sup>13</sup> RODRIGUEZ, op cit. p. 144.

<sup>14</sup> DELGADO, op. cit. p. 431.

para a caracterização da relação empregatícia, a saber: prestação de trabalho por pessoa física a um tomador, efetuada com onerosidade, pessoalidade e subordinação pelo trabalhador, e de caráter não eventual. Passamos, adiante, a analisar cada um desses elementos:

**a) Trabalho por pessoa física**

O *caput* do art. 3º da CLT é claro ao afirmar que o empregado há de ser sempre uma pessoa física, não permitindo a lei o estabelecimento de um vínculo de emprego entre uma pessoa jurídica e o empregador. Assim, a figura do obreiro será sempre uma pessoa natural; enquanto o empregador poderá ser pessoa física ou jurídica, ou, até mesmo, um ente despersonalizado. É fundamental frisar, portanto, que a legislação trabalhista ampara o trabalhador enquanto pessoa física.

**b) Pessoalidade**

Esse segundo requisito caracterizador da relação de emprego possui caráter de infungibilidade, ou seja, o trabalho realizado pelo empregado não pode ser facilmente substituído por outro ao longo da prestação dos serviços. Desta forma, o contrato de trabalho em relação ao trabalhador é *intuitu personae*, isto é, não poderá o empregado fazer substituir-se por outrem na prestação laboral, salvo ocasionalmente e com a anuência do empregador. Nesse sentido, Delgado<sup>15</sup> afirma que “verificando-se a prática de substituição intermitente [...], descaracteriza-se a relação de emprego, por ausência de seu segundo elemento fático-jurídico”.

**c) Onerosidade**

A onerosidade na relação empregatícia é própria da natureza do contrato de trabalho, devendo ser entendida como toda e qualquer parcela destinada a remunerar o empregado em virtude da prestação laboral firmada. Alice Monteiro de Barros<sup>16</sup> entende que mesmo quando a contraprestação se dá através de fornecimento *in natura* a onerosidade restará caracterizada, devendo, todavia, sempre serem observadas as disposições legais quanto ao fornecimento *in natura* das parcelas salariais. Logo, a relação de emprego é, em sua natureza, onerosa, com a presença de uma contraprestação em virtude da prestação dos serviços pactuados.

**d) Não-eventualidade**

A continuidade na prestação de serviços caracteriza a não-eventualidade na relação de emprego. Já afirma o art. 3º da CLT que a prestação de serviços deve possuir

---

<sup>15</sup> DELGADO, op. cit. p. 301.

<sup>16</sup> BARROS, op. cit. p. 188.

caráter não-eventual, ou seja, deve o trabalho ser realizado com habitualidade, não podendo ser esporádico ou ocasional. Sérgio Pinto Martins<sup>17</sup>, inteligentemente, destaca que mesmo em casos em que o trabalhador preste serviços uma vez ou duas por semana, poderá ser caracterizado a continuidade da prestação de serviços, como em casos que os empregados exercem jornada em regime de plantão.

*e) Subordinação jurídica*

Embora a relação de emprego restará caracterizada com a presença concomitante dos cinco requisitos, é pacífico na doutrina que a subordinação jurídica será o traço de maior relevância da referida relação. Por este requisito, o empregado tem obrigação de cumprir as ordens e determinações impostas pelo empregador, subordinando-se às diretivas firmadas por este quanto ao modo e tempo em que deverá ser executada a prestação dos serviços, sendo obediente, portanto, ao poder de direção e comando do empregador.

*f) Das novas relações de trabalho*

Outro ponto importante a destacar é as alterações advindas da Lei nº 13.467/2017 quanto às novas relações de trabalho, entre elas o “teletrabalho”, também conhecido como “*home office*”, o qual já era praticado por empregadores e empregados, porém ainda não possuía regulamentação própria, causando uma insegurança jurídica para ambos.

As reformas trabalhistas promovidas pela Lei nº 13.467/2017 trouxe, nesse sentido, a regulamentação quanto a essa nova relação de trabalho, a qual foi definida pelo próprio texto legal (art. 75-B) como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não constituam como trabalho externo”<sup>18</sup>. Do texto legal, extrai-se que o teletrabalho e o trabalho externo são situações distintas, nas quais este último é realizado fora das dependências do empregador em virtude de sua própria natureza o obrigar a realizar trabalhos externos; enquanto no teletrabalho, não obstante pudesse ser realizado no âmbito interno da empresa, há uma opção por parte de empregado e empregador, em ser realizado fora de suas dependências.

---

<sup>17</sup> MARTINS, op. cit. p. 148.

<sup>18</sup> BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 13 jul. 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm). Acesso em: 27.07.2017.

Outrossim, sem adentrar no mérito da questão, vale mencionar que a regulamentação do regime de teletrabalho promovida pela reforma trabalhista excluiu os empregados das regras quanto à jornada de trabalho, não havendo, pois, limites, para jornadas diárias ou controle de horários de trabalho, o que afrontaria a Constituição Federal. Além disso, as alterações na legislação trabalhista também preveem que o contrato de trabalho determinará sobre a responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento de equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessária à prestação do trabalho remoto, abrindo margem para a transferência de custos e riscos da atividade econômica para a parte hipossuficiente da relação de emprego.

Por fim, quanto à saúde e segurança do trabalhador, o texto legal prevê apenas como responsabilidade do empregador o dever de instruir os empregados acerca das precauções a serem adotadas no intuito de evitar a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho, sem determinar, por sua vez, qualquer medida a fim de tornar o ambiente seguro e adequado a realização do teletrabalho.

No que se refere ao trabalho realizado pelo policial militar enquanto contratado para a segurança privada do estabelecimento, evidencia-se a relação de trabalho conhecida como “teletrabalho” no monitoramento remoto por vídeo e câmeras de segurança. Nesse sentido, o policial realizaria o serviço de segurança privada do estabelecimento comercial à distância, através de equipamentos eletrônicos realizando uma verdadeira vigilância, acionando, se necessário, as forças policiais ou outra equipe de segurança privada quando da ocorrência de um assalto ou qualquer atitude suspeita de um transeunte, o que, conforme a atual regulamentação na CLT, o policial ao desempenhar tal função em regime de teletrabalho também teria, se identificados os demais requisitos da relação de emprego, seu vínculo empregatício caracterizado, em concordância com a Súmula nº 386 do TST.

### **3. O POLICIAL MILITAR E O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM EMPRESA PRIVADA**

Preliminarmente, antes de adentrar no mérito relativo ao reconhecimento do vínculo empregatício do policial militar e empresa privada, é necessário fazer algumas considerações em relação ao policial militar, quer seja classificando-o como agente público ou realizando ponderações acerca do regime jurídico ao qual está subordinado.

Para entender a classificação de agente público, recorreremos ao conceito elaborado pela professora Maria Sylvia Zanella Di Pietro<sup>19</sup>, a qual afirma que “agente público é toda pessoa física que presta serviços ao Estado e às pessoas jurídicas da Administração Indireta”. A referida doutrinadora apresenta os agentes públicos em quatro categorias, conforme as alterações introduzidas pela Emenda Constitucional n° 18/98 na Constituição Federal, a saber: agentes políticos, servidores públicos, militares e particulares em colaboração com o Poder Público.

Os militares em especial, por sua vez, englobam as pessoas físicas que prestam serviços às Forças Armadas e às Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, Distrito Federal e dos Territórios, possuindo vínculo estatutário sujeitos a um regime jurídico próprio. No caso específico dos militares dos Estados, membros das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares – objeto de nosso estudo, a Constituição Federal de 1988, em seu art. 144, §6°, afirma que ambas as corporações constituem forças auxiliares e reserva do Exército, subordinando-se, destarte, às normas aplicáveis aos militares das Forças Armadas na ausência de lei específica a dispor sobre o caso e organizando-se com base na hierarquia e na disciplina.

Nesse sentido, prevê a Lei n° 6.880/80 (Estatuto dos Militares), a qual tem servido de arrimo jurídico no que tange aos direitos, obrigações, deveres e prerrogativas dos agentes militares dos Estados, além de fundamentar a elaboração dos respectivos estatutos das corporações militares estaduais, em seu art. 5° que a carreira militar é caracterizada por atividade continuada e inteiramente devotada. Ademais, também o art. 5° da Lei Estadual n° 4.630, de 16 de dezembro de 1976 (Estatuto dos Policiais Militares do Estado do Rio Grande do Norte), com redação semelhante a supracitada lei federal, prevê a atividade policial militar como atividade continuada e inteiramente devotada às finalidades da Polícia Militar. E complementa a legislação estadual, através do Decreto n° 8.336/82, que a dedicação integral ao serviço é uma das manifestações essenciais de disciplina, esta, por sua vez, é um dos pilares da função policial militar ao lado da hierarquia.

Além disso, o RDPM<sup>20</sup> tipifica como transgressão disciplinar “participar o policial militar da ativa de firma comercial, de emprego industrial de qualquer natureza ou

---

<sup>19</sup> DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 25ª ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 581.

<sup>20</sup> RIO GRANDE DO NORTE. Decreto n. 8.336, de 12 de fevereiro de 1982. Aprova o Regulamento Disciplinar da Polícia Militar e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Rio Grande do Norte**. Disponível em: <<http://adcon.rn.gov.br/ACERVO/pmrn/DOC/DOC00000000123244.PDF>> Acesso em: 15.04.2016.



nelas exercer função ou emprego remunerado”. De igual forma, tal a natureza da profissão policial militar em dedicação exclusiva, que o próprio Estatuto dos Militares<sup>21</sup>, em seu art. 29, veda ao militar da ativa “comerciar ou tomar parte na administração ou gerência de sociedade ou dela ser sócio ou participar, exceto como acionista ou quotista, em sociedade anônima ou por quotas de responsabilidade limitada”.

Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988, lei maior e de onde deve irradiar seus efeitos para todo o ordenamento jurídico, proíbe a acumulação de cargos pelos agentes públicos militares por força do disposto no art. 142, §3º, incisos II e III, prevendo, inclusive, a transferência para a inatividade em caso de o militar tomar posse em cargo ou emprego público civil permanente.

Em vista desse regime jurídico próprio rígido ao qual os militares estaduais são subordinados, muito se questiona a respeito da legalidade do exercício da atividade paralela pelos policiais militares, comumente chamado no meio castrense de “bico”. Os “bicos” nada mais são que o exercício de uma atividade paralela de segurança privada, extra corporação, realizados por alguns profissionais da área de segurança pública voltados à proteção e vigilância de estabelecimentos empresariais. Com efeito, a vinculação do policial militar a um segundo emprego caracteriza-se como uma transgressão disciplinar punível desde uma mera advertência até um licenciamento ou exclusão a bem da disciplina, nas quais a sua aplicação é totalmente discricionária, podendo ser considerada transgressão leve ou grave a depender da valoração realizada pelo superior hierárquico responsável pela apuração administrativa.

Não obstante configurar um ilícito administrativo, o exercício da atividade paralela de segurança privada pelo policial militar pode também ser caracterizada como infração penal. Isso por que o art. 47 do Decreto-Lei nº 3.688/41 prevê como contravenção penal o exercício de profissão ou atividade econômica, sem observância da regulamentação estabelecida por lei ao seu exercício, estipulando pena de prisão simples, de 15 (quinze) dias a 03 (três) meses, ou multa. Nessa conjuntura, vale lembrar que apesar do art. 5º, XIII, da Constituição Federal de 1988 afirmar ser livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer, tal norma constitucional apresenta-se como uma norma de eficácia contida, a qual pode ser restringida por lei ordinária, devendo, assim, observar as qualificações profissionais estabelecidas por

---

<sup>21</sup> Cf. Lei n. 6.880, de 9 de dezembro de 1980.

lei. Nesse cenário, a Lei nº 7.102/83, regulamentada pelo Decreto nº 89.056/83, disciplinou acerca da profissão de vigilante estabelecendo alguns requisitos para o seu exercício, dentre os quais a aprovação em curso de formação de vigilante, realizado em estabelecimento com funcionamento autorizado, como também definiu a atividade de segurança privada como as prestações de serviços com a finalidade de proceder à vigilância patrimonial das instituições financeiras e de outros estabelecimentos, públicos ou privados, bem como à segurança de pessoas físicas.

Por outro lado, embora considerada um ilícito administrativo e, até mesmo, uma infração penal, a atividade paralela de segurança privada é exercida comumente por policiais militares. Em pesquisa de campo realizada no intuito de dar maior embasamento a este trabalho, foi verificado que, de 128 (cento e vinte e oito) policiais militares entrevistados, 89,1% (oitenta e nove vírgula um por cento), não se sentem satisfeitos com a remuneração recebida na corporação policial militar e 88,3% (oitenta e oito vírgula três por cento) realizam algum trabalho extra corporação, dos quais 49,2% (quarenta e nove vírgula dois por cento) realizam atividade de segurança privada. Os números preocupam, uma vez que são agentes públicos que recorrem a uma segunda atividade, mesmo que na clandestinidade, e que são captados por empresários para realizarem o serviço de segurança privada em seus estabelecimentos comerciais.

Nesse contexto, podemos citar dois fatores determinantes da preferência por parte dos empresários na contratação de policiais militares para o serviço de segurança privada em seus estabelecimentos: a alta capacitação do policial militar em situações de risco e o baixo custo para o empresário em seu recrutamento. Por ser uma atividade considerada ilícita nos âmbitos administrativo e penal, o empresário recorre à contratação desses profissionais com o objetivo também de burlar as normas trabalhistas, uma vez que muitos deles são admitidos na informalidade sem sequer terem suas CTPS assinadas ou receberem verbas trabalhistas previstas em lei. A pesquisa feita com policiais militares do RN demonstrou que 95,3% (noventa e cinco vírgula três por cento) dos entrevistados desempenham a função extra corporação sem a CTPS assinada. Igualmente, direitos trabalhistas como o décimo-terceiro salário e o recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) não são cumpridos por empregadores que contratam tais profissionais.

Em virtude da relevância do tema, os tribunais trabalhistas, na década de 1990, iniciaram a discussão acerca da possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício

nessa relação de trabalho firmada entre policiais e empresários. Contudo, à época ainda não havia um entendimento pacificado sobre o assunto, ora decidindo os referidos tribunais pelo reconhecimento da relação de emprego, ora pela sua não configuração, gerando uma verdadeira insegurança jurídica no âmbito justrabalhista, além do locupletamento ilícito das verbas trabalhistas por parte do empregador.

De resto, há de se considerar que se um policial militar, em seus dias de folga, prestava um serviço com habitualidade e pessoalidade, mediante o pagamento de uma remuneração por um empregador, sob a dependência deste, restariam evidenciados os cinco elementos fático-jurídicos estabelecidos pela legislação trabalhista e pela doutrina para a caracterização da relação de emprego, não devendo, dessa forma, ser afastada a possibilidade do vínculo empregatício pelos tribunais trabalhistas. Outrossim, embora tal prestação de serviço por policiais militares possa ser configurado um ilícito administrativo ou penal, há de ser ponderado pelos magistrados a autonomia e a especialização do ramo justrabalhista no âmbito do Direito, não podendo confundir com o que disciplina o Direito Administrativo ou Penal.

Além disso, ressalte-se, como já explicitado no tópico 2, a importância dos princípios na interpretação do Direito, agindo como um mandamento nuclear de um determinado ramo jurídico. Embora, conforme já minuciado anteriormente no presente tópico, o exercício da atividade paralela de segurança privada pelo policial militar configura um ilícito administrativo, o vínculo de um policial militar a uma empresa privada no intuito de fornecer serviços profissionais de segurança também deve ser analisado à luz do direito trabalhista, considerando, por consequência, todas as regras e princípios aplicados a esse ramo do Direito. Logo, deve-se ter em mente a natureza tutelar do ramo laboral frente à parte hipossuficiente da relação de trabalho – o obreiro. Nesse sentido, o princípio da proteção não apenas cria uma superioridade jurídica em favor do trabalhador, mas, igualmente, serve de inspiração para todo o complexo de normas e institutos que estruturam o ramo trabalhista, devendo, desse modo, o policial militar, quando no exercício da atividade paralela de segurança privada, ser protegido por tal ramo do Direito. De igual modo, no estudo do tema versado, também há de se considerar os princípios da primazia da realidade e da irrenunciabilidade de direitos, uma vez que, embora em muitos casos não haja um contrato formal de trabalho firmado entre o policial militar e empresário, pelo primeiro princípio se infere a prevalência dos fatos sobre a forma, priorizando a verdade real em prejuízo à verdade formal.

Por todo o exposto, a posição sobre a caracterização do vínculo empregatício do policial militar, prestador de serviços de segurança à empresa privada, foi-se consolidando nos tribunais trabalhistas pátrios no final da década de 1990, até que o TST publicou o Enunciado 167 acolhendo a legitimidade acerca do reconhecimento da relação empregatícia entre policial militar e empresa privada desde que preenchidos os requisitos constantes do art. 3º da CLT, passando a fazer parte, a partir de então, de sua Orientação Jurisprudencial. Afirmava, assim, o Enunciado 167 que, desde que preenchidos os requisitos constantes do art. 3º da CLT, é legítimo o reconhecimento de tal relação de emprego entre policial militar e empresa privada, independentemente de eventual previsão de penalidade administrativa.

Por fim, em abril de 2005, o TST sumulou tal entendimento com a edição da Súmula 386<sup>22</sup>. Vejamos:

SÚMULA N. 386 – Policial militar. Reconhecimento de vínculo empregatício com empresa privada. (conversão da Orientação Jurisprudencial n. 167 da SDI-1) – Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005  
Preenchidos os requisitos do art. 3º da CLT, é legítimo o reconhecimento de relação de emprego entre policial militar e empresa privada, independentemente do eventual cabimento de penalidade disciplinar prevista no Estatuto do Policial Militar. (ex-OJ 167 – inserida em 26-3-1999)

Em síntese, o TST sustenta, atualmente, que, se presentes os pressupostos legais, há de se reconhecer o vínculo, não se admitindo que a empresa contratante alegue, como matéria de defesa, a ilegalidade da contratação ou a existência de estatuto próprio que rege o policial militar, uma vez que estaria locupletando-se ilicitamente do trabalho alheio. Embora tal entendimento já esteja consolidado e sumulado, a pesquisa realizada demonstrou que 66,4% (sessenta e seis vírgula quatro por cento) dos entrevistados responderam não conhecer o teor da referida Súmula, e 87,5% (oitenta e sete vírgula cinco por cento) afirmaram nunca ter recorrido à Justiça para ter direitos reconhecidos em virtude do vínculo empregatício com empresa privada, o que acarreta ainda mais a procura por esses profissionais informais pelo empregador.

#### **4. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR EM CASO DE MORTE NA PRESTAÇÃO DO SERVIÇO DE SEGURANÇA**

A Constituição Federal de 1988, já em seu art. 1º, considerou como fundamentos da República Federativa do Brasil os valores sociais do trabalho, ao lado da soberania, cidadania, livre iniciativa, dignidade da pessoa humana e pluralismo político. Tal essa relevância do trabalho para a vida social, que a Carta Magna no Título II, o qual versa sobre

---

<sup>22</sup> Cf. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 386. Disponível em [www.tst.jus.br/sumulas](http://www.tst.jus.br/sumulas) Acesso em: 16 ago. 2017

direitos e garantias fundamentais, destinou um capítulo específico para abordar os direitos sociais, elencando as normas relativas à proteção do trabalhador. Para o Ministro do Supremo Tribunal Federal (STF) Gilmar Mendes<sup>23</sup>, “é notório que a Constituição procurou estabelecer limites ao poder de conformação do legislador e dos próprios contratantes na conformação do contrato de trabalho”, definindo o legislador constituinte a estrutura básica do modelo jurídico da relação de emprego.

Nesse sentido, em meio a vários direitos subjetivos do trabalhador previstos em especial no art. 7º, a Constituição Federal abordou a respeito da proteção ao meio ambiente do trabalho, considerando, no inciso XXII do mencionado dispositivo constitucional, como direito do trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Na mesma diretriz, assegurou ao trabalhador, no inciso XXVIII, “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”. Dessa maneira, a CF/88 garantiu direitos sobre as condições de trabalho, tutelando as condições dignas para o exercício da atividade laborativa com a redução dos riscos inerentes ao seu exercício, bem como os direitos relativos à inatividade do trabalhador ao prever o seguro contra acidentes de trabalho.

A saúde e segurança do trabalhador é igualmente amparada pela CLT, a qual prevê um capítulo inteiro a tratar sobre a segurança e medicina do trabalho, versando, entre outros assuntos, sobre equipamento de proteção individual (EPI) e atividades insalubres ou perigosas. Esse tema sobre a medicina e segurança do trabalho é de grande importância para o Direito do Trabalho e para a sociedade, uma vez que dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) demonstram que cerca de 2,3 milhões de pessoas morrem em decorrência de acidentes de trabalho no mundo. Vale ainda mencionar que, no Brasil, são registrados mais de 700 mil acidentes de trabalho por ano, ocupando o País o quarto lugar no mundo de maior incidência em acidentes de trabalho.

Por conseguinte, o acidente de trabalho típico vem conceituado no art. 19 da Lei nº 8.213/91 como o ocorrido pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou, ainda, pelo exercício do trabalho dos segurados artesãos, que provoque lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução,

---

<sup>23</sup> MENDES, Gilmar Ferreira. Direitos Sociais. In: \_\_\_\_\_. **Curso de Direito Constitucional**. 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 620.

permanente ou temporária da capacidade para o trabalho. Conforme leciona Sebastião Geraldo de Oliveira<sup>24</sup>, pelo conceito legal, depreende-se os requisitos cumulativos para a caracterização do acidente de trabalho típico, quais sejam: evento danoso; decorrente do exercício do trabalho a serviço da empresa; que provoca lesão corporal ou perturbação funcional e; que causa a morte ou a perda ou a redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Ademais, por expressa determinação legal prevista no art. 20 da supramencionada legislação, as doenças profissionais e/ou ocupacionais equiparam-se a acidente de trabalho. Também o art. 21 da referida lei ordinária equipara ao acidente de trabalho, entre outros, o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do trabalhador, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação; bem como o acidente sofrido no local e no horário de trabalho decorrente de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho, e o acidente sofrido ainda que fora do local e horário de trabalho na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa.

Dessa forma, o acidente de trabalho não se resume ao acidente de trabalho típico como aquele ocorrido pelo exercício laboral, mas classifica-se ainda em outras duas modalidades, quais sejam as doenças ocupacionais e os acidentes por equiparação, estes últimos compreendidos como aqueles ocorridos no ambiente e horário de trabalho como também os ocorridos fora do ambiente e horário de trabalho.

Nessa conjuntura, quando da ocorrência de acidente de trabalho, surge o dever indenizatório do empregador, uma vez que o art. 7º, XXVIII da Constituição Federal de 1988 admitiu a possibilidade de se pleitear a indenização pelo direito comum, cumulada com a acidentária, em caso de dolo ou culpa do empregador, adotando, destarte, a responsabilidade subjetiva do empregador, destacando-se, porém, que o texto constitucional não qualificou a culpa do empregador, podendo esta ser caracterizada em qualquer grau ou espécie, mesmo quando decorrer de culpa levíssima. No entanto, as novas vertentes da responsabilidade civil avançam no sentido de considerar objetiva a responsabilidade das empresas pelos danos causados aos empregados, em virtude da teoria do risco criado, cabendo aos obreiros somente a prova do dano e do nexo causal.

---

<sup>24</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2013. p. 48.

Nessa perspectiva, Anderson Schreiber<sup>25</sup>, ao tratar sobre os novos paradigmas da responsabilidade civil e dos pilares que amparam esse sistema, afirma que “o estágio atual da responsabilidade civil pode justamente ser descrito como um momento de erosão dos filtros tradicionais da reparação”, uma vez que vem ocorrendo uma supressão da importância da prova de culpa e da prova do nexo causal como empecilho ao ressarcimento dos danos em ações indenizatórias. Igualmente, Sebastião Geraldo de Oliveira<sup>26</sup> discorre sobre as inovações surgidas na responsabilidade objetiva, as quais apontam para a ideia da “socialização dos riscos, desviando o foco principal da investigação da culpa (dano causado) para o atendimento da vítima (dano sofrido)”. Para Louis Josserand apud Oliveira<sup>27</sup>, por sua vez, a responsabilidade civil moderna na verdade comportaria dois polos: “o polo objetivo, onde reina o risco criado e o polo subjetivo, onde triunfa a culpa; é em torno desses dois polos que gira a vasta teoria da responsabilidade”

Sobre o tema responsabilidade civil, embora não haja unanimidade na doutrina em relação aos seus elementos estruturais ou pressupostos do dever de indenizar, sabe-se que aquela é composta por três elementos, a saber: a) conduta humana; b) nexo de causalidade; e c) dano. Doutrinadores, contudo, divergem quanto ao elemento culpa, sendo apontado por alguns, entre eles Silvio de Salvo Venosa<sup>28</sup>, Carlos Roberto Gonçalves<sup>29</sup> e Flávio Tartuce<sup>30</sup>, como pressuposto do dever de indenizar; outros, porém, como Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho<sup>31</sup>, entendem que a culpa genérica seria apenas um elemento acidental da responsabilidade civil, considerando apenas os três elementos apontados anteriormente como seus pressupostos essenciais.

Nesse seguimento, o núcleo da responsabilidade civil no Código Civil de 2002 pode ser notado, principalmente, em três dispositivos, quais sejam os arts. 186, 187 e 927. Ao tratar da obrigação de indenizar, este último apresenta a coexistência genérica de regras baseadas na teoria da culpa e na teoria do risco. Vejamos:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

---

<sup>25</sup> SCHREIBER, Anderson. **Novos paradigmas da responsabilidade civil: da erosão dos filtros da reparação à diluição dos danos**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 11-12.

<sup>26</sup> OLIVEIRA, op. cit. p. 95.

<sup>27</sup> Ibid. p. 112.

<sup>28</sup> VENOSA, Sílvio de Salvo. **Código Civil interpretado**. São Paulo: Atlas, 2010. p. 839.

<sup>29</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. v. 4. p. 29.

<sup>30</sup> TARTUCE, Flávio. **Manual de direito civil: volume único**. 4. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2014. p. 468.

<sup>31</sup> GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil**. São Paulo: Saraiva, 2003. v. II. p. 28.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

A teoria da culpa vem descrita no *caput* do supramencionado dispositivo, a qual exige prova de culpa ou dolo do causador do dano para que seja obrigado a repará-lo. Já a teoria do risco, reproduzido no parágrafo único no supracitado artigo, prevê uma responsabilidade sem culpa, fundada na ideia do risco criado, sendo considerada sob o aspecto objetivo. Para o civilista Cláudio Luiz Bueno de Godoy<sup>32</sup>, com a adoção da teoria do risco pelo Código Civil, “passa a lei a procurar identificar um responsável pela indenização, e não necessariamente um culpado, individualmente tomado”. Como exemplo da adoção da teoria do risco, Gonçalves<sup>33</sup> aponta o operário, vítima de acidente de trabalho, o qual terá sempre direito à indenização, havendo ou não culpa do patrão ou do acidentado. Dessa forma, a responsabilidade objetiva oriunda da teoria do risco funda-se no princípio da equidade, que para o referido doutrinador civilista baseia-se na premissa de que “aquele que lucra com uma situação deve responder pelo risco ou pelas desvantagens dela resultantes”, concluindo que “quem auferir os cômodos (ou lucros), deve suportar os incômodos (ou riscos)”. No âmbito trabalhista, Oliveira<sup>34</sup> ainda cita a teoria do risco profissional, com enfoque na atividade profissional da vítima/trabalhador, afirmando que o dever de indenizar é decorrente da atividade profissional desempenhada pelo obreiro. “Qualquer que seja a teoria adotada, percebe-se a preocupação cada vez maior de não desamparar o lesado e que os danos sofridos sejam reparados”<sup>35</sup>, afirma o jurista.

Assim, não obstante a Constituição Federal estabelecer como obrigação do empregador o seguro contra acidentes de trabalho, haverá ainda o seu dever de indenizar o empregado quanto aos danos morais e materiais sofridos, por força do próprio texto constitucional constante da parte final do inciso XXVIII do art. 7º. Ademais, embora prevendo o mesmo dispositivo constitucional a ocorrência de dolo ou culpa por parte do empregador para que haja a obrigação indenizatória, direcionando para uma interpretação de uma responsabilidade subjetiva, é de se reconhecer a dificuldade do empregado em provar a culpa do empregador para a causa do dano, o que impede o deferimento de indenizações no

---

<sup>32</sup> GODOY, Luiz Bueno de. Da responsabilidade civil. In: \_\_\_\_\_. **Código Civil comentado: doutrina e jurisprudência**. Coord. Cezar Peluso. 7 ed. rev. e atual. São Paulo: Manole, 2013. p. 909.

<sup>33</sup> GONÇALVES, op. cit. p. 27-28.

<sup>34</sup> OLIVEIRA, op. cit. p. 116.

<sup>35</sup> Ibid. p. 117.



âmbito judicial. Além disso, a legislação civilista sabiamente excluiu tal fato para a caracterização do dever de indenizar, concluindo por uma responsabilidade civil objetiva do empregador, adotando, pois, a teoria do risco.

Isto posto, vale destacar o pensamento de Schreiber, para o qual a teoria do risco prevista no parágrafo único do art. 927 do CC/2002 estabelece uma cláusula geral de responsabilidade objetiva, afastando definitivamente a preponderância da ideia de culpa, dirigindo-se essa responsabilidade objetiva às atividades que apresentam grau de risco elevado, como, por exemplo, a de segurança privada, quer seja em virtude de centrar-se sobre bens intrinsecamente danosos (como material radioativo, explosivos, armas de fogo etc.), ou porque empregam métodos de alto potencial lesivo. Ainda para o doutrinador, “é irrelevante, para a incidência do dispositivo, que a atividade de risco se organize ou não sob forma empresarial ou que se tenha revertido em proveito de qualquer espécie”<sup>36</sup>. Sobre essa tendência de objetivação da responsabilidade, Maria Celina Bodin apud Oliveira<sup>37</sup>, por sua vez, pondera:

De acordo com as previsões do Código Civil de 2002 pode-se dizer que, comparativamente, a responsabilidade subjetiva é que se torna residual, tantas são as hipóteses de responsabilidade que independem da culpa. (...) inteiras searas do direito de danos, antes vinculadas à culpa, hoje cumprem o objetivo constitucional de realização da solidariedade social, através da ampla proteção aos lesados, cujos danos sofridos, para sua reparação, independem completamente de negligência, imprudência, imperícia ou mesmo da violação de qualquer dever jurídico por parte do agente. São danos (injustos) causados por atos lícitos, mas que, segundo o legislador, devem ser indenizados.

No tocante à aplicabilidade da responsabilidade civil objetiva prevista legislação civil, notadamente no parágrafo único do art. 927, do CC/02, estudiosos divergem quanto sua incidência em causas envolvendo indenizações por acidentes de trabalho. Isso porque entende uma corrente doutrinária que ao prever expressamente a Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso XXVIII, uma responsabilidade civil subjetiva do empregador quanto à indenização por acidente de trabalho, nenhuma norma infraconstitucional poderia contrariar tal previsão. Por outro lado, uma segunda corrente, sustenta uma interpretação teleológica da Constituição, já que o próprio *caput* do art. 7º da CF/88 aduz que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, não impedindo, assim, que outros direitos que visem à melhoria da condição social do trabalhador possam insurgir em leis ordinárias, como o Código Civil. Além disso, como bem

---

<sup>36</sup> SCHREIBER, op. cit. p. 25.

<sup>37</sup> OLIVEIRA, op. cit. p. 118-119.

leciona Oliveira<sup>38</sup>, “não há dúvida de que a indenização do acidentado, com apoio na teoria da responsabilidade objetiva, visa à melhoria da condição social do trabalhador ou do extrabalhador”, conforme previsto no *caput* do supramencionado dispositivo constitucional. Nesse sentido, a IV Jornada de Direito Civil, realizada em outubro de 2006, erigiu o Enunciado 377 pelo qual “o art. 7º, XXVIII, da CF não é impedimento para a aplicação do disposto no art. 927, parágrafo único, do CC quando se tratar de atividade de risco”. Impende ainda ressaltar julgado da Terceira Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ), em sede de Recurso Especial<sup>39</sup>, relativo à aplicação da responsabilidade civil objetiva do empregador, sob a relatoria do Ministro Sidnei Beneti, em 2009, o qual afirmou em seu julgado que “a remissão feita pelo art. 7º, XXVIII, da CF, à culpa ou dolo do empregador como requisito para sua responsabilização por acidentes do trabalho, não pode ser encarada como uma regra intransponível”, reiterando a posição de que o *caput* daquele artigo confere elementos para criação e alteração dos direitos ali contidos, com o objetivo de melhorar a condição social do trabalhador, sendo possível, assim, estender o alcance do art. 927, parágrafo único, do CC/02 relativo à responsabilidade objetiva “quando a atividade desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para terceiros aos acidentes de trabalho”, concluindo, conseqüentemente, por uma presunção relativa da culpa do empregador.

Cumpra, contudo, salientar que, para que haja a obrigação de indenizar do empregador ao se aplicar a teoria do risco, deverá coexistir dois elementos essenciais, quais sejam o dano e o nexo causal deste com a atividade desempenhada pela vítima, uma vez que a culpa do empregador já não é mais elemento primordial no âmbito dessa teoria. Nessa lógica, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 1ª Região já decidiu que, “uma vez evidenciado o nexo de causalidade entre a atividade laborativa prestada pelo obreiro e o acidente de trabalho, impõe-se à ré o ônus de arcar com a indenização por dano moral”<sup>40</sup>, aplicando o parágrafo único do art. 927 do CC/02 em consonância com o disposto no art. 7º, XXVIII da Lei Maior.

Em que pese ao dano, nas precisas lições de Delgado<sup>41</sup>, “é necessária a evidenciação de sua existência, ou, pelo menos, a ocorrência do fato deflagrador do próprio dano”. Já em relação ao nexo causal, é fundamental que haja uma evidência suficiente da

---

<sup>38</sup> Ibid. p. 121.

<sup>39</sup> Cf. STJ - REsp: 1067738 GO 2008/0136412-7, Relator: Ministro SIDNEI BENETI, Data de Julgamento: 26/05/2009, T3 - TERCEIRA TURMA, Data de Publicação: 20090625 - DJe 25/06/2009.

<sup>40</sup> Cf. TRT-1 - RO: 1956003820055010225 RJ, Relator: Rosana Salim Villela Travesedo, Data de Julgamento: 12/12/2012, Décima Turma, Data de Publicação: 15-01-2013

<sup>41</sup> DELGADO, op. cit. p. 671.

relação de causalidade entre a conduta do empregador e o dano sofrido pelo empregado, podendo ser caracterizado, por exemplo, por uma pesquisa concernente ao meio ambiente laborativo com a presença de insalubridade ou periculosidade. Atinente à culpa, o jurista defende a sua presunção, juntamente com onexo causal, uma vez que “tem o empresário a direção da estrutura e da dinâmica do ambiente laborativo”.

Ademais, compete explicar a expressão “quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”, contida no parágrafo único do art. 927 do CC/02. Para o jurista Sebastião Geraldo de Oliveira<sup>42</sup>, não seria toda e qualquer atividade desenvolvida pelo empregador que ensejaria responsabilidade objetiva por danos causados no desempenho da atividade laboral, mas abrangeria as atividades que, por sua natureza, impliquem riscos para os direitos de outrem. Fazendo uma distinção entre atividades de riscos e atividades perigosas, o jurista leva em consideração para definição destas últimas o próprio conceito legal disposto no art. 193 da CLT, o qual considera como atividade perigosa aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude da exposição permanente do trabalhador a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial, entre outras. Pelo conceito legal fica claro a diferenciação entre as atividades de riscos, as quais ensejam apenas uma probabilidade de ocorrência de um evento que cause ou possa causar dano; e as atividades perigosas, estas expondo o obreiro a uma condição de risco mais acentuado.

No tocante, especificamente, ao nosso estudo, qual seja a responsabilidade civil do empregador que contrata um policial militar para exercer a função de segurança privada em seu estabelecimento, e este acidenta-se ou morre no desempenho dessa atividade paralela, é necessário fazer algumas ponderações. Previamente, esclareça-se que o policial militar enquanto prestador de serviços de segurança a empresa privada, conforme teor da Súmula n. 386 do TST, desde que preenchidos os requisitos constantes do art. 3º da CLT, deve ter reconhecida a relação de emprego, independentemente de eventual cabimento de penalidade disciplinar. Isso porque o Direito do Trabalho é um direito tutelar em sua essência e princípios específicos das normas trabalhistas devem igualmente incidir na relação empregatícia entre policial militar e empresa privada, tais como os princípios da proteção, da irrenunciabilidade de direitos e da primazia da realidade sobre a forma.

---

<sup>42</sup> OLIVEIRA, op. cit. p. 129.

Nessa acepção, conquanto o desempenho da atividade paralela de segurança pelo policial militar possa configurar uma contravenção penal, é de se considerar que a atividade executada denota uma atividade que a legislação trabalhista descreveu como atividade perigosa, posto que implica um risco exacerbado em virtude da exposição permanente do mesmo a roubos ou outras espécies de violência física ao exercer a atividade de segurança patrimonial, consoante a precisa dicção do art. 193, inciso II, da CLT. Por esse motivo, por exprimir um risco acentuado no desempenho da atividade paralela de segurança, há de se adotar a teoria do risco, com a conseqüente objetivação da responsabilidade empresarial, quando da ocorrência de acidente de trabalho sofrido pelo policial militar contanto que se demonstre o dano sofrido e o nexo causal da atividade desenvolvida.

Equiparando a função exercida pelo policial militar enquanto no exercício da atividade paralela de segurança privada com a do vigilante regularmente registrado na Polícia Federal, mais ainda há de ser objetivada a responsabilidade civil do empregador quando da ocorrência do resultado morte do policial militar em razão da defesa dos bens patrimoniais da empresa, uma vez que a atividade de segurança privada possui um risco inerente à atividade profissional, a qual expõe-no a ofensivas contra a sua integridade física e, até mesmo, a sua vida. Esse é o entendimento do TST<sup>43</sup>, notemos:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. ROUBO SEGUIDO DE MORTE DO EMPREGADO. VIGILANTE. ATIVIDADE DE RISCO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. Demonstrada divergência jurisprudencial específica, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. ROUBO SEGUIDO DE MORTE DO EMPREGADO. VIGILANTE. ATIVIDADE DE RISCO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. 1. O novo Código Civil Brasileiro manteve, como regra, a teoria da responsabilidade civil subjetiva, calcada na culpa. Inovando, porém, em relação ao Código Civil de 1916, passou a prever, expressamente, **a responsabilidade civil objetiva do empregador, com fundamento no risco gerado pela atividade empresarial (artigo 927, parágrafo único, do Código Civil)**. Tal acréscimo apenas veio a coroar o entendimento de que **os danos sofridos pelo trabalhador, em razão da execução do contrato de emprego, conduzem à responsabilidade objetiva do empregador, quando a atividade do empregado é considerada de risco**. 2. **O risco é inerente à atividade do vigilante, na medida em que se expõe, diuturnamente, a investidas contra a sua integridade física e até a sua própria vida, na defesa da incolumidade do patrimônio do seu empregador**. A ocorrência de assalto, durante o expediente do empregado, de que resultou a sua morte, enseja o reconhecimento da responsabilidade objetiva do empregador pelos danos morais e materiais daí advindos, na forma do artigo 927, parágrafo único, do Código Civil. 3. Recurso de revista conhecido e provido. (*grifo nosso*)

---

<sup>43</sup> Cf. TST - RR: 6101320105030097, Relator: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 14/05/2014, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/05/2014.

(TST - RR: 6101320105030097, Relator: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 14/05/2014, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/05/2014)

Ademais, ao desempenharem a atividade paralela de segurança privada, normalmente os policiais militares, no exercício da atividade, ficam com os encargos relacionados aos custos de EPI's, como armas e coletes, o que evidencia mais um motivo das empresas pela preferência em contratar esses profissionais mesmo que irregularmente; contrariando, assim, mais uma norma trabalhista a qual obriga a empresa a fornecer aos seus empregados, gratuitamente, equipamentos de proteção individual adequados ao risco da atividade. Dessa forma, ao não fornecer os equipamentos de proteção apropriados, a empresa incorre em ato ilícito, acarretando, conseqüentemente, no dever de indenizar em caso de acidente ou morte no serviço desses profissionais, mesmo quando considerada a teoria subjetiva da responsabilidade. Deveras, nestes casos, o empregador deve indenizar esses profissionais ou seus sucessores porque violou o dever de segurança.

Por fim, vale mencionar que, em relação às mortes de profissionais que exercem a segurança privada em estabelecimentos empresariais, o TST vem entendendo, quer seja adotando a teoria do risco em relação à atividade desempenhada pelo profissional ou em face da atividade exercida pela empresa, pela obrigação de indenizar os sucessores do *de cujus*, conforme dispõe inteligentemente o art. 943 do Código Civil ao tratar da responsabilidade civil, fixando o direito de exigir reparação e a obrigação de prestá-la, transmitindo-se estes com a herança. Essa interpretação, desse modo, proporciona uma relativa segurança jurídica, já que os riscos inerentes à atividade de segurança são crescentes e alguns danos, como a morte, são praticamente inevitáveis e, até mesmo, previsíveis.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Nos últimos anos, o tema segurança pública ganhou destaque em virtude do crescimento constante e progressivo da criminalidade, sendo notório que as forças de segurança pública atualmente existentes nas Unidades Federativas não mais garantem a segurança a todos os cidadãos, principalmente aos estabelecimentos empresariais, que correntemente sofrem investidas criminosas contra o seu patrimônio. Nesse contexto, surge o crescimento da atividade paralela de segurança privada, os chamados “bicos”, realizada, principalmente, por policiais militares a empresas privadas, quer seja para incrementar seus salários – no caso dos policiais militares, ou para diminuir os custos da atividade empresarial com a omissão no pagamento de verbas e direitos trabalhistas – no caso dos empresários.

Em pesquisa realizada com 128 (cento e vinte e oito) policiais militares do Estado do Rio Grande do Norte, entre os dias 26 de julho e 20 de setembro de 2017, no intuito de fundamentar nosso estudo, restou constatado que 89,1% (oitenta e nove vírgula um por cento) não sentem-se satisfeitos com a remuneração recebida na corporação policial militar e que 88,3% (oitenta e oito vírgula três por cento) recorrem a algum trabalho extra corporação, verificando-se, ainda, que 49,2% (quarenta e nove vírgula dois por cento) dos policiais entrevistados desempenham atividade de segurança privada a algum estabelecimento comercial. Em relação à caracterização do vínculo empregatício do policial com empresa privada, 70,3% (setenta vírgula três por cento) responderam que exercem a função extra corporação com habitualidade – mais de três dias na semana, e 50,8% (cinquenta vírgula oito por cento) desempenham tal função com subordinação direta, recebendo ordens sobre o serviço diretamente do empregador ou preposto, além de que 46,1% (quarenta e seis vírgula um por cento) não podem designar outra pessoa para substituí-los no serviço ou somente podem indicar pessoa alheia apenas em caso de urgência. Em relação aos direitos trabalhistas, 95,3% (noventa e cinco vírgula três por cento) dos entrevistados declararam que não desempenham a função extra com a CTPS assinada e 75,8% (setenta e cinco vírgula oito por cento) nunca receberam férias, como também 72,7% (setenta e dois vírgula sete por cento) nunca receberam 13º salário e 93,8% (noventa e três vírgula oito por cento) informaram que o FGTS não é recolhido pelo empregador quando da prestação do serviço. Por fim, em relação ao acesso à Justiça, 66,4% (sessenta e seis vírgula quatro por cento) admitiram não conhecer o teor da Súmula nº 386 do TST e apenas 12,5% (doze vírgula cinco por cento) revelaram ter recorrido ao Poder Judiciário para terem algum direito trabalhista reconhecido pela prestação do serviço extra corporação e somente 8,6% (oito vírgula seis por cento) informaram que já ganhou alguma ação judicial que reconheceu o vínculo empregatício em atividade extra corporação.

Tais dados coletados corroboram para a importância do tema. Contudo, a problemática surge quando analisamos a questão da atividade policial militar, uma vez que conforme previsão constitucional e infraconstitucional, as Polícias Militares e os Corpos de Bombeiros Militares são considerados forças auxiliares e reserva do Exército, sujeitos, pois, às normas específicas e próprias de tais atividades, sendo considerada ainda a atividade policial militar como atividade continuada e inteiramente devotada às finalidades da Polícia Militar, que deve ser exercida em regime de dedicação integral. Dessa forma, a vinculação do policial militar em um segundo emprego – o chamado “bico”, caracteriza-se como uma

transgressão disciplinar, punível com advertência, repreensão, detenção, prisão e prisão em separado, ou, até mesmo, licenciamento e exclusão a bem da disciplina.

Não obstante a transgressão disciplinar e, até mesmo, uma provável contravenção penal praticada pelo policial militar possuidor de uma segunda relação de emprego, não se pode afastar um possível vínculo empregatício, se presentes os requisitos para tal caracterização, em concordância com entendimento já pacificado nos tribunais trabalhistas e sumulado através da Súmula 386 – TST, quais sejam: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade.

Ocorre que muitas vezes quando encerrado o vínculo entre a empresa privada e o policial militar, estes, quando recorrerem à Justiça do Trabalho em busca de ter reconhecida a relação de emprego e, conseqüentemente, seus direitos trabalhistas, aqueles empregadores, mesmo após utilizar-se de uma mão-de-obra especializada mediante o pagamento de uma remuneração muito abaixo do mercado, alegam que o policial não poderia prestar tal serviço, arguindo a proibição legal prevista nos estatutos das corporações quanto ao trabalho extra corporação e a previsão de dedicação exclusiva à função policial militar. Entretanto, admitir que o empregador aproprie-se de créditos trabalhistas em virtude de uma proibição de âmbito administrativo ou penal é aliar-se à ideia de locupletamento ilícito do trabalho alheio por parte do empregador. À vista disso, não se pode tolerar que o mero ilícito administrativo de um emprego subsidiário prestado pelo policial militar faça com que se ignore a presença dos elementos de fato e de direito, e o conseqüente reconhecimento de tal vinculação empregatícia, no melhor entendimento dos princípios justralhistas.

Para a mais alta Corte laboral do país, mesmo sendo o policial militar tido como funcionário público, não há impedimento legal que o impeça de prestar serviços a terceiros, com o reconhecimento da relação de emprego e o conseqüente pagamento das verbas trabalhistas correspondentes. Todavia, poderá o policial militar sofrer sanções administrativas e penais em decorrência de tal relação de emprego entre o mesmo e uma empresa, posto que, como já dito, há uma vedação administrativa quanto ao desempenho de função alheia à corporação. Apesar disso, mesmo diante de um ilícito administrativo, o empregador não poderá se aproveitar da sua própria torpeza, conhecedor de tal infração disciplinar acarretada ao militar, para apropriar-se de verbas trabalhistas devidas aos policiais militares prestadores de serviços, os quais muitas vezes sofrem acidentes durante a

prestação desses serviços que podem acarretar a sua morte, ao tentar evitar um assalto ao estabelecimento, por exemplo.

Por fim, ao prever como direito do trabalhador, em seu art. 7º, XXVIII, o seguro contra acidentes de trabalho, a ser suportado pelo empregador, sem o eximir, contudo, da indenização quando incorrer em dolo ou culpa, a Constituição Federal buscou garantir a reparação de danos morais ou materiais decorrentes de violação a direitos fundamentais. Não obstante a Lei Maior preveja um tipo de responsabilidade subjetiva do empregador em relação a acidentes de trabalho, os tribunais trabalhistas entendem por uma interpretação teleológica da Carta à luz do que consta no caput do referido dispositivo, o qual não exime o surgimento de outros direitos dos trabalhadores em leis ordinárias visando a melhoria da condição social do trabalhador, como o que ocorre no parágrafo único do art. 927 do Código Civil, ao adotar a teoria do risco para responsabilidade civil do empregador em caso de danos causados quando a atividade normalmente desenvolvida implicar, por sua natureza, risco para o direito de outrem. Assim, essa interpretação enseja a aplicação da responsabilidade objetiva do empregador em caso de acidentes de trabalho, o que já vem sendo admitida por grande parte da doutrina e pelos tribunais trabalhistas pátrios.

Portanto, ainda que se considere imoral a contratação do policial militar por empresa privada para o exercício de emprego ou função remunerada, ante a proibição imposta nos Estatutos das Polícias Militares, não se trata de um trabalho ilícito em si mesmo, devendo prevalecer princípios justrabalhistas, como o da primazia da realidade, da proteção e da irrenunciabilidade de direitos, os quais norteiam a Justiça Trabalhista, protegendo o trabalhador e coibindo, conseqüentemente, o enriquecimento sem causa. Dessa forma, com base nos entendimentos constitucional, infraconstitucional, doutrinário e jurisprudencial apresentados, tem-se demonstrado que o policial militar, ao realizar uma atividade de segurança paralela à corporação, mesmo incorrendo em ilícito administrativo, deverá ter o vínculo empregatício reconhecido, de modo a ter de igual forma validados direitos a créditos trabalhistas, inclusive à possível indenização em caso de acidente decorrente da atividade laboral desenvolvida ou em ocasião de sua morte, em virtude da responsabilidade objetiva em face do risco da dinâmica laborativa.



## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSIS, Jorge Cesar. **Considerações sobre o policial militar da ativa e a prestação de serviços de segurança em horários de folga.** Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br>>. Acesso em: 07 abr. 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL. Lei n. 7.102, de 20 de junho de 1983. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF, 21 jun. 1983. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7102.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7102.htm)>. Acesso em: 15 fev. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)> Acesso em: 27 jul. 2017.

\_\_\_\_\_. Decreto n. 89.056, de 24 de novembro de 1983. Regulamenta a Lei n. 7.102, de 20 de junho de 1983. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF, 25 nov. 1983. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/Antigos/D89056.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D89056.htm)>. Acesso em: 15 fev. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF, 13 jul. 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 27 jul. 2017.

BUNN, Guilherme Bora. **Policiais militares e o reconhecimento de vínculo empregatício com empresas privadas.** Disponível em: <[www.siaibib01.univali.br](http://www.siaibib01.univali.br)>. Acesso em: 06 abr. 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 14ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo.** 25ª ed. São Paulo: Atlas, 2012.

DURÃO, Pedro. **O “bico” dos policiais militares: vínculo empregatício ou ilícito administrativo?.** Disponível em: <[www.viajuridica.com.br](http://www.viajuridica.com.br)>. Acesso em: 06 abr. 2016.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil.** São Paulo: Saraiva, 2003. v. II.

GODOY, Luiz Bueno de; et. al. **Código Civil comentado: doutrina e jurisprudência.** Coord. Cezar Peluso. 7 ed. rev. e atual. São Paulo: Manole, 2013.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro: responsabilidade civil.** 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. v. 4.

GRECO, Rogério. **Atividade policial: aspectos penais, processuais penais, administrativos e constitucionais**. 2. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2010.

\_\_\_\_\_, Rogério (Org). **Vade mecum penal e processual penal**. Rio de Janeiro: Impetus, 2010.

INTERTV CABUGI. **Inicia segunda audiência de instrução e julgamento de caso do PM morto em shopping**. Natal: RN TV 1ª Edição, 04 set. 2017. Programa de TV. Disponível em: <<http://g1.globo.com/rn/rio-grande-do-norte/rmtv-1edicao/videos/t/edicoes/v/inicia-segunda-audiencia-de-instrucao-e-julgamento-de-caso-do-pm-morto-em-shopping/6124465/>>. Acesso em: 04 set. 2017.

KLIPPEL, Bruno. Org. Pedro Lenza. **Direito sumular – TST esquematizado**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31ª ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 28ª ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2011.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

MONJARDET, Dominique. **O que faz a polícia: sociologia da força pública**. São Paulo: EDUSP, 2002.

MOSSORÓ HOJE. **Cabo da PM é morto a tiros quando fazia “bico” em supermercado de Caicó**. Disponível em: <<http://mossorohoje.com.br/noticias/12865/cabo-da-pm-e-morto-a-tiros-quando-fazia-bico-em-supermercado-de-caico>>. Acesso em: 10 jul. 2017.

NUCCI, Guilherme de Souza. **Código Penal Militar comentado**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2013.

PORTAL BO. **Cabo da Polícia Militar é assassinado durante assalto em Parnamirim**. Disponível em: <<http://portalbo.com/materia/Cabo-da-Policia-Militar-e-assassinado-durante-assalto-em-Parnamirim>>. Acesso em: 12 jul. 2017.

RIO GRANDE DO NORTE. Lei n. 4.630, de 16 de dezembro de 1976. Dispõe sobre o Estatuto dos policiais militares do Estado do Rio Grande do Norte, e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Rio Grande do Norte**. Disponível em: <<http://adcon.rn.gov.br/ACERVO/pmrn/DOC/DOC00000000002521.PDF>> Acesso em: 15.04.2016.

\_\_\_\_\_. Decreto n. 8.336, de 12 de fevereiro de 1982. Aprova o Regulamento Disciplinar da Polícia Militar e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Rio Grande do Norte**. Disponível em: <<http://adcon.rn.gov.br/ACERVO/pmrn/DOC/DOC000000000123244.PDF>> Acesso em: 15 abr. 2016.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SCHREIBER, Anderson. **Novos paradigmas da responsabilidade civil: da erosão dos filtros da reparação à diluição dos danos**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

TARTUCE, Flávio. **Manual de direito civil: volume único**. 4. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2014.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Código Civil interpretado**. São Paulo: Atlas, 2010.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CC – Código Civil

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

EPI – Equipamento de Proteção Individual

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PMRN – Polícia Militar do Estado do Rio Grande do Norte

RDPM – Regulamento Disciplinar da Polícia Militar

STF – Supremo Tribunal Federal

STJ – Superior Tribunal de Justiça

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

## APÊNDICE A

### ROTEIRO DE ENTREVISTA\*

#### DA CORPORAÇÃO

1. Quantos anos você tem de serviço na corporação policial militar?
2. Qual a média de seu subsídio bruto mensal na corporação policial militar?
3. Qual seu posto/graduação na corporação policial militar?
4. Você se sente satisfeito com a remuneração recebida na corporação policial militar?

#### DO TRABALHO EXTRA CORPORAÇÃO

5. Você realiza algum trabalho extra corporação?
6. Se sim, qual serviço você desempenha extra corporação?

#### DA CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO DE EMPREGO

7. Você desempenha a função extra corporação com habitualidade (mais de 3 dias na semana)?
8. Você desempenha a função extra corporação com subordinação direta ao empregador?
9. Qual a média mensal de remuneração recebida na função extra corporação?
10. Você pode designar outra pessoa alheia ao serviço extra corporação em caso de falta?

#### DOS DIREITOS TRABALHISTAS

11. Você desempenha a função extra corporação com carteira assinada?
12. Você recebe férias durante o serviço extra corporação?
13. Você recebe 13º salário no serviço extra corporação?
14. Você tem o FGTS recolhido na prestação do serviço extra corporação?
15. Quantas horas você desempenha suas funções no serviço extra corporação semanalmente?

#### DO ACESSO À JUSTIÇA

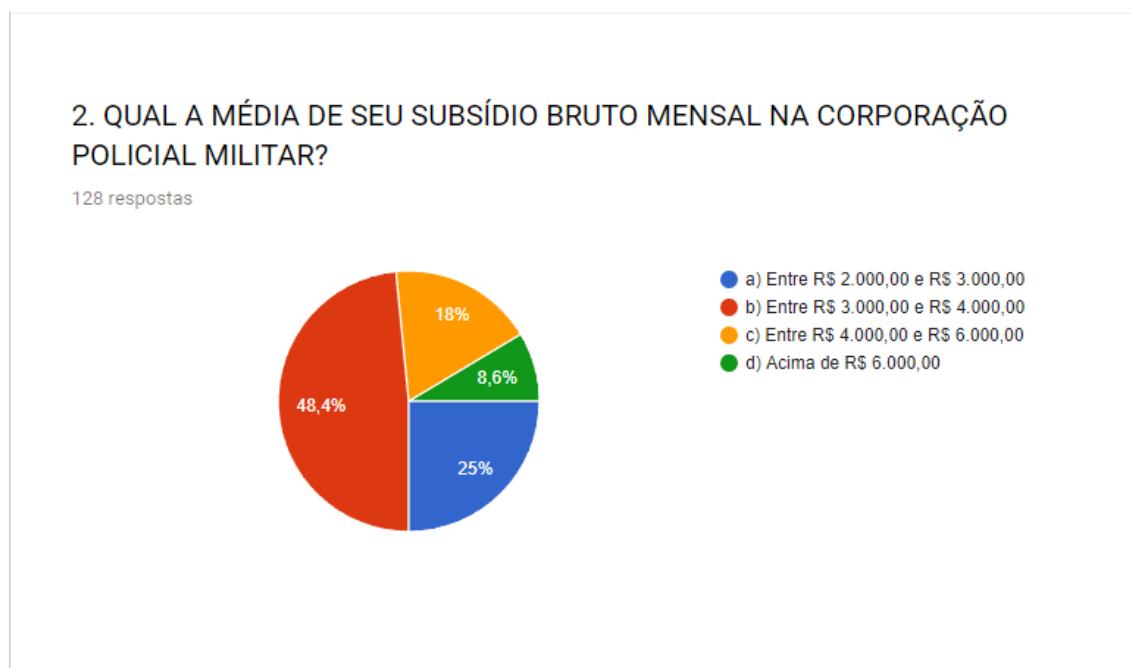
16. Você tem conhecimento do teor da Súmula nº 386 do Tribunal Superior do Trabalho – TST, que reconhece legítima a relação de emprego entre policial militar e empresa privada, desde que preenchidos os requisitos do art. 3º da CLT?
17. Você já recorreu à Justiça para ter direitos trabalhistas reconhecidos em funções extra corporação?
18. Você já ganhou alguma ação judicial que reconheceu o vínculo trabalhista com empregador em atividade extra corporação?

---

\*Pesquisa aplicada no universo de 128 policiais militares da Polícia Militar do Estado do Rio Grande do Norte entre os dias 26 de julho de 2017 e 20 de setembro de 2017, através da plataforma virtual Google Forms.

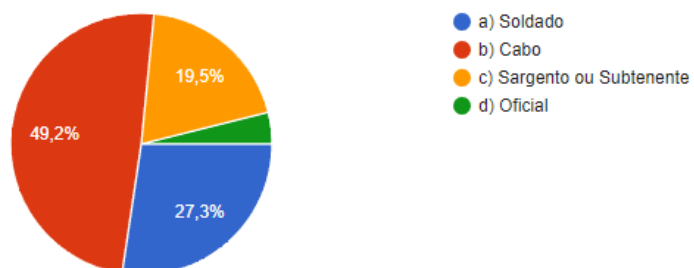
## APÊNDICE B

### PESQUISA SOBRE O TRABALHO EXTRA CORPORAÇÃO DO POLICIAL MILITAR\*\*



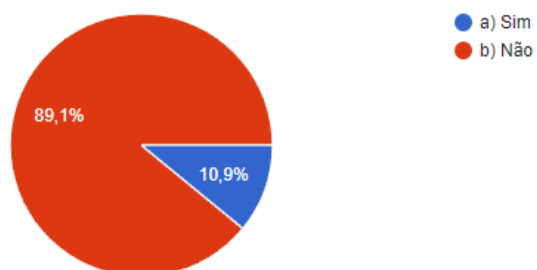
### 3. QUAL A SEU POSTO/GRADUAÇÃO NA CORPORAÇÃO POLICIAL MILITAR?

128 respostas



### 4. VOCÊ SE SENTE SATISFEITO COM A REMUNERAÇÃO RECEBIDA NA CORPORAÇÃO POLICIAL MILITAR?

128 respostas

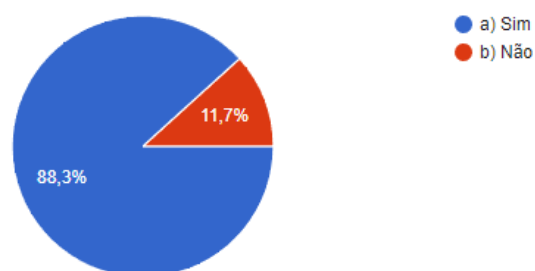




## DO TRABALHO EXTRA CORPORAÇÃO

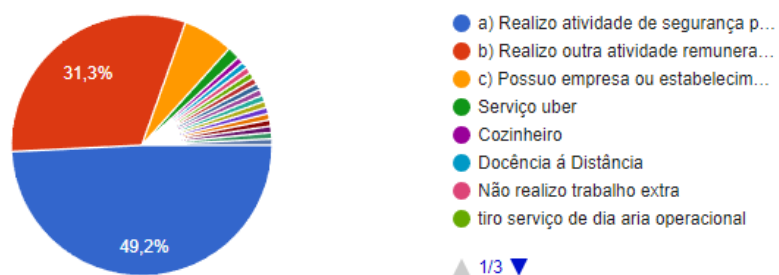
## 5. VOCÊ REALIZA ALGUM TRABALHO EXTRA CORPORAÇÃO?

128 respostas



## 6. SE SIM, QUAL SERVIÇO VOCÊ DESEMPENHA EXTRA CORPORAÇÃO?

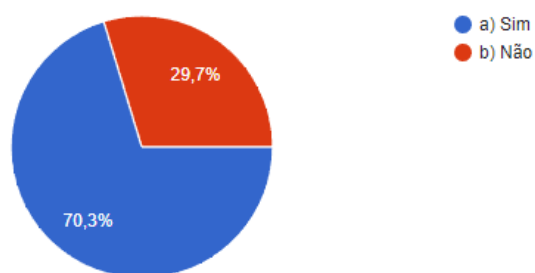
128 respostas



## DA CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO DE EMPREGO

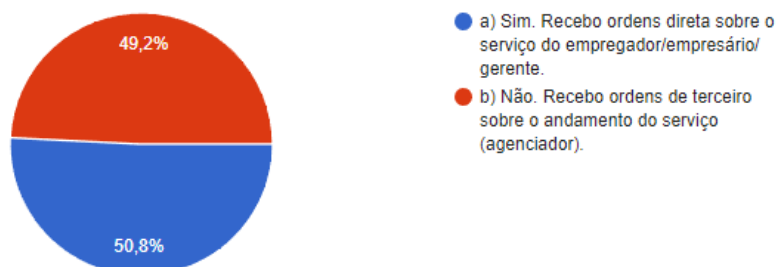
## 7. VOCÊ DESEMPENHA A FUNÇÃO EXTRA CORPORAÇÃO COM HABITUALIDADE (MAIS DE 3 DIAS NA SEMANA)?

128 respostas



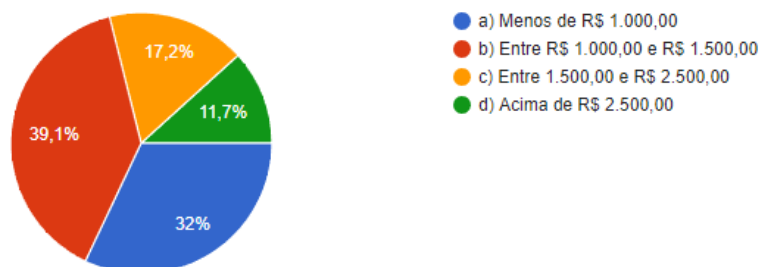
## 8. VOCÊ DESEMPENHA A FUNÇÃO EXTRA CORPORAÇÃO COM SUBORDINAÇÃO DIRETA AO EMPREGADOR?

128 respostas



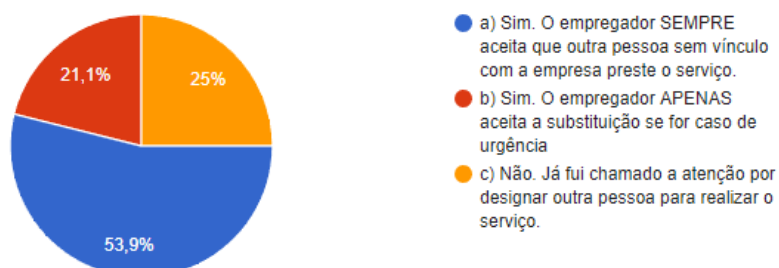
### 9. QUAL A MÉDIA MENSAL DE REMUNERAÇÃO RECEBIDA NA FUNÇÃO EXTRA CORPORATIVA?

128 respostas



### 10. VOCÊ PODE DESIGNAR OUTRA PESSOA ALHEIA AO SERVIÇO EXTRA CORPORATIVA EM CASO DE FALTA?

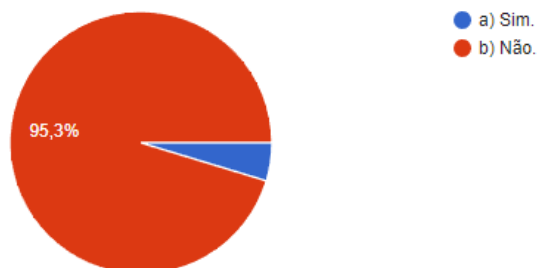
128 respostas



## DOS DIREITOS TRABALHISTAS

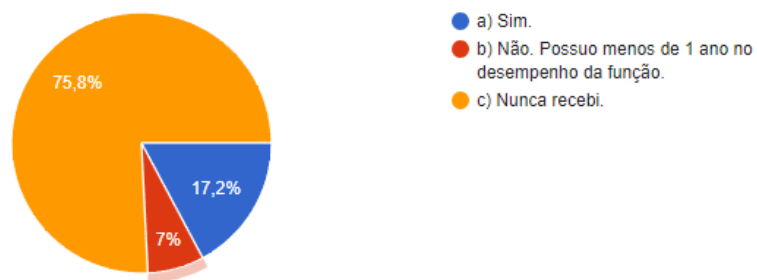
## 11. VOCÊ DESEMPENHA A FUNÇÃO EXTRA CORPORAÇÃO COM CARTEIRA ASSINADA?

128 respostas



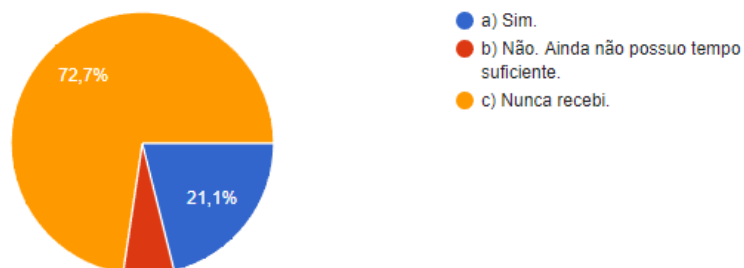
## 12. VOCÊ RECEBE FÉRIAS DURANTE O SERVIÇO EXTRA CORPORAÇÃO?

128 respostas



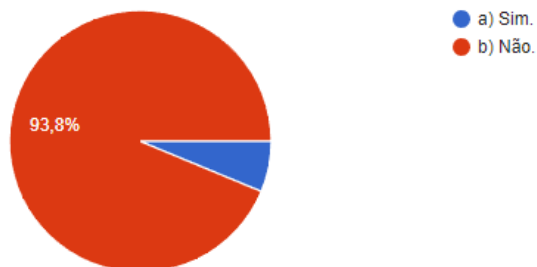
### 13. VOCÊ RECEBE 13º SALÁRIO NO SERVIÇO EXTRA CORPORAÇÃO?

128 respostas



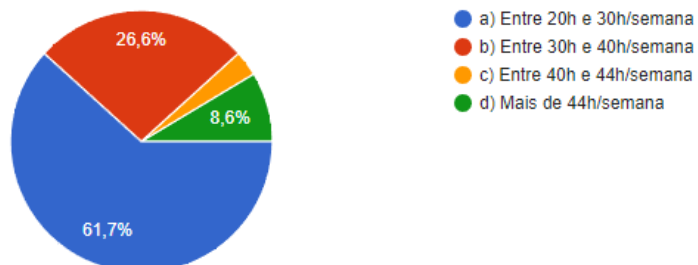
### 14. VOCÊ TEM O FGTS RECOLHIDO NA PRESTAÇÃO DO SERVIÇO EXTRA CORPORAÇÃO?

128 respostas



### 15. QUANTAS HORAS VOCÊ DESEMPENHA SUAS FUNÇÕES NO SERVIÇO EXTRA-CORPORAÇÃO SEMANALMENTE?

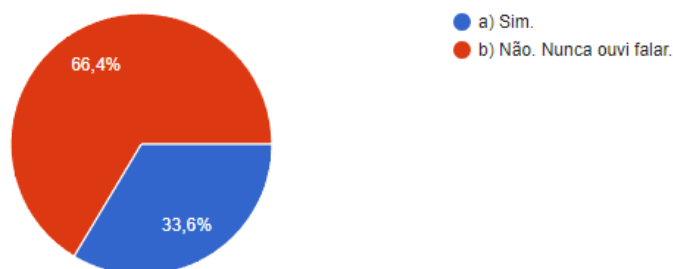
128 respostas



### DO ACESSO À JUSTIÇA

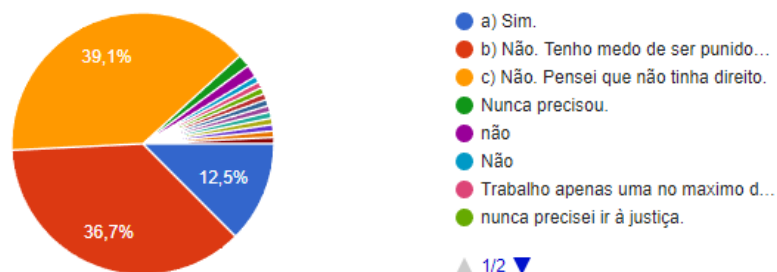
### 16. VOCÊ TEM CONHECIMENTO DO TEOR DA SÚMULA N° 386 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – TST, QUE RECONHECE LEGÍTIMA A RELAÇÃO DE EMPREGO ENTRE POLICIAL MILITAR E EMPRESA PRIVADA, DESDE QUE PREENCHIDOS OS REQUISITOS DO ART. 3° DA CLT?

128 respostas



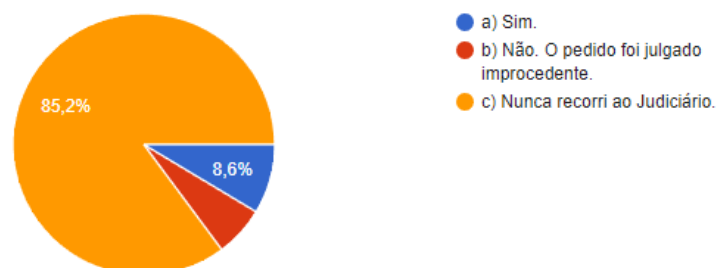
### 17. VOCÊ JÁ RECORREU À JUSTIÇA PARA TER DIREITOS TRABALHISTAS RECONHECIDOS EM FUNÇÕES EXTRA CORPORÇÃO?

128 respostas



### 18. VOCÊ JÁ GANHOU ALGUMA AÇÃO JUDICIAL QUE RECONHECEU O VÍNCULO TRABALHISTA COM EMPREGADOR EM ATIVIDADE EXTRA CORPORÇÃO?

128 respostas



\*\*Pesquisa aplicada no universo de 128 policiais militares da Polícia Militar do Estado do Rio Grande do Norte entre os dias 26 de julho de 2017 e 20 de setembro de 2017, através da plataforma virtual Google Forms.