

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

Pedro Henrique Fernandes de Souza

**ANÁLISE CRÍTICA DO ENTENDIMENTO DO SUPREMO TRIBUNAL
FEDERAL SOBRE TERCEIRIZAÇÃO E PEJOTIZAÇÃO: *DISTINGUISHING* E
PERSPECTIVAS PARA O FUTURO DO DIREITO DO TRABALHO**

DIREITO DO TRABALHO

SÃO PAULO

2025

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

Pedro Henrique Fernandes de Souza

**ANÁLISE CRÍTICA DO ENTENDIMENTO DO SUPREMO TRIBUNAL
FEDERAL SOBRE TERCEIRIZAÇÃO E PEJOTIZAÇÃO: *DISTINGUISHING* E
PERSPECTIVAS PARA O FUTURO DO DIREITO DO TRABALHO**

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para a obtenção do título de ESPECIALISTA em Direito do Trabalho, sob orientação da Professora Mestre Catia Guimarães Raposo Novo Zangari.

SÃO PAULO

2025

BANCA EXAMINADORA:

AGRADECIMENTOS

Agradeço a *Deus* – o amor incondicional e a infinita misericórdia.

Ao *Senhor Jesus*, por me revelar o Caminho, a Verdade e a Vida.

Aos meus pais, *Marta do Nascimento de Oliveira e Francisco Antônio de Souza*, por me proporcionarem a dádiva de viver e me ensinarem os bons princípios.

Ao escritório *Teixeira Fortes Advogados Associados*, na pessoa do *Dr. Cylmar Pitelli Teixeira Fortes*, por me acolher desde o primeiro ano da faculdade, ensinando-me os primeiros passos da vida profissional no Direito, e tornar possível não somente o sonho da pós-graduação, como, também, o de ser advogado.

À Professora *Catia Guimarães Raposo Novo Zangari* – a compreensão e a humanidade.

Aos Professores *Rui César Públio Borges Corrêa e Arthur Leopoldino Ferreira Neto* e colegas de turma, em especial ao amigo *André Vergueiro Figueiredo Ragghiante*.

Finalmente, a todos que fazem parte de minha história e que, direta e/ou indiretamente, ajudaram-me a chegar até aqui.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho, que simboliza uma enorme realização pessoal, ao meu querido sobrinho *Théo*, ao meu primo *Ezequiel*, e, finalmente, aos meus pais.

Determinando tu algum negócio, ser-te-á firme, e a luz brilhará em teus caminhos. (Livro de Jó, 22:28)

RESUMO

Esta monografia analisa criticamente o entendimento do Supremo Tribunal Federal sobre a terceirização e a pejetização, bem como as suas implicações para o futuro do Direito do Trabalho. Parte-se do pressuposto de que o Direito do Trabalho nasceu como ramo de cunho protetivo; a Constituição de 1988 subordina a ordem econômica à justiça social.

A monografia diferencia trabalho e emprego: o trabalho é gênero que engloba várias modalidades, enquanto a relação de emprego exige requisitos como pessoalidade, subordinação, não eventualidade e onerosidade. Apresenta-se o *princípio da primazia da realidade*, segundo o qual o que prevalece é a realidade dos fatos e não a forma documental; esse princípio é indispensável para combater fraudes na terceirização, na pejetização e em diferentes formas de prestação de serviços. O artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho considera nulos os atos que visem desvirtuar ou fraudar a legislação trabalhista, permitindo o reconhecimento do vínculo empregatício quando comprovada fraude na terceirização, na constituição de pessoa jurídica ou na execução de contratos de prestação de serviços. No campo jurisprudencial, a pesquisa examina a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324 e o Tema nº 725 com Repercussão Geral, em que o Supremo Tribunal Federal firmou entendimento vinculante de que a terceirização é lícita em qualquer atividade. Todavia, verifica-se que esse entendimento não impede a Justiça do Trabalho de reconhecer o vínculo empregatício se presentes os requisitos do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho e se houver subordinação direta e pessoalidade.

A monografia demonstra que a jurisprudência trabalhista tem aplicado o *princípio da primazia da realidade* e o artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho para desconsiderar contratos simulados e reconhecer a competência trabalhista.

Por fim, são analisadas experiências internacionais que adotam presunções de emprego e reforçam a prevalência dos fatos sobre a forma, além de discutir o papel da negociação coletiva, reconhecida pela Constituição de 1988 e pela Organização Internacional do Trabalho, como instrumento para harmonizar inovação tecnológica e direitos sociais.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; princípio da primazia da realidade; relação de emprego; relação de trabalho; terceirização; fraude; Supremo Tribunal Federal; ADPF nº 324; Tema nº 725 com Repercussão Geral; e *distinguishing*.

ABSTRACT

This dissertation critically analyses the Federal Supreme Court's understanding of outsourcing and "pejotização" (the practice of hiring individuals as legal entities), as well as their implications for the future of Labour Law. It starts from the premise that Labour Law emerged as a protective branch of law; the 1988 Constitution subordinates the economic order to social justice.

The dissertation distinguishes between work and employment: "work" is a broad category encompassing various forms of labour, while an employment relationship requires elements such as personal service, subordination, non-occasionality and remuneration. It introduces the principle of the primacy of reality, according to which what prevails are the facts rather than contractual formalities; this principle is essential to combat fraud in outsourcing, "pejotização" and other forms of service provision. Article 9 of the Consolidation of Labour Laws renders null and void any acts intended to distort or evade labour legislation, allowing the recognition of an employment bond when fraud is proven in outsourcing, in the creation of a legal entity or in the execution of service contracts.

On the jurisprudential front, the study examines the Argument for Non-compliance with Fundamental Precept (ADPF) No. 324 and Theme No. 725 with General Repercussion, in which the Federal Supreme Court established a binding understanding that outsourcing is lawful in any activity. However, it finds that this ruling does not prevent the Labour Courts from recognising an employment relationship if the requirements of Article 3 of the Consolidation of Labor Laws are met and if there is direct subordination and personal service.

The dissertation shows that labour case law has applied the principle of the primacy of reality and Article 9 of the Consolidation of Labor Laws to disregard sham contracts and recognise labour jurisdiction. It also analyses international experiences that adopt presumptions of employment and reinforce the prevalence of facts over form, and discusses the role of collective bargaining — recognised by the 1988 Constitution and the International Labour Organization — as a tool for harmonising technological innovation and social rights.

Keywords: Labour Law; principle of the primacy of reality; employment relationship; labour relationship; outsourcing; fraud; Supreme Court; ADPF No. 324; distinguishing.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
------------------	----

CAPÍTULO I

SURGIMENTO E EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO E DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL

I.I. BREVE HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO	12
I.II. DICOTOMIA <i>TRABALHO E EMPREGO</i>	17
I.III. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO	18
I.IV. DOCTRINA ESPECIALIZADA SOBRE A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO	20
I.V. CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO	21
I.VI. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE	26
I.VII. ARTIGO 9º DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E HIPÓTESES E CASOS CONCRETOS DE FRAUDE NA TERCEIRIZAÇÃO E NA PEJOTIZAÇÃO.....	29

CAPÍTULO II

TERCEIRIZAÇÃO E PEJOTIZAÇÃO

II.I. TERCEIRIZAÇÃO	33
II.II. ANÁLISE CRÍTICA DA ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FEDERAL Nº 324 E DO TEMA Nº 725 COM REPERCUSSÃO GERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL	38
II.III. PEJOTIZAÇÃO	47
II.IV. TENDÊNCIA JURISPRUDENCIAL	50

CAPÍTULO III

CENÁRIO ATUAL E PERSPECTIVAS PARA O FUTURO DO DIREITO DO TRABALHO

III.I. INSEGURANÇA JURÍDICA: NECESSÁRIO <i>DISTINGUISHING</i>	52
III.II. DIREITO COMPARADO	60
III.III. NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	64
CONCLUSÃO	67

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69
LEGISLAÇÃO.....	71
JURISPRUDÊNCIA	75

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho surgiu da necessidade histórica de proteger o trabalhador contra a exploração econômica e social. A Declaração de Filadélfia (1944), anexa à Constituição da Organização Internacional do Trabalho, afirma que o trabalho não é mercadoria e que a paz universal depende da justiça social. No Brasil, a evolução legislativa desde a década de 1930 culminou na Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, que consagrou normas de proteção e, com a Constituição de 1988, elevou os direitos trabalhistas ao plano constitucional. Apesar disso, a crise econômica, as reformas neoliberais e a globalização incentivaram formas atípicas de trabalho, como a terceirização e a pejetização, que desafiam a efetividade da proteção laboral.

Nesta monografia, adotou-se método jurídico-dedutivo com enfoque qualitativo e bibliográfico. Partiu-se da análise normativa e doutrinária da distinção entre trabalho e emprego, dos princípios constitucionais e dos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, em especial o artigo 9º, que declara nulos os atos praticados com o objetivo de fraudar a legislação. Em seguida, examinou-se jurisprudência recente do Supremo Tribunal Federal sobre terceirização (Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324 e o Tema nº 725 com Repercussão Geral) e os seus impactos nas relações de trabalho. Para delimitar o problema, analisaram-se casos do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região que aplicaram o *princípio da primazia da realidade* e distinguiram as situações em que a terceirização é lícita daquelas em que há fraude e pejetização.

O objetivo geral do trabalho é avaliar criticamente se o entendimento consolidado pelo Supremo Tribunal Federal preserva os princípios fundamentais do Direito do Trabalho. Objetiva-se ainda verificar se a terceirização irrestrita e a pejetização podem fragilizar a proteção social e gerar insegurança jurídica. Para tanto, além de examinar a doutrina nacional, comparou-se o ordenamento brasileiro com experiências estrangeiras que instituem presunções de emprego e responsabilidade solidária para combater fraudes. Por fim, investigou-se o papel da negociação coletiva, reconhecida constitucionalmente (artigo 7º, XXVI, e artigo 8º, VI) e pela Organização Internacional do Trabalho (Convenção nº 154), como mecanismo de ajuste das relações de trabalho em face das transformações tecnológicas.

A monografia está estruturada em três capítulos. O Capítulo I apresenta o surgimento e a evolução do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho no Brasil, analisando a dicotomia trabalho-emprego e os requisitos da relação de emprego; discute o *princípio da primazia da realidade*, o artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho e as hipóteses de fraude. O Capítulo II aborda a terceirização e a pejotização, examinando a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e a tendência jurisprudencial. O Capítulo III analisa o cenário atual e as perspectivas futuras, explorando a insegurança jurídica, o direito comparado e o reforço da negociação coletiva em tempos de inovação tecnológica. A pesquisa culmina com a formulação de considerações conclusivas e propostas para o aprimoramento do Direito do Trabalho.

CAPÍTULO I

SURGIMENTO E EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO E DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL

I.I. Breve História do Direito do Trabalho

Ao lançar fora o homem do Jardim de Éden, disse *I AWEH DEUS* a ele que, *com o suor de teu rosto comerás teu pão até que retournes ao solo, pois dele foste tirado*¹ (Gênesis, 3:19), revelando que, segundo a tradição bíblica, o trabalho é contemporâneo à própria criação humana, estando presente, portanto, desde os tempos mais primórdios de nossa história.

Nesse contexto amplo e difundido que envolve o trabalho humano, inclusive sob diferentes perspectivas, é pertinente destacar a lição de SEGADAS VIANA:

*(...) não caberia, num trabalho como o nosso, o estudo de todos os fatos, de todos os atos jurídicos, de todas as classes de leis, que, direta ou indiretamente, se relacionassem com o trabalho. Se, inegavelmente, isso nos levaria às fontes mais primitivas do Direito do Trabalho, impediria, por outro lado, de nos determos mais cuidadosamente no exame dos reais antecedentes, isto é, daqueles que, pela sua influência, verdadeiramente vieram a dar um sentido social e humano e finalmente jurídico na conceituação e valorização do trabalho*².

CARLA TERESA MARTINS ROMAR pontua que *a história do trabalho começa exatamente quando o homem percebe que é possível utilizar a mão de obra alheia não só para a produção de bens em proveito próprio, mas também como forma de produzir riquezas. Assim, o trabalho se desenvolve e torna-se dependente e ligado às relações sociais e econômicas vigentes em cada período histórico específico*³.

A escravidão, a servidão, as corporações de ofício e a *Revolução Industrial*, aliadas ao *Manifesto Comunista* de Karl Marx e Friedrich Engels e a *Encíclica Rerum Novarum* do Papa Leão XIII, são exemplos de acontecimentos importantes para o surgimento do que viria a ser chamado *Direito do Trabalho*, que até então não existia.

Nessa linha de raciocínio, AMAURI MASCARO NASCIMENTO rememora que *a necessidade de dotar a ordem jurídica de uma disciplina para reger as relações*

¹ BÍBLIA DE JERUSALÉM. 1ª edição – São Paulo: Paulus, 2002, página 38.

² SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* *Instituições de Direito do Trabalho*. 16ª edição – São Paulo: LTr, 1996, página 33.

³ ROMAR, Carla Teresa Martins. *Coleção Esquematizado – Direito do Trabalho*. 10ª edição – São Paulo: Saraiva, 2025, página 7.

*individuais e coletivas de trabalho cresceu no envolvimento das “coisas novas” e das “ideias novas”*⁴.

Todavia, de acordo com o já citado SEGADAS VIANA, *a primeira guerra mundial (1914-1918) levou às trincheiras milhões de trabalhadores e, pondo-os lado a lado com soldados vindos de outras camadas sociais, fê-los compreender que, para lutar e morrer, os homens eram todos iguais, e que deveriam, portanto, ser iguais para o direito de viver*⁵, o que motivou os Estados a celebrarem, em 1919, o *Tratado de Versalhes* e assim criarem a *Organização Internacional do Trabalho* – o que constitui o marco de surgimento da ciência jurídica laboral.

O preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, que teve como anexo a Declaração de Filadélfia (1944) declarando que *o trabalho não é uma mercadoria*, não somente inaugura uma nova ordem social, como, também, contextualiza o cenário em que surgiu o Direito do Trabalho:

Considerando que a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social;

Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio "para igual trabalho, mesmo salário", à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas;

Considerando que a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios.

*AS ALTAS PARTES CONTRATANTES, movidas por sentimentos de justiça e humanidade e pelo desejo de assegurar uma paz mundial duradoura, visando os fins enunciados neste preâmbulo, aprovam a presente Constituição da Organização Internacional do Trabalho*⁶.

⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 9ª edição – São Paulo: Saraiva, 1991, página 4.

⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* *Op. cit.*, página 42.

⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho*. Disponível em: <https://www.ilo.org/media/51611/download>.

É inegável, portanto, que a primeira característica que o Direito do Trabalho assumiu foi o *proteccionismo* aos trabalhadores frente aos interesses econômicos e às explorações de seus patrões.

Tanto é que AMÉRICO PLÁ RODRIGUEZ proclama em sua consagrada obra *Princípios de Direito do Trabalho* que:

*Todo o Direito do Trabalho nasceu sob o impulso de um propósito de proteção. Se este não tivesse existido, o Direito do Trabalho não teria surgido. Surgiu com o preciso objetivo de equilibrar, com uma desigualdade jurídica favorável, a desigualdade econômica e social que havia nos fatos*⁷.

Ainda no plano internacional, o artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos da Assembléia Geral das Nações Unidas (1948) é de suma importância para o direito ao trabalho:

- 1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.*
- 2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.*
- 3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social.*
- 4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.*

No Brasil, é oportuno destacar a divisão histórica feita por ORLANDO GOMES e ELSON GOTTSCHALK, consubstanciada em três períodos:

I – o período que vai da independência à abolição da escravatura (1888), em que o trabalho escravo, que constituía a regra, impedia, efetivamente, o desenvolvimento da legislação específica. Aponta-se, neste período, uma que outra lei regulando setores limitados da atividade humana, como a de 1830, sobre contratos de locação de brasileiros e estrangeiros; a de 1837, sobre contratos de locação de serviços de colonos; e, finalmente, o Código Comercial de 1850, importante sobretudo porque, regulando a preposição mercantil, já incluía, a essa época, alguns dos institutos hoje consagrados pelo Direito do Trabalho.

II – o segundo período vai de 1888 a 1930. Assinala-se pela liberdade de associação (Constituição de 1891) e sua regulamentação (1893); pelas leis de sindicalização de 1903 e 1907, respectivamente, dispondo sobre a sindicalização dos profissionais da agricultura e indústrias rurais e sobre as profissões liberais. Leis que não tiveram adequada aplicação, e, nos poucos casos havidos, de malogrado sucesso; o Código Civil (1916) que, abrindo um capítulo à locação de serviço, lhe deu um tratamento no puro estilo clássico romanista; a lei sobre acidentes do trabalho, fruto espúrio de um detratado Código do Trabalho, que pervagou como um fantasma, durante anos, pelo

⁷ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3ª edição – São Paulo: LTr, 2000, página 33.

Congresso Nacional (1918); a lei sobre Caixas de Pensões e Aposentadoria (1923); e, finalmente, a lei sobre férias (1925).

III – o e último período começou com a Revolução de 1930. Caracteriza-se pela intensificação febril da legislação ordinária e a extensa adoção, no país, da anterior regulamentação internacional do trabalho elaborada durante vários anos de atividade da O.I.T. São pontos culminantes, neste período, o advento das Constituições de 1934, de 1937 e de 1946, todas-três concedendo amplo espaço a regulamentação do trabalho; a legislação sobre organização sindical através de nada menos de três diplomas sucessivos; a criação de Comissões Mistas de Conciliação (1932); as regulamentações dos Institutos de Previdência Social que, posteriormente, foram unificados numa Lei Orgânica de Previdência (1960); a instituição da Justiça do Trabalho (1939); uma nova lei sobre acidentes do trabalho (1944); a lei sobre greves e lockout (1946); a lei sobre repouso semanal remunerado (1949) e, finalmente, a Consolidação das Leis do Trabalho, onde se encontra recopilada, revisada e em contínua atualização legislativa, quase toda a matéria atinente ao Direito do Trabalho⁸.

Atemo-nos ao período que se iniciou com a *Revolução de 1930*, grandemente inspirada no modelo corporativista italiano, em que houve a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e, segundo AMAURI MASCARO NASCIMENTO, a expansão desordenada do Direito do Trabalho. Vejamos:

As leis trabalhistas cresceram de forma desordenada; eram esparsas, de modo que cada profissão tinha uma norma específica, critério que, além de prejudicar muitas outras profissões que ficaram fora da proteção legal, pecava pela falta de sistema e pelos inconvenientes naturais dessa fragmentação.

(...) o Governo resolveu, então, reunir os textos legais num só diploma, porém foi mais além de uma simples compilação porque, embora denominada Consolidação, a publicação acrescentou inovações, aproximando-se de um verdadeiro Código. Não obstante, a matéria de previdência social e de acidentes do trabalho permaneceu separada em outras leis. Foram reunidas as leis sobre o direito individual do trabalho, o direito coletivo do trabalho e o direito processual do trabalho. Surgiu, portanto, promulgada pelo Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho⁹.

No âmbito constitucional, para CARLA TERESA MARTINS ROMAR, as Constituições do Império de 1824 e da Primeira República de 1891 representam uma fase de completa ausência de proteção aos trabalhadores, que somente *a partir de 1930, refletindo o início da intervenção do Estado nas relações de trabalho, as Constituições que se seguiram (...) trataram dos direitos sociais, passando a proteção do trabalhador, portanto, ao plano de garantia constitucional*¹⁰.

A instituição do Estado Democrático de Direito pela Constituição de 1988 consagrou os *valores sociais do trabalho* e a *livre iniciativa* como fundamentos máximos

⁸ GOMES, Orlando et. al. *Curso Elementar de Direito do Trabalho*. 2ª edição – Rio de Janeiro: Livraria Forense, 1964, páginas 18 e 19.

⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Op. cit.*, páginas 52 e 53.

¹⁰ ROMAR, Carla Teresa Martins. *Op. cit.*, página 17.

da República Federativa do Brasil (artigo 1º, IV), dispensando qualquer digressão sobre a existência de uma conexão e, por conseguinte, imperiosa necessidade de equilíbrio entre o trabalho e a economia.

Contudo, a Constituição de 1988 também instaurou uma *Ordem Econômica e Financeira*, cuja transcrição parcial de seu artigo 170 é indispensável:

A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

(...) VIII - busca do pleno emprego.

MAURICIO GODINHO DELGADO destaca que *a transição democrática do Direito do Trabalho iniciada em outubro de 1988 conviveu também, logo em seguida à Constituição, com crise cultural de graves proporções no país, importada do vendaval ultra liberalista que fora hegemônico, no Ocidente, a partir dos anos 1979/1980 – crise esta que apontava para a desarticulação de todo o ramo jurídico trabalhista, para sua desregulamentação e/ou flexibilização normativas, no sentido oposto à transição democrática delineada pela Constituição da República*¹¹. No entanto, passados os anos, ainda segundo o referido jurista, *fato é que o Direito Individual do Trabalho superou a crise de afirmação dos anos 1990, época em que se viu refluído não apenas quanto à sua efetividade como também no próprio sentido de sua consistência e direção*¹².

A despeito disto, o capitalismo desenfreado deu origem ao *neoliberalismo* e à *era da globalização*, cujos efeitos deletérios foram o aumento do desemprego e da informalidade e a emergência de novas formas de organização do trabalho¹³.

No âmbito normativo, a Consolidação das Leis do Trabalho, que até então havia permanecido com a base original praticamente incólume, sofreu profunda alteração com a vinda da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (*Reforma Trabalhista*), tendo, ao total, 106 (cento e seis) modificações.

CARLA TERESA MARTINS ROMAR entende, inclusive, que a Reforma Trabalhista gerou reflexos significativos na própria estrutura do Direito do Trabalho e

¹¹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15ª edição – São Paulo: LTr, 2016, página 119.

¹² DELGADO, Mauricio Godinho. *Op. cit.*, página 136.

¹³ FUNDÃO, Valéria Gaurink Dias. *A Revolução Industrial 4.0 e seus impactos na proteção social*. São Paulo: 2024, página 23.

inaugurou um novo momento das relações de trabalho no Brasil¹⁴.

No plano jurisprudencial, em matérias de *terceirização*, de *pejotização* e de *diferentes formas de divisão do trabalho*, o Supremo Tribunal Federal vem redirecionando os rumos do Direito do Trabalho, o que será adiante mais bem esmiuçado.

Portanto, é evidente o dinamismo do Direito do Trabalho, de modo que os fatos econômicos, sociais e políticos não somente moldaram o surgimento, como, também, constituem uma outra característica precípua desta ciência jurídica, que é a de constantes evolução e modificação.

A *Revolução Digital* ou *Revolução Industrial 4.0.*, por sinal, está transformando o mundo do trabalho e decerto definirá o futuro da ciência jurídica laboral.

Finalmente, sobre o dinamismo que reveste o Direito do Trabalho, alerta CARLA TERESA MARTINS ROMAR que:

Em meio a tantas e tão velozes alterações, o futuro do trabalho e, conseqüentemente, a própria existência e objetivos do Direito do Trabalho estão no centro das discussões, dividindo opiniões entre os que acreditam que será o fim do Direito do Trabalho e aqueles que, esperançosos, creem que soluções e caminhos serão encontrados para que, apesar dos novos modelos e contextos do trabalho, o trabalhador continue a ser o foco de uma proteção necessária.

(...) Assim, o Direito do Trabalho encontra-se em um momento de grandes desafios, sendo necessário um novo olhar sobre ele, uma adaptação imprescindível para sua continuidade e um consenso sobre a sua importância no contexto das relações de trabalho¹⁵.

I.II. Dicotomia *Trabalho e Emprego*

MAURICIO GODINHO DELGADO leciona que *trabalho é atividade inerente à pessoa humana, compondo o conteúdo físico e psíquico dos integrantes da humanidade. É, em síntese, o conjunto de atividades, produtivas ou criativas, que o homem exerce para atingir determinado fim¹⁶.*

¹⁴ ROMAR, Carla Teresa Martins. *Op. cit.*, página 15.

¹⁵ ROMAR, Carla Teresa Martins. *Op. cit.*, páginas 18 e 20.

¹⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. *Op. cit.*, página 296.

LUCIANO MARTINEZ assinala que *o trabalho é um gênero que, entre as suas múltiplas espécies, contém o emprego. Por isso é possível afirmar que o emprego será sempre uma forma de trabalho, embora nem todo trabalho seja considerado emprego*¹⁷.

Ou seja, a relação de trabalho *lato sensu* engloba a *relação de emprego*, o *trabalho autônomo* e *outras modalidades de prestação de serviços*, enquanto a relação de trabalho *stricto sensu*, ou *relação de emprego propriamente dita*, possui traços únicos, que são os requisitos constantes do *caput* do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, a saber: pessoalidade, tratar-se o trabalhador uma pessoa física, subordinação e onerosidade.

Esta distinção, muito embora necessária, é deveras pragmática, na medida em que o próprio legislador constituinte fez indicações expressas sobre a existência de *relação de emprego* e de *relação de trabalho* na ordem jurídica laboral, o que *não* nos parece ter sido despropositado e muito menos sem a coerência que se espera dos textos constitucionais.

Ainda, além de garantir direitos sociais aos *trabalhadores*, e não *empregados*, a Constituição de 1988 descartou a expressão *relação de emprego*, que utilizou no inciso I do artigo 7º, para consagrar, no inciso XXIX do mesmo dispositivo, o direito de ação quanto aos créditos resultantes das *relações de trabalho*.

Outro exemplo que reforça que a literalidade do Texto Constitucional expressa o conhecimento que o legislador constituinte tinha sobre a distinção em comento é a de que, ao garantir igualdade de direitos entre *duas espécies de trabalho*, ele fez questão de assinalar, no inciso XXIX do artigo 7º, a existência de *trabalhador com vínculo empregatício permanente* e de *trabalhador avulso* (sem vínculo de emprego).

I.III. Competência da Justiça do Trabalho

A Justiça do Trabalho foi criada por meio da Constituição de 1934 (artigo 122), e, apesar de seu nome induzir à presunção de pertencimento dela ao Poder Judiciário, ela era, em verdade, vinculada ao Poder Executivo.

Foi somente com a Constituição de 1946 que a Justiça do Trabalho passou a compor o Poder Judiciário e ser competente para conciliar e julgar os dissídios individuais

¹⁷ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 12ª edição – São Paulo: Saraiva, 2021, página 170.

e coletivos entre *empregados* e empregadores e as demais controvérsias oriundas de relações de trabalho regidas por legislação especial, sendo mantida a competência da Justiça Comum para demandas envolvendo acidentes do trabalho (artigo 123).

As Constituições de 1967 e de 1969 mantiveram a competência da Justiça do Trabalho sem muitas alterações, até que a redação original do artigo 114 da Constituição de 1988 – apelidada de *Constituição Cidadã* – previa que competia à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre *trabalhadores* e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da *relação de trabalho*, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas.

Muito embora as expressões *trabalhadores* e *relação de trabalho* já estivessem presentes nas disposições constitucionais originais de competência da Justiça do Trabalho, foi com a vinda da emenda à Constituição nº 45, de 30 de dezembro de 2004, que a referida competência foi bastante ampliada.

A título de elucidação, transcrevemos abaixo a redação dada pela referida emenda:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;

VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

A leitura do artigo constitucional deixa indene de dúvidas a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho – que, conforme demonstrado no **Subcapítulo I.II. Dicotomia Trabalho e Emprego**, conduz à interpretação de que se trata das relações de trabalho *lato sensu*.

I.IV. Doutrina Especializada sobre a Competência da Justiça do Trabalho

Para CARLOS HENRIQUE BEZERRA LEITE, *o art. 114, I, da CF, com nova redação dada pela EC n. 45/2004, alargou a competência da Justiça do Trabalho para processar as ações oriundas tanto da relação de emprego quanto da relação de trabalho*¹⁸.

O jurista acima ainda entende que *a ampliação da competência da Justiça do Trabalho para as demandas oriundas da relação de trabalho – não de emprego – deve estar centrada no fator “trabalho” e pela sua afinidade com a relação de emprego, pois a mens legis possui, a nosso ver, forte conotação de inclusão social daqueles trabalhadores – não empregados – que, de fato, estão em situações econômicas e sociais que exijam um rápido e efetivo acesso à Justiça*¹⁹.

No mesmo sentido, SERGIO PINTO MARTINS ensina que *a ideia é de que toda a matéria trabalhista, compreendendo qualquer tipo de trabalhador, seja de competência da Justiça do Trabalho e não apenas a relação de emprego. A Justiça é do trabalho e não do emprego ou do desempregado. De um modo geral, a Justiça do Trabalho deixa de ser uma Justiça do emprego para ser do trabalho*²⁰.

Além da literalidade do Texto Constitucional – tanto insculpida no artigo 114 quanto no artigo 7º, XXIX, que expressamente indicou o direito de ação quanto aos créditos resultantes das *relações de trabalho* –, a importância de se defender a referida ideia é a de que a Ordem Econômica e Financeira da República tem por *objetivo a busca do pleno emprego* (artigo 170, VIII).

Portanto, do ponto de vista especialmente processual, não se pode descartar o objetivo do legislador constituinte de – além de garantir a competência da Justiça do Trabalho – prestigiar os pedidos de vínculo empregatício dos trabalhadores que ingressarem com ações na referida Justiça Especializada, já que a mera provocação judicial faz presumir a existência de fraude; do contrário os trabalhadores se socorreriam de imediato da Justiça Comum, para discutir questões meramente contratuais civis.

¹⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 23ª edição – São Paulo: Saraiva, 2025, página 165.

¹⁹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Op. cit.*, página 17.

²⁰ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito Processual do Trabalho*. 47ª edição – São Paulo: Saraiva, 2025, página 112.

Diga-se isto porque não raras vezes os trabalhadores, a fim de mascarar a *verdade real* e dissimular a relação que, em regra, deveria ser de trabalho *lato sensu* ou de *terceirização*, são submetidos a *assinatura de contratos de prestação de serviços* – transvestidos dos traços únicos da relação de emprego (**primeira hipótese de fraude** a ser abordada no **Subcapítulo I.VI. Artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho e Hipóteses e Casos Concretos de Fraude na Terceirização e na Pejotização**); a constituição de pessoas jurídicas – para a prestação de serviços que, na prática, seriam estritamente pessoais (**segunda hipótese de fraude**); e, muito embora contratados por empresa terceirizada, a prestarem serviços à empresa terceirizante, com subordinação direta e pessoalidade (**terceira hipótese de fraude**).

A reflexão se justifica, pois, sem prejuízo das peculiaridades de cada caso concreto, nos termos do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos no Diploma Celetista.

O que se pretende demonstrar é que, se, na prática, o contrato possui os traços únicos da relação de emprego, a discussão sobre eventuais créditos resultantes da *relação de trabalho* deverá ser de competência da Justiça do Trabalho.

A esse respeito, AMÉRICO PLÁ RODRIGUEZ é lacônico ao ensinar sobre o critério para resolver se determinada relação é de trabalho ou de emprego:

*Cumpre-nos esclarecer a questão porque o critério é de caráter geral para resolver se um contrato é de trabalho ou não: o que interessa saber é o que ocorre na realidade e não o que aparece nos papéis*²¹.

Contudo, antes de aprofundarmos como *saber o que ocorre na realidade*, cumpre discorrermos sobre *o que caracteriza a relação de emprego*.

I.V. Caracterização da Relação de Emprego

LUCIANO MARTINEZ ensina de forma brilhante que *diz-se existente um liame jurídico de trabalho quando os sujeitos nele envolvidos assumem posições contrapostas para que um deles ofereça sua força laboral e o outro retribua esse dispêndio de energia*

²¹ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Op. cit.*, página. 150.

com uma contraprestação de natureza pecuniária. Haverá relação de emprego quando, além dos caracteres que naturalmente identificam o vínculo acima expendido — prestação do trabalho + contraprestação pelo trabalho —, estiver presente um conjunto de outros elementos²².

É o artigo 3º, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho que define os elementos caracterizadores da relação de emprego. Vejamos:

Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

O primeiro deles é a *pessoalidade*. O trabalhador deverá ser obrigatoriamente pessoa física, salvo quando a constituição e a prestação de serviços mediante pessoa jurídica decorrerem de fraude.

Todavia, além de se tratar pessoa física, este requisito exige que o trabalhador não possa se fazer substituído. Ou seja, existe a ideia de infungibilidade: o serviço ajustado não poderá ser prestado por outro no lugar da pessoa física contratada.

Anotamos que substituições eventuais poderão ser feitas com o consentimento do empregador, não se admitindo a decisão do trabalhador de, por conta própria e de forma unilateral, designar terceiro para executar seu serviço.

O segundo elemento é a *não eventualidade*: o trabalho deve ser prestado com continuidade, perdurando-se no tempo.

LUCIANO MARTINEZ explica que *a eventualidade baseia-se numa ideia de imprevisibilidade de repetição*. Vejamos:

Constata-se, pois, que a eventualidade baseia-se numa ideia de imprevisibilidade de repetição. Assim, se alguém contrata um lavador de carros quando estaciona nas proximidades da praia e, depois de completado o serviço, não há qualquer previsão acerca de sua repetição, pode-se dizer que esse trabalhador revelou-se como um eventual.

Atente-se, porém, para o fato de que a realização dos serviços em alguns dias (predeterminados) da semana não indica a existência de eventualidade. Assevera-se isso porque, nessa situação, tanto o tomador quanto o prestador de serviços sabem que a atividade laboral se repetirá, revelando-se, portanto, como não eventual²³. Um bom exemplo é o caso dos professores de religião de algumas escolas. Conquanto tenham de administrar uma ou duas aulas semanais, são tão professores quanto os demais que se ocupam da docência em caráter integral²³.

O terceiro – e mais importante – elemento é a *subordinação*.

²² MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 16ª edição – São Paulo: Saraiva, 2025, página 151.

²³ MARTINEZ, Luciano. *Op. cit.*, página 155.

SERGIO PINTO MARTINS ensina que a subordinação se caracteriza quando *o obreiro exerce sua atividade com dependência ao empregador, por quem é dirigido. O empregado é, por conseguinte, um trabalhador subordinado, dirigido pelo empregador. O trabalhador autônomo não é empregado justamente por não ser subordinado a ninguém, exercendo com autonomia suas atividades e assumindo os riscos de seu negócio*²⁴.

A assunção dos riscos do negócio é característica própria do empregador (artigo 2º, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho). Portanto, o trabalhador que participa dos prejuízos e arca com despesas indispensáveis à consecução das atividades, aproxima-se mais da figura de quem dirige a prestação de serviços do que da figura de empregado.

A subordinação é um ponto fulcral no reconhecimento ou não da relação de emprego, sendo que, em face dos avanços tecnológicos, ela vem se apresentando de diferentes formas.

LUCIANO MARTINEZ salienta que *os capitalistas priorizaram a redução de custos, a produtividade, a competitividade, a flexibilização, a neutralização dos conflitos, e isso fez o mundo laboral mudar profundamente*²⁵, surgindo, portanto, os conceitos de *parassubordinação, subordinação disruptiva e subordinação algorítmica*, abaixo transcritos nas palavras do referido autor:

Parassubordinação: *visualizada em relações pessoais de colaboração continuada e coordenada, em que a direção dos serviços está presente de modo difuso e pontual. Em resumo, é quando o poder diretivo do empregador é mitigado*²⁶.

Subordinação disruptiva: *assim entendida a ação, engenhada por tecnologias disruptivas, por meio da qual um sujeito, pessoalmente ou por representação, se coloca na condição de mandante sob o ponto de vista regulamentar, fiscalizatório, e disciplina o outro na condição de mandado*²⁷.

Subordinação algorítmica: *a máquina assumiu, por representação, o comando. O algoritmo tornou-se um instrumento a serviço do empregador para gestão dos trabalhadores (People Analytics)*²⁸.

O último conceito acima – *subordinação algorítmica* – é de grande impacto social, estando, inclusive, na pauta de julgamento do Supremo Tribunal Federal, por meio do Tema nº 1.291 com Repercussão Geral (*leading case* Recurso Extraordinário nº 1.446.336), em que se discute o *reconhecimento de vínculo empregatício entre*

²⁴ MARTINS, Sergio Pinto. *Op. cit.*, página 116.

²⁵ MARTINEZ, Luciano. *Op. cit.*, página 160.

²⁶ MARTINEZ, Luciano. *Op. cit.*, página 159.

²⁷ MARTINEZ, Luciano. *Op. cit.*, página 164.

²⁸ MARTINEZ, Luciano. *Op. cit.*, página 164.

motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa administradora de plataforma digital.

Nas palavras do relator do referido caso, Ministro *Édson Fachin*, quando se manifestou pela existência de repercussão geral:

(...) a temática em análise reveste-se de uma magnitude inquestionável, dada sua proeminência jurídica, econômica e social, bem como sua conexão intrínseca com os debates globais que permeiam as dinâmicas laborais na era digital. Assoma-se, ainda, como um dos temas mais incandescentes na atual conjuntura trabalhista-constitucional, catalisando debates e divergências consistentes, tanto no escopo doutrinário, quanto no âmbito jurisprudencial (página 5 da manifestação de existência de repercussão geral).

O último elemento é a *onerosidade*, que se manifesta pela prestação de serviços mediante remuneração. O empregado é obrigado a prestar seus serviços e o empregador, em contrapartida, é obrigado a pagar pelos serviços prestados, seja mediante salário, seja mediante comissão, seja mediante ajustes diversos.

Concluindo, para caracterização da relação empregatícia, deve haver necessariamente a cumulação de todos os elementos acima.

Quando inexistentes estes elementos, estará caracterizada a relação de trabalho *lato sensu*, que, apenas para exemplificar, poderá ser mediante *trabalho autônomo, trabalho eventual, trabalho avulso e portuário, trabalho temporário, voluntário, estágio, pequena empreitada, cooperativas de mão de obra, terceirização de serviços, contrato de trabalho por equipe e contrato de parceria na área de beleza.*

O presente trabalho se objetiva na análise dos traços únicos da relação de emprego no *trabalho autônomo* e na *terceirização de serviços*, sem, contudo, especificar profissões e/ou tipos de contratos, mas, antes, as hipóteses de fraude e o necessário *distinguishing* que deve ser feito em cada caso concreto.

CARLA TERESA MARTINS ROMAR considera o trabalhador autônomo como sendo:

(...) o prestador de serviços que desenvolve sua atividade sem estar subordinado a horário, livre de fiscalização do destinatário dos serviços e, eventualmente, com auxílio de terceiros. O autônomo tem ampla liberdade quanto à forma e o modo de execução dos serviços, estabelece o preço dos serviços e, como decorrência da ausência de subordinação, assume os riscos da própria atividade, diferentemente do empregado, que transfere os riscos ao empregador.²⁹

²⁹ ROMAR, Carla Teresa Martins. *Op. cit.*, página 109.

Os exemplos de trabalhadores autônomos são os profissionais liberais (advogados, engenheiros, médicos etc.) e técnicos com ou sem diploma de nível superior ou técnico (artistas, contadores, músicos, carpinteiros etc.), os empreiteiros, os agentes, os corretores e os representantes comerciais.

De acordo com a Lei Civil, a prestação de serviço, que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a lei especial, reger-se-á pelas disposições do Capítulo VII do Código Civil (artigos 593 a 609).

Nos termos do artigo 594 do Código Civil, *toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição.*

Ou seja, se acaso um músico for contratado por uma determinada empresa de eventos mediante contrato de prestação de serviços para tocar em casamentos, sem eventualidade e os demais elementos caracterizadores da relação de emprego, será considerado trabalhador autônomo, desde que receba, é claro, retribuição.

De igual modo é o caso do advogado que exerce seus misteres com independência, ainda que habitual, sem subordinação ao controle do(s) tomador(es) de serviços.

CARLA TERESA MARTINS ROMAR observa, no entanto, que *o fato de o trabalho ser prestado sem subordinação não significa que há liberdade absoluta do trabalhador, sem que haja a possibilidade de qualquer interferência por parte do tomador dos serviços na execução do trabalho*³⁰, dado que este último poderá dar orientações gerais sobre o trabalho em si.

Já a terceirização será mais bem detalhada no **Capítulo II (Subcapítulos II.I Terceirização e II.II. Análise Crítica da Arguição de Descumprimento de Preceito Federal nº 324 e do Tema nº 725 com Repercussão Geral do Supremo Tribunal Federal)**. Todavia, os traços típicos de relações de trabalho mascaradas de emprego são a *pessoalidade* e a *subordinação*, de modo que, estando presentes estes e os demais elementos caracterizadores da relação de emprego, com fulcro nos artigos 3º e 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, o vínculo empregatício poderá ser reconhecido.

³⁰ ROMAR, Carla Teresa Martins. *Op. cit.*, página 110.

I.VI. Princípio da Primazia da Realidade

Vimos no *Subcapítulo I.I. Breve História do Direito do Trabalho* que a ciência jurídica laboral é marcada pela característica precípua de *proteção ao trabalhador*.

AMÉRICO PLÁ RODRIGUEZ ensina que *o princípio de proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador, e ainda que o fundamento deste princípio está ligado à própria razão de ser do Direito do Trabalho*³¹.

ARNALDO SÜSSEKIND defende que *o princípio da proteção do trabalhador resulta das normas imperativas e, portanto, de ordem pública, que caracterizam a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade, arrematando que a necessidade de proteção social aos trabalhadores constitui a raiz sociológica do Direito do Trabalho e é imanente a todo o seu sistema jurídico*³².

Vimos também que o Direito do Trabalho possui uma outra característica atemporal, que é a de evoluir e modificar constantemente.

Sobre o aludido dinamismo, o célebre jurista uruguaio assevera que *o que dá impulso e capacidade de avanço e progresso à disciplina são os princípios. Por isso, são os princípios que estão na mira dos que querem conter, ou deter ou destruir o Direito do Trabalho. Os princípios são os elementos animadores e dinamizadores de todo um ramo do direito. Sem eles, a disciplina perde iniciativa, vigor e vitalidade*³³.

Pois bem: em meio a dinâmica em que se insere os meios de produção atuais, um princípio em especial merece ser revisitado e invocado, inclusive para manutenção da essência do Direito do Trabalho, que é o da *primazia da realidade*, apelidado por ARNALDO SÜSSEKIND de *filho legítimo* gerado pelo *princípio protetor*.

³¹ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Op. cit.*, páginas 35 e 36.

³² SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* *Op. cit.*, página 133.

³³ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Op. cit.*, página 26.

Para a mais consagrada obra a respeito do assunto, *o princípio da primazia da realidade significa que, 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*³⁴, e ainda que, *em matéria de trabalho, importa o que ocorre na prática, mais do que aquilo que as partes hajam pactuado de forma mais ou menos solene, ou expressa, ou aquilo que conste em documentos, formulários e instrumentos de controle*³⁵.

O desajuste mais perigoso entre os fatos e a forma é aquele que resulta de uma intenção deliberada de simular uma relação de trabalho distinta da real – e é aqui que se insere o âmago da importância de se utilizar o princípio em tela: *para saber o que ocorre na realidade* (verdade real).

A doutrina especializada entende, inclusive, que *não é necessário analisar e pesar o grau de intencionalidade ou de responsabilidade de cada uma das partes. O que interessa é determinar o que ocorre no terreno dos fatos, o que poderia ser provado na forma e pelos meios de que se disponham em cada caso. Porém, demonstrados os fatos, eles não podem ser contrapesados ou neutralizados por documentos ou formalidades*³⁶.

Por isto, ressaltamos a importância de se manter a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar ações decorrentes das relações de trabalho *lato sensu* e ainda a essência do Direito do Trabalho, isto é, de *proteção ao trabalhador, dinamismo e adequação constantes e prevalência dos fatos sobre as formas*.

Até porque, ainda segundo o jurista sul-americano:

*(...) o que não se pode fazer é invocar um texto escrito para pretender que ele prime sobre os fatos. Se a prática demonstra que, na realidade, se atuou de determinada maneira, isso é o que se deve levar em conta e não as estipulações que se tenham podido fazer para dissimular ou ocultar a verdade, ou para programar uma atividade de acordo com certas normas que, depois, as mesmas partes com seu próprio comportamento modificarão de forma prática, porém inequivocamente clara. Na oposição entre o mundo real dos fatos efetivos e o mundo formal dos documentos, não resta dúvida de que se deve preferir o mundo da realidade.*³⁷

³⁴ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Op. cit.*, página 144.

³⁵ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Op. cit.*, página 147.

³⁶ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Op. cit.*, página 148.

³⁷ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Op. cit.*, página 150.

Ainda, AMAURI MASCARO NASCIMENTO ressalta que os documentos, no âmbito trabalhista, não podem ter a mesma relevância do direito comum e só são válidos, quando contestados, se corroborados por outras provas³⁸.

Assim, a fim de amparar a conclusão de que o *princípio da primazia da realidade* baliza a essência do próprio Direito do Trabalho, cumpre destacarmos a fundamentação de AMÉRICO PLÁ RODRIGUEZ:

Exigência da boa-fé: *a realidade reflete sempre e necessariamente a verdade. A documentação pode refletir a verdade, porém pode refletir a ficção destinada a dissimular ou esconder a verdade com o objetivo de impedir o cumprimento de obrigações legais ou de obter um proveito ilícito. Afirmar invariavelmente o império da realidade - que é o mesmo que dizer o império da verdade - equivale a render tributo ao princípio da boa-fé, que inspira e sustenta toda a ordem jurídica, como uma exigência indispensável da própria ideia de justiça.*

Ainda que nem sempre a discordância entre os fatos e os documentos provenha da má-fé, o certo é que a afirmação da primazia dos fatos - isto é, da verdade sobre a ficção - serve para cobrir tanto aquelas divergências inspiradas intencionalmente como as procedentes de simples erro involuntário, sem necessidade de obrigar à discriminação precisa do grau de intencionalidade existente em cada caso. De qualquer modo, preserva o triunfo da verdade sobre qualquer intento ou tentativa de se apartar dela.

Dignidade da pessoa humana: *dado que o efeito principal do contrato é a prestação da atividade humana, parece claro que esse fato - que, em certo grau, participa da dignidade procedente da natureza humana - deve primar sobre um elemento puramente intelectual e especulativo, como pode ser o texto de um contrato.*

Desigualdade das partes: *cada trabalhador não costuma ter independência para discutir de igual para igual com seu empregador, para que os documentos que reflitam o conteúdo do contrato se ajustem plenamente à realidade.*

A forma de corrigir toda possível anomalia nesse sentido consiste justamente em dar prioridade ao que ocorre na prática.

Interpretação racional da vontade das partes: *o que ocorre é que os fatos revelam a vontade real das partes, já que se o contrato se cumpre de determinada maneira é porque as duas partes consentem nisso. No Direito Civil Brasileiro, o artigo 112 do Código Civil dispõe que nas declarações de vontade se atenderá mais à intenção nelas consubstanciada do que ao sentido literal da linguagem.*³⁹

Vemos, portanto, que: o Direito do Trabalho possui características próprias, de proteção ao trabalhador e dinamismo na evolução e modificação de sua estrutura; a Constituição de 1988, com as modificações inseridas pela emenda à Constituição nº 4, de 30 de dezembro de 2004, diferencia a *relação de trabalho* da *relação de emprego*, inclusive alargando a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar ações oriundas das *relações de trabalho lato sensu*; a Consolidação das Leis do Trabalho define

³⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Op. cit.*, página 217.

³⁹ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Op. cit.*, páginas 150 a 152.

os traços únicos da relação de emprego (artigo 3º, *caput*); e o *princípio da primazia da realidade* é o instrumento próprio da ciência jurídica laboral para saber o que ocorre na prática, preterindo as formas dos contratos.

Um fato cultural bastante interessante e que serve de paradoxo foi o gesto de *Ludwig van Beethoven* de rasgar a dedicatória que havia feito a *Napoleão Bonaparte* na *Terceira Sinfonia (Eróica)*.

O livro *Beethoven: as muitas faces de um gênio* de João Maurício Galindo narra que:

Beethoven, republicano convicto, chegou a pensar em dar o título de Bonaparte à sua Terceira Sinfonia, até que, em um dia do ano de 1804, seu amigo Ferdinand Ries procurou-o e contou que Napoleão havia se coroado imperador, Ries descreveu como Beethoven encheu-se de raiva, arrancou a primeira folha da partitura da obra – com a dedicatória ao general francês – e a destruiu. Para ele, o homem que iria libertar a Europa de todas as tiranias havia morrido.⁴⁰

Ou seja, o compositor alemão destruiu a forma para que a música não traísse a verdade, já que, ao se autoproclamar imperador, o rótulo *herói libertador* – imputado ao general francês – já não descrevia a realidade, de modo que, para o gênio irascível, manter a página de homenagem a ele seria trair a composição e seus valores.

No Direito do Trabalho, muitas vezes se assina um contrato para prestação de serviços autônomos, inclusive entre pessoas jurídicas, para ocultar o que é — pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade. A tirania do ditador encontra seu espelho nas hipóteses de fraude: a forma serve para mascarar o fato. Por isso, a doutrina e a jurisprudência aplicam o *princípio da primazia da realidade* e os artigos 3º e 9º da Consolidação das Leis do Trabalho para reconhecer o vínculo de emprego quando as circunstâncias fáticas o revelarem e assim repelir a simulação que se pretendia imperar.

I.VII. Artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho e Hipóteses e Casos Concretos de Fraude na Terceirização e na Pejotização

O artigo 9º compõe o Capítulo de Introdução da Consolidação das Leis do Trabalho e é posterior ao artigo 8º, que define as fontes do Direito do Trabalho para

⁴⁰ GALINDO, João Maurício *et al.* *Beethoven: as muitas faces de um gênio*. São Paulo: Contexto, 2019.

aplicação em casos de lacunas legais ou contratuais, dispondo que:

Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

No entendimento de parte da doutrina e da jurisprudência, ressalvado o entendimento do Professor *Paulo Sérgio João*⁴¹, a referida norma é aplicável para reconhecer relações de emprego, quando comprovada fraude nos contratos de prestação de serviços, na constituição e na execução de serviços por meio de pessoas jurídicas e na contratação de serviços terceirizados.

Citamos CARLA TERESA MARTINS ROMAR e ÉDSON FACHIN para os casos de fraude na terceirização:

*(...) A verificação de vínculo empregatício, quando se tratar de trabalhador terceirizado, será realizada contra a empresa prestadora dos serviços e não em relação à empresa contratante, exceto quando for comprovada fraude na contratação da prestadora, situação em que deverá ser indicado o dispositivo da Lei n. 6.019, de 1974, que houver sido infringido (art. 39, § 3.º, Decreto n. 10.854/2021). No entanto, continua não podendo haver pessoalidade e subordinação direta com o tomador de serviços, sob pena de, com fundamento no art. 9.º, CLT, ser reconhecido o vínculo de emprego diretamente com este. Na hipótese de configuração de vínculo empregatício com a empresa contratante, o reconhecimento do vínculo deverá ser precedido da caracterização individualizada dos elementos da relação de emprego: não eventualidade, subordinação jurídica, onerosidade e pessoalidade (art. 39, § 4.º, Decreto n. 10.854/2021).*⁴²

(...) Assim, ao buscar o equilíbrio entre os princípios da livre iniciativa e da valorização do trabalho humano por meio de atitude interpretativa, não visualizo eventual contrariedade entre o Enunciado 331 e a Constituição da República, quando a Justiça Especializada promove a análise de um contrato entre tomador de serviços e o prestador que oferta a mão-de-obra, e, com base na análise de todo o arcabouço normativo a reger as relações de trabalho, declara nula (nos termos do artigo 9º da CLT) essa avença (páginas 192 a 194 e 197 de seu voto constante do Inteiro Teor do Acórdão da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324).

Citamos agora CARLOS HENRIQUE BEZERRA LEITE para os casos de fraude na pejetização:

*(...) pejetização ocorre quando uma pessoa física constitui uma empresa (pessoa jurídica) para prestar pessoalmente o serviço, de modo não eventual, recebendo remuneração (geralmente mensal) e mediante subordinação jurídica a outra empresa (tomadora do serviço). Nesse caso, a pejetização pode ser considerada uma fraude (CLT, arts. 2º, 3º e 9º) para esconder uma autêntica relação empregatícia. Daí o princípio da primazia da realidade, o qual autoriza o juiz do trabalho a desconsiderar um contrato formal de prestação de serviços em que o prestador é um empregado travestido de uma pessoa jurídica*⁴³.

⁴¹ JOÃO, Paulo Sérgio. *Aplicação do artigo 9º da CLT na controvertida prestação de serviços*. Artigo publicado na coluna *Reflexões Trabalhistas* do *Consultor Jurídico* em 09-05-2025.

⁴² ROMAR, Carla Teresa Martins. *Op. cit.*, página 137.

⁴³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Op. cit.*, página 302.

O repertório daqueles que agem de má-fé é infinito, não sendo possível esgotar as possibilidades de fraude na constituição e na execução de contratos de prestação de serviços, na terceirização e na pejetização, limitando-nos a exemplificar três hipóteses de fraudes.

A primeira e mais típica é a *celebração de contratos de prestação de serviços autônomos para mascarar uma relação de emprego*, seja mediante pessoa física, seja mediante pessoa jurídica, sendo esta última prática conhecida como *pejetização*, seguem casos concretos julgados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

*PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE COM O OBJETIVO DE MASCARAR RELAÇÃO DE EMPREGO. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NULO. A "pejetização" se caracteriza como uma espécie fraudulenta de pactuação que coloca o empregado em posição vulnerável perante o empregador. A proposta de contratação por meio de pessoa jurídica constituída pelo trabalhador tem caráter manifesto de cláusula de adesão, já que, se este não aquiescer, será substituído por outro que as aceite. Constatada a prática da pejetização, como no presente caso, o contrato de prestação de serviços autônomos entre as partes é nulo de pleno direito. Recurso ordinário do reclamante a que se dá provimento.*⁴⁴

*RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. ALEGADA "PEJOTIZAÇÃO". FRAUDE EVIDENCIADA. A "pejetização" consiste em fenômeno social de caráter antijurídico voltado a fraudar a legislação imperativa, garantindo a desoneração dos custos com mão de obra e o incremento da concorrência desleal entre as empresas (dumping social). Por meio dessa prática, para dissimular uma autêntica relação de trabalho subordinado, se impõe que o prestador de serviços, pessoa natural, constitua ou se mantenha vinculado ao quadro societário de determinada pessoa jurídica, permitindo, deste modo, que o empregador atenuie ou se esquive do ônus financeiro inerente à manutenção ou rescisão do contrato de trabalho. Recurso das reclamadas desprovido no particular.*⁴⁵

A segunda é a *pejetização compulsória*, que ocorre quando se rescinde contratos de trabalho e se exige que os empregados constituam pessoas jurídicas para prestar o mesmo serviço que antes era realizado. Vejamos um exemplo de caso concreto:

*Contrato de trabalho. Fraude. Exigência de constituição de empresa pelo empregado para a prestação de serviços (pejetização). Comprovada a subordinação jurídica (CLT, 3º) e a prestação de serviços no mesmo local, com funções idênticas àquelas realizadas no período em que era registrado como empregado. Vínculo reconhecido.*⁴⁶

A terceira é a *terceirização ilícita*, que, transcrevendo parte do voto do relator da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324, Ministro *Luís Roberto*

⁴⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo nº 1001341-09.2022.5.02.0611, 3ª Turma, Relator Desembargador *Paulo Eduardo Vieira de Oliveira*, Data de Assinatura: 03-08-2023.

⁴⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo nº 1001425-64.2019.5.02.0433, 10ª Turma, Relator Juiz *Rui César Públio Borges Correa*, Data de Assinatura: 01-09-2021.

⁴⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo nº 1002333-47.2014.5.02.0385, Tribunal Pleno, Relator Desembargador *Rafael Édson Pugliese Ribeiro*, Data de Assinatura: 27-02-2018.

Barroso, é a prática de celebrar contratos de terceirização, a baixo custo, com empresas terceirizadas, não fiscalizá-las, apropriar-se de parte das vantagens econômicas auferidas com a violação de tais normas e pretender eximir-se de qualquer consequência decorrente de tal estado de coisas, pois, quem terceiriza aufere as vantagens e, portanto, também deve assumir os riscos da terceirização, que não podem ser suportados apenas pelos empregados e pelo Poder Público, em sua vertente de previdência e assistência social (página 64 do Inteiro Teor do Acórdão⁴⁷).

Destacamos abaixo outros exemplos de fraude na terceirização, conforme a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

Terceirização. Vínculo direto com o Banco. Fraude na terceirização de serviços. Trabalho de abertura de contas, mediante fixação de metas, sob coordenação de empregado do Banco. Fraude trabalhista com contratação por meio de pessoa jurídica aberta em nome do trabalhador. Suposto contrato de correspondente bancário celebrado entre as empresas tão somente para sonegar direitos trabalhistas (artigo 9º da CLT). Terceirização ilícita de mão de obra.⁴⁸

EMENTA: DIREITO DO MATERIAL. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. TERCEIRIZAÇÃO. Comprovado que a relação trabalhista entre o empregado da terceirizada e a contratante se deu de forma direta, de rigor o reconhecimento do vínculo entre as partes ante a fraude da contratação operada. Recurso da ré a que se nega provimento.⁴⁹

FRAUDE NA CONTRATAÇÃO. Observados os elementos dos autos verificou a propalada "fraude" na contratação, de modo que a terceirização serviu apenas de meio para burlar a aplicação das normas trabalhistas. Em razão da fraude na contratação do reclamante, correta a sentença que reconheceu o vínculo empregatício diretamente com a tomadora.⁵⁰

RECURSO ORDINÁRIO. TERCEIRIZAÇÃO. EXISTÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. O objetivo da terceirização é a formação de parceria através da qual uma empresa complementa a atividade da outra. Se a empresa terceiriza a sua atividade com o único objetivo de mascarar a relação empregatícia e, com isso, reduzir custos, haverá evidente fraude nessa terceirização (art. 9º da CLT). A contratação de trabalhadores sob aparência de terceirização para exercer atividade em condição idêntica à de trabalhadores com vínculo empregatício configura a fraude. Nesse caso haverá vínculo empregatício entre o trabalhador e o tomador de serviços.⁵¹

⁴⁷ Doravante, todas as referências aos votos dos Ministros na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324 serão das páginas constantes do Inteiro Teor do Acórdão.

⁴⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo nº 1000607-04.2020.5.02.0005, 13ª Turma, Relator Desembargador *Rafael Édson Pugliese Ribeiro*, Data de Assinatura: 10-02-2022.

⁴⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo nº 1000632-68.2018.5.02.0431, 17ª Turma, Relator Desembargador *Carlos Roberto Husek*, Data de Assinatura: 01-10-2020.

⁵⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo nº 1002259-04.2015.5.02.0467, Tribunal Pleno, Relatora Desembargadora *Ivani Contini Bramante*, Data de Assinatura: 12-09-2017.

⁵¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo nº 1000560- 56.2014.5.02.0614, 12ª Turma, Relator Desembargador *Marcelo Freire Gonçalves*, Data de Assinatura: 09-10-2014.

CAPÍTULO II

TERCEIRIZAÇÃO E PEJOTIZAÇÃO

II.1. Terceirização

O fenômeno da terceirização surgiu no início do Século XX.

NÉLSON BORGES MOREIRA explica que, *durante a Segunda Guerra Mundial, para produzir armamentos em volume e tempo suficientes, foram alocadas empresas de vários tamanhos para prestação de serviços complementares à produção, e que, terminada a guerra, esta prática, que se havia mostrado eficiente e eficaz, permaneceu como alternativa administrativa que passou a ser utilizada por inúmeras indústrias*⁵².

O autor prossegue rememorando que:

(...) No Brasil, ela [a terceirização] chegou sobretudo com a indústria automobilística, e até a denominação destas indústrias que chamamos MONTADORAS sugere a condição da empresa que monta partes produzidas por terceiros.

*Ao darmos uma olhada nas causas de verticalização das organizações no Brasil, verificaremos que o fechamento econômico, a título de proteção às empresas brasileiras, entre as décadas de 50 e 70, teve um papel fundamental no desenvolvimento de nosso parque industrial, e com isto as empresas procuram o máximo de autossuficiência, criando grandes estruturas, para administrar desde o concerto de automóveis dos executivos até a manutenção dos liquidificadores da cozinha do restaurante, passando por todas as atividades-meio, direta ou indiretamente ligadas à produção e à comercialização.*⁵³

Este breve histórico revela que, em meio ao dinamismo que envolve o Direito do Trabalho e os meios de produção, a terceirização surgiu e se desenvolveu para as chamadas *atividades-meio*. Havia, portanto, uma *verticalização dos serviços*.

Contudo, a partir das décadas de 1970 e de 1980, houve um declínio do referido modelo, o que, segundo LUCIANO MARTINEZ, foi motivado pela flexibilização dos processos produtivos, fazendo surgir um novo padrão organizacional, chamado *toyotismo*⁵⁴, em que as grandes corporações passaram a reorganizar a produção segundo a demanda. Ele ainda destaca que:

(...) A produção em massa foi abandonada, emergindo, em nome da redução de custos, a ideia da produção vinculada à demanda. Os trabalhadores dedicados

⁵² MOREIRA, Nélson Borges. *Terceirização ou Parceirização: modismo ou modernismo*. 1ª edição – Brasília: Editora Consulex, 1993, páginas 21 e 22.

⁵³ MOREIRA, Nélson Borges. *Op. cit.*

⁵⁴ MARTINEZ, Luciano. *Op. cit.*, página 320.

*à atividade-fim — objeto social do empreendimento — passaram a ser estimulados por mecanismos de competição: suas retribuições seriam mais elevadas na medida em que alcançassem ou superassem metas preestabelecidas. Aqueles operários que não se adaptavam ao novo ritmo eram dispensados e, mediante novas contratações, realocados em outras empresas para realizarem atividades-meio, ou seja, atividades secundárias ou instrumentais da atividade-fim.*⁵⁵

Essa *desverticalização* permitia externalizar atividades periféricas, mantendo-se o controle sobre a rede de fornecedores e prestadores de serviços. O objetivo era reduzir custos sem perder a qualidade, concentrando os quadros internos nas atividades essenciais e repassando tarefas instrumentais a terceiros.

Essa transformação repercutiu no Direito do Trabalho: as empresas deixaram de empregar toda a mão-de-obra necessária para o ciclo produtivo e passaram a contratar serviços especializados.

A prática, conhecida internacionalmente como *outsourcing* e denominada *terceirização* no Brasil, é definida por IVES GANDRA MARTINS FILHO como sendo a *transferência de parte das atividades de uma empresa para outra, que passa a funcionar como um terceiro no processo produtivo, fornecendo, em caráter temporário ou permanente, bens, serviços ou mão de obra à empresa principal, a qual oferece o produto final ao consumidor*⁵⁶.

CARLOS HENRIQUE BEZERRA LEITE entende que a *terceirização é um procedimento adotado por uma empresa que, no intuito de reduzir os seus custos, aumentar a sua lucratividade e, em consequência, sua competitividade no mercado, contrata outra empresa que, possuindo pessoal próprio, passará a prestar aqueles serviços que seriam realizados normalmente pelos seus empregados*⁵⁷.

O primeiro marco legal da subcontratação de mão de obra no Brasil foi a Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974, que disciplinou o *trabalho temporário*, e o segundo foi a Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983, que dispôs sobre a *terceirização de serviços de vigilância bancária*.

CARLA TERESA MARTINS ROMAR destaca que por muito tempo inexistiu, no Brasil, lei sobre a *terceirização* de forma genérica, o que, todavia, não impediu que

⁵⁵ MARTINEZ, Luciano. *Op. cit.*

⁵⁶ FILHO, Ives Gandra Martins. *Manual de Direito e Processo do Trabalho*. 30ª edição – São Paulo: Saraiva, 2025, página 100.

⁵⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Op. cit.*, página 286.

houvesse um aumento da terceirização de serviços nas décadas de 1980 e de 1990, o que levou a Justiça do Trabalho a examinar acuradamente a questão⁵⁸.

Em 1986, o Tribunal Superior do Trabalho editou o enunciado da Súmula nº 256, admitindo a terceirização apenas para os casos expressamente previstos em lei, até que, em 1993, a mais alta Corte trabalhista do país aprovou o enunciado da Súmula nº 331, introduzindo a distinção entre *atividade-fim* e *atividade-meio*, como *critério de licitude da terceirização*, e vedando a *intermediação da mão de obra de atividade-fim*. Vejamos a redação original do referido verbete jurisprudencial:

Contrato de prestação de serviços – Legalidade – Revisão do Enunciado n. 256

I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei n. 6.019, de 3-1-74);

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

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n. 7.102, de 20-6-1983), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

A Professora CARLA TERESA MARTINS ROMAR rememora que, *diante da ausência de uma regulamentação legislativa, por muito tempo os contornos da terceirização foram definidos a partir da análise do posicionamento jurisprudencial consolidado pelo TST, pela Súmula 331*⁵⁹.

A distinção entre *atividade-meio* e *atividade-fim* surgiu a partir de um padrão jurisprudencial, em que se procurou coibir práticas de intermediação de mão-de-obra que desvirtuava os preceitos do Direito do Trabalho e que constituíam fraude.

Ao fazê-la assim, o Tribunal Superior do Trabalho impediu que a atividade econômica fosse executada por terceiros com padrão contratual mais frágil, produzindo *dumping social* e concorrência por redução de direitos.

⁵⁸ ROMAR, Carla Teresa Martins. *Op. cit.*, página 135.

⁵⁹ ROMAR, Carla Teresa Martins. *Op. cit.*

Avançando o tema e para maior elucidação, *atividade-fim* é aquela inerente ao objeto social da empresa e *atividade-meio* é acessória.

Segundo SERGIO PINTO MARTINS, *atividade-meio é a atividade não essencial da empresa, secundária, que não é seu objeto central. É uma atividade de apoio a determinados setores da empresa ou complementar*⁶⁰.

No entanto, como a finalidade da terceirização sempre foi a de reduzir custos e estimular a competitividade de mercado, sendo, portanto, puramente econômica, o Congresso Nacional se mobilizou e, por meio da Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, e do artigo 2º da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, aprovou o Novo Marco Regulatório da Terceirização, autorizando a *terceirização irrestrita*, isto é, inclusive para *atividades-fim* da empresa tomadora dos serviços.

Assim, vejamos a disposição atual dos artigos 4º-A e 5º-A, *caputs*, da Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974:

Art. 4º-A. *Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.*

Art. 5º-A. *Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.*

Todavia, para que a terceirização seja válida, não podem estar presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego no trabalho do terceirizado.

Sobre este assunto, é pertinente a lição de SERGIO PINTO MARTINS:

(...) O terceirizante não poderá ser considerado superior hierárquico do terceirizado, não poderá haver controle de horário e o trabalho não poderá ser pessoal, do próprio terceirizado, mas realizado por intermédio de outras pessoas. Deve haver total autonomia do terceirizado, ou seja, independência, inclusive quanto a seus empregados. Na verdade, a terceirização implica a parceria entre empresas, com divisão de serviços e assunção de responsabilidades próprias de cada parte.

Da mesma forma, os empregados da empresa terceirizada não deverão ter nenhuma subordinação com a terceirizante, nem poderão estar sujeitos a seu poder de direção, caso contrário existirá vínculo de emprego. Aqui há que se distinguir a subordinação jurídica e a técnica, pois a subordinação jurídica se dá com a empresa prestadora de serviços, que admite, demite, transfere, dá ordens, e a técnica pode ficar evidenciada com o tomador, que dá as ordens técnicas de como pretende que o serviço seja realizado, principalmente quando o é nas dependências do tomador. Os prestadores de serviço da empresa

⁶⁰ MARTINS, Sergio Pinto. *Terceirização no Direito do Trabalho*. 16ª edição – Rio de Janeiro: Saraiva, página 145.

*terceirizada não estarão, porém, sujeitos à prova, pois são especialistas no que irão fazer*⁶¹.

Ainda, além da exigência de estarem ausentes os elementos que caracterizam a relação empregatícia, alguns requisitos devem ser observados para que a terceirização seja lícita, a saber: idoneidade econômica da terceirizada; assunção de riscos pela terceirizada; especialização nos serviços a serem prestados; direção dos serviços pela própria empresa terceirizada; utilização do serviço, principalmente em relação à *atividade-meio* da empresa que terceiriza serviços, evitando-se a terceirização da *atividade-fim*; e necessidade extraordinária e temporária de serviços.

O consagrado jurista já duplamente citado, inclusive, adverte que:

O fato de ser o terceirizado rotulado de autônomo, tendo inscrição na Prefeitura do Município e na Secretaria da Receita Federal, ou ser constituído sob a forma de empresa, não implicará a plena constituição da terceirização se continuarem a existir os elementos subordinação e pessoalidade na prestação dos serviços.

O terceirizado também não deveria ser contratado como microempresa ou como autônomo, hipóteses reveladoras da continuidade do vínculo empregatício se o terceirizado já trabalhou como empregado na empresa, principalmente se persistir o elemento subordinação.

(...)

*É necessário lembrar do princípio da primazia da realidade na relação havida entre as partes, prevalecendo a realidade dos fatos sobre a forma empregada. Pouco importa o nomen iuris utilizado ou a roupagem dada à situação, mas sim as condições de fato, estando evidenciada a relação de emprego se forem observados os requisitos constantes do art. 3º da CLT*⁶².

Ou seja, o *princípio da primazia da realidade* não somente é aplicável, como, também, é desejável na terceirização.

Em síntese, a terceirização no Brasil nasceu de exigências econômico-organizacionais ligadas à crise do modelo *fordista* e à ascensão do *toyotismo*. Antes mesmo de existir legislação específica, empresas já externalizavam atividades para reduzir custos e ganhar flexibilidade, fenômeno que levou o Estado Brasileiro a regulamentar parcialmente algumas modalidades (*trabalho temporário* e *vigilância*).

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho teve papel central ao consolidar o enunciado da Súmula nº 331, que, por duas décadas, delimitou a terceirização às *atividades-meio* e impôs responsabilidade subsidiária aos tomadores.

⁶¹ MARTINS, Sergio Pinto. *Op. cit.*, página 199.

⁶² MARTINS, Sergio Pinto. *Op. cit.*, página 202.

A partir de 2017, o legislador optou por regulamentar expressamente a prestação de serviços a terceiros, autorizando a *terceirização irrestrita* e retirando a distinção entre *atividade-fim* e *atividade-meio*. Mesmo com a nova lei, é fundamental zelar pela observância de direitos trabalhistas, pela fiscalização das obrigações da prestadora e pela não descaracterização do contrato, sob pena de se configurar fraude à legislação laboral.

II.II. Análise Crítica da Arguição de Descumprimento de Preceito Federal nº 324 e do Tema nº 725 com Repercussão Geral do Supremo Tribunal Federal

Não obstante o Novo Marco Regulatório, o Supremo Tribunal Federal foi provocado a julgar a constitucionalidade da terceirização de *atividade-fim* anterior à entrada em vigor das Leis nº 13.429, de 31 de março de 2017, e nº 13.467, de 13 de julho de 2017, por meio da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324 e do Recurso Extraordinário nº 958.252-MG (Tema nº 725 com Repercussão Geral).

Muito embora a licitude da terceirização, inclusive da *atividade-fim*, já havia sido permitida pelo legislador, a análise crítica das teses fixadas pelo Supremo, que conferiu interpretação ao tema e proferiu decisões que produzem eficácia *erga omnes* e efeito vinculante (artigo 102, § 2º, da Constituição de 1988), faz-se necessária.

Em 22-08-2014, a Associação Brasileira do Agronegócio ajuizou Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental para que a Suprema Corte reconhecesse a *inconstitucionalidade da interpretação adotada em reiteradas decisões da Justiça do Trabalho, as quais vedam a prática da terceirização sem legislação específica aplicável que a proíba, em clara violação aos preceitos constitucionais fundamentais da legalidade, da livre iniciativa e da valorização do trabalho, decisões estas que tem resultado concretamente em um constitucional obstáculo quase insuperável à terceirização*⁶³.

Por maioria de votos e nos termos do voto do relator, Ministro *Luís Roberto Barroso*, em 30-08-2018, a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324 foi julgada procedente, sendo fixada a seguinte tese:

1. *É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se*

⁶³ Petição inicial disponível no seguinte sítio eletrônico: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadordpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=4620584>.

configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada.

2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993.

Já o Recurso Extraordinário nº 958.252-MG foi interposto por Celulose Nipo Brasileira S.A., atacando acórdão do Tribunal Superior do Trabalho, que, mantendo o entendimento consubstanciado no enunciado da Súmula nº 331, considerou ilícita a terceirização de *atividade-fim*.

O aludido recurso foi julgado conjuntamente à Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324 e, por maioria de votos, nos termos do voto do relator, Ministro *Luiz Fux*, dado provimento a ele, restando fixada a seguinte tese:

É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

A leitura primígena das teses fixadas pelo Tribunal conduzem a interpretação de que é lícita a *terceirização irrestrita* – ou seja, das *atividades-meio e fim* – e ainda de que foi autorizada *qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas*, independentemente de seu objeto social.

Contudo, a fim de aprofundar o estudo deste tão importante tema para as relações de trabalho, que, inclusive, tem forte impacto na economia, na política e na ordem social do país, iremos investigar as razões de decidir dos Ministros da Suprema Corte.

Em resumo, os Ministros *Luís Roberto Barroso*, *Luiz Fux*, *Alexandre de Moraes*, *José Antonio Dias Toffoli*, *Gilmar Mendes*, *Celso de Mello* e *Cármen Lúcia* votaram favoravelmente às teses fixadas, ficando vencidos os Ministros *Édson Fachin*, *Rosa Weber*, *Ricardo Lewandowski* e *Marco Aurélio Mello* (7x4).

Começaremos pelo voto condutor do relator da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324, Ministro *Luís Roberto Barroso*, que destrinchou o mérito da controvérsia em cinco tópicos, e depois passaremos a analisar os votos dos demais ministros, destacando que a Arguição e o Recurso Extraordinário nº 958.252-MG foram julgados conjuntamente.

No Tópico I (*A alteração da forma de estruturar a produção no sistema capitalista e sua relação com o fenômeno da terceirização*), o Ministro *Luís Roberto*

Barroso (doravante ministro) abordou a evolução do fenômeno da terceirização, desde os modelos taylorista e fordista e toyotista até os avanços em tecnologia da informação, transporte e logística, que possibilitaram que as empresas passassem a atuar por meio de uma cadeia produtiva organizada em rede.

Para o ministro, os empregos migram para regiões em que a mão de obra é mais barata ou mais qualificada e que, em um mundo globalizado e cada vez mais integrado tecnologicamente, os países que resistem a tal lógica de estruturação da produção e que rejeitam a terceirização encontram-se em indiscutível desvantagem competitiva (páginas 50 e 51).

O ministro conclui dizendo que a terceirização se tornou um fenômeno global amplamente praticado em diversos países, sendo muito mais do que uma forma de reduzir custos trabalhistas por meio de uma suposta precarização do trabalho, tal como alegado pelos que a ela se opõem. Pode, em verdade, constituir uma estratégia sofisticada e, eventualmente, imprescindível para aumentar a eficiência econômica, promover a competitividade das empresas brasileiras e, portanto, manter e ampliar postos de trabalho (página 51).

No Tópico II (A terceirização não implica necessariamente redução do custo da mão de obra), o ministro defende que a redução de custo é apenas um elemento que pode motivar a terceirização e ainda que a terceirização voltada para a contratação de serviços de tecnologia da informação, de mão de obra altamente qualificada e de equipamentos sofisticados pode ensejar aumento de custo, mas que geralmente ampliam a produtividade da empresa, racionalizam seus processos e rotinas e geram maior retorno para o negócio (página 53).

Tópico III (A terceirização não implica necessariamente a precarização da relação de trabalho), o ministro procura refutar as alegações de descumprimento das obrigações trabalhistas, de submissão dos terceirizados a condições de trabalho adversas para sua saúde e segurança, de oferecimento de salários e benefícios inferiores e de alta rotatividade no emprego e de sobrecarga dos sistemas de previdência e assistência social, sustentando que a solução não está em vedar a terceirização, mas, antes, em definir um regime jurídico que evite abusos, que, segundo ele, estes sim precarizam a relação de emprego.

No Tópico IV (*Não é a terceirização que compromete a adequada representação sindical, mas sim a implementação da plena liberdade sindical; A corrente vedação jurisprudencial à terceirização não se compatibiliza com os princípios da livre iniciativa, da livre concorrência, da segurança jurídica e da isonomia*), o ministro afirma que *não é propriamente a terceirização que prejudica a representatividade sindical no Brasil e sim a não adoção de um regime de plena liberdade de filiação, que permita ao trabalhador se vincular ao sindicato que entenda ser o mais representativo da categoria* (página 59).

No Tópico V (*A corrente vedação jurisprudencial à terceirização não se compatibiliza com os princípios da livre iniciativa, da livre concorrência, da segurança jurídica e da isonomia*), o ministro refuta a existência de uma relação triangular na terceirização, sustentando que, na verdade, existem duas relações bilaterais distintas: a primeira entre a contratante e a empresa terceirizada, de natureza civil, e, a segunda, entre a contratada e o empregado, de natureza empregatícia.

O ministro destaca que, *se não há norma vedando a terceirização, esta não pode ser banida como estratégia negocial, e a opção por ela é legitimamente exercida pelo empresário e tutelada pelos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência* (página 61).

O ministro critica a interpretação conferida pela Justiça do Trabalho a seus precedentes em matéria de terceirização, fundamentando que ela viola os preceitos fundamentais da legalidade, da livre iniciativa, da livre concorrência e da segurança jurídica, e ainda que *não há qualquer racionalidade na diferenciação entre os dois tipos de atividade com o propósito de limitar a possibilidade da terceirização* (página 62).

No derradeiro Tópico VI (*Limites constitucionais à terceirização*), o ministro defende que, muito embora seja lícita, a terceirização irrestrita não pode ser praticada sem quaisquer limites.

O ministro concluiu seu voto, assinalando que *não seria compatível com a Constituição simplesmente reconhecer a sua validade [da terceirização] sem estabelecer mecanismos de proteção a direitos cuja obrigatoriedade deriva da própria Carta e com os quais esse tipo de contratação precisa se harmonizar* (página 67).

O Ministro *Luiz Fux*, que foi o relator do Tema nº 725 com Repercussão Geral, salientou que *a terceirização é um mecanismo moderno e eficiente de configuração da*

firma, utilizado pelas principais empresas do mundo nos mais variados segmentos, inclusive em suas “atividades-fim”, pois facilita a especialização e fomenta a concorrência dentro de uma mesma cadeia de produção. Isso incentiva cada célula empresarial a produzir mais, melhor e com menos custos, proporcionando à sociedade, assim, bens e serviços com qualidade superior e preços inferiores (151), e ainda que ela está associada a inegáveis benefícios aos trabalhadores em geral, como a redução do desemprego, diminuição do turnover, crescimento econômico e aumento de salários (página 164).

O Ministro *Alexandre de Moraes* divide seu voto em dois tópicos, a saber: I) *Inexistência de vedação constitucional expressa ou implícita em relação à possibilidade de terceirização, enquanto legítima opção empresarial de modelo organizacional*; e II) *Inexistência de confusão entre os conceitos de “terceirização de atividade-fim” e de “intermediação de mão de obra”*.

A motivação principal do referido ministro foi no sentido de que, *no sistema de produção capitalista, consagrado constitucionalmente, a escolha do modelo organizacional das empresas compete ao empreendedor, não podendo ser imposta pelo Estado* (página 171), sob pena de afronta aos *princípios da livre iniciativa e da livre concorrência*.

O ministro destaca que o modelo organizacional de seus meios de produção é da própria empresa, já que os riscos, ônus e bônus pertencem a ela (página 174).

O ministro ainda critica: *é ultrapassada a manutenção dessa dicotomia entre “atividade-fim” e “atividade-meio”, para fins de terceirização, e errônea a confusão de identidade entre terceirização com intermediação ilícita de mão de obra* (página 176).

Por fim, o ministro adverte – o que possui relação direta com o presente trabalho – que, *caso a prática de ilícita intermediação de mão de obra, com afronta aos direitos sociais e previdenciários dos trabalhadores, se esconda formalmente em uma fraudulenta terceirização, por meio de contrato de prestação serviços, nada impedirá a efetiva fiscalização e responsabilização, pois o Direito não vive de rótulos, mas sim da análise da real natureza jurídica dos contratos* (página 177).

O Ministro *Édson Fachin* abriu divergência aos votos dos relatores, e, destacando os artigos 2º, 3º e 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, considerou que o exercício

interpretativo do Tribunal Superior do Trabalho *levou em conta a Consolidação das Leis do Trabalho, que conceitua a figura do empregador e do empregado, de modo a caracterizar a relação de trabalho protegida pela lei, além de vedar expressamente a figura do contrato nulo, por meio do qual se consagra o princípio da primazia da realidade, desvelando a verdadeira relação empregatícia por trás daquela avença contratual* (página 187).

O referido ministro salientou ainda que, inexistindo à época lei específica a tratar da terceirização da *atividade-fim*, a jurisprudência trabalhista evoluiu da vedação à terceirização, segundo ele, *entendida no verbete como contratação de mão-de-obra por empresa interposta* (página 188), à aceitação das hipóteses de terceirização autorizadas em leis esparsas e nas situações a elas assemelhadas.

Assim, o ministro diferenciou a *terceirização de serviços* e a *intermediação de mão-de-obra* – cujo *distinguishing* por ele feito segue abaixo:

(...) tomando-se como fato a ocorrência dessa desconcentração de atividades, tem-se a chamada terceirização dos serviços, ou simplesmente terceirização, possibilitando que, com o intuito de maximização de lucros e da competitividade, serviços considerados não essenciais à consecução do objeto primordial da empresa possam ser objeto de contratação com outra empresa, especializada na prestação de referido serviço.

De outra parte, também nesse mesmo contexto, espraia-se prática diversa que, a despeito de ser considerada debaixo do largo espectro da terceirização, significa, em verdade, intermediação de mão-de-obra, na medida em que possibilita a contratação de empregados por interposta pessoa, intentando-se estabelecer o vínculo laboral não com a tomadora da prestação dos serviços, mas sim com a empresa interposta, reduzindo-se o custo com a manutenção dos empregados. Trata-se de verdadeira locação da mão-de-obra necessária à execução do objeto primordial que define a própria existência da organização empresarial tomadora dos serviços.

Efetivamente, é essa segunda prática, qual seja, a intermediação de mão-de-obra, fora do contexto do contrato temporário, que a Justiça Trabalhista tem censurado, por meio de decisões judiciais interpretativas do conteúdo da Súmula 331.

(...) Nesse sentido ao localizar, como se depreende em especial do inciso I da Súmula 331, na intermediação da mão-de-obra hipóteses de fraude à contratação, não está a Justiça Trabalhista a vedar a terceirização, no sentido da possibilidade de contratação de prestação de serviços entre duas empresas, mas sim a aferir, no âmbito das regras do Direito do Trabalho, se a relação entre empregador e empregado ocorre diretamente com a empresa tomadora dos serviços, ou se os requisitos dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho não se fazem presentes nessa complexa interligação

(...) Assim, ao buscar o equilíbrio entre os princípios da livre iniciativa e da valorização do trabalho humano por meio de atitude interpretativa, não visualizo eventual contrariedade entre o Enunciado 331 e a Constituição da República, quando a Justiça Especializada promove a análise de um contrato

entre tomador de serviços e o prestador que oferta a mão-de-obra, e, com base na análise de todo o arcabouço normativo a reger as relações de trabalho, declara nula (nos termos do artigo 9º da CLT) essa avença (páginas 192 a 194 e 197).

A Ministra Rosa Weber, que, inclusive, era a única juíza do trabalho de carreira na Corte, iniciou o mérito de seu voto pontuando que *a Súmula 331 do TST não nasceu de geração espontânea* e ainda que ela foi *resultado de longo processo de consolidação da jurisprudência trabalhista – mais de 30 anos de jurisprudência trabalhista - na adequação entre as normas de proteção ao trabalho e a realidade cotidiana da intermediação de mão de obra por meio de pessoa interposta* (página 213).

Sobre o equilíbrio entre os *valores sociais do trabalho* e a *livre iniciativa*, a ministra assinalou que *a livre iniciativa deverá ser exercida, com criatividade e eficiência, respeitados os limites da legislação estatal heterônoma em matéria de Direito do Trabalho. É estabelecendo o binômio entre poder e responsabilidade que se assegura que a livre iniciativa seja exercida nos limites da função social da empresa* (página 240).

A ministra ainda destacou que *a Justiça do Trabalho vem observando uma baixa taxa de exequibilidade das empresas terceirizadas, que, por seu frágil lastro financeiro, não têm conseguido satisfazer direitos trabalhistas básicos, como verbas rescisórias e salários* (página 246).

A respeito da licitude da terceirização, a ministra salientou que *é a realidade concreta que reclama um olhar mais atento ao fenômeno e ao uso que dele vem se fazendo no caso brasileiro* (página 151).

Deste modo, a ministra defendeu *a centralidade do contrato de trabalho no paradigma da CLT e da Constituição de 1988 como norte na interpretação dos limites e possibilidades da terceirização* e concluiu que *é a existência expressa das normas da CLT (arts. 2º, 3º, 9º e 448), ponderada com a legislação específica sobre a contratação terceirizada em hipóteses determinadas e excetivas, que permitiram ao Tribunal Superior do Trabalho, em quase trinta anos de jurisprudência, firmar o entendimento hoje cristalizado na Súmula nº 331 do TST* (páginas 251 e 252).

Finalmente, a ministra fez duras críticas ao entendimento que ia se formando no Plenário do Supremo Tribunal Federal. Vejamos:

(...) a redução do amparo ao trabalhador, abaixo dos patamares historicamente construídos e cristalizados na Súmula nº 331 do TST, para permitir a terceirização também das denominadas atividades-fim, o que equivaleria

viabilizar - no contexto jurídico atual, em que ausente lei, além daquelas já citadas, que excepcione o modelo bilateral clássico - mera intermediação de mão de obra em prol do tomador dos serviços, significa cancelar, à margem da lei, a mercantilização do trabalho humano, configuradora de repugnante exploração do homem pelo homem e desprestígio da lei pátria e da Constituição da República (página 261).

O Ministro *Dias Toffoli* entendeu que a realidade econômica mundial era outra, muito diferente daquela experimentada em 1986. Por este motivo, ele houve por bem *trazer o posicionamento diante da realidade de hoje, com fundamento na Constituição e na conjuntura de um mundo globalizado (página 265).*

O Ministro *Ricardo Lewandowski* rechaçou a ideia de desvirtuamento desenfreado da relação bilateral de emprego clássica, fundamentando que a transferência de *atividade-fim* vai além da terceirização, tratando-se de intermediação de mão-de-obra.

Para referido ministro, houve no processo de adaptação hermenêutica do Tribunal Superior do Trabalho, *a predileção do princípio da proteção das relações de emprego ao revés da legalização da intermediação de mão de obra das atividades-fim, tendência do Direito do Trabalho identificada desde o Enunciado 256 do TST, de 1986 (página 285).*

O ministro também critica como *nefastas as consequências do crescimento desenfreado da contratação triangulada de trabalho, por esvaziar os conceitos constitucionais cardeais de Estado Democrático de Direito. Entre tais decorrências (...), a taxa de rotatividade dos empregados terceirizados, o tempo médio de permanência no emprego e a consequente frustração da continuidade do vínculo, o reduzido nível remuneratório, o aumento na intensidade das jornadas, e, ainda, o enfraquecimento de relações de cooperação e solidariedade entre seus pares (páginas 289 e 290).*

O Ministro *Gilmar Mendes* considerou que *o critério insculpido a partir da Súmula 331 do TST não se coaduna com a realidade empresarial e econômica moderna, sendo um critério aplicável à luz do subjetivismo (página 299), assinalando, inclusive, que a engenharia social que a Justiça do Trabalho tem pretendido realizar não passa de uma tentativa inócua de frustrar a evolução dos meios de produção, os quais têm sido acompanhados por evoluções legislativas nessa matéria (página 302).*

Para o referido ministro, *se a Constituição Federal não impõe um modelo específico de produção, não faz qualquer sentido manter as amarras de um modelo verticalizado, fordista, na contramão de um movimento global de descentralização. Isolar*

o Brasil desse contexto global seria condená-lo à segregação econômica (página 305), e ainda que a vedação à terceirização de etapas produtivas relacionadas à atividade-fim não passa de um controle artificial, e inócuo, do mercado e das relações trabalhistas. Impõe-se um ajuste jurídico no sentido da eliminação dessa barreira ao crescimento e ao desenvolvimento do mercado e do trabalho, medida que, em vez de enterrar o trabalho, certamente o fortalecerá (página 306).

O ministro, então, sugeriu uma *refundação do Direito e da Justiça do Trabalho, inclusive reformulando os seus mais fundamentais conceitos* (páginas 309 e 310).

O Ministro *Marco Aurélio de Mello*, que chegou a ser Juiz do Trabalho por meio do quinto constitucional e nomeado Ministro do Tribunal Superior do Trabalho em 1981, participando da edição do enunciado da Súmula original (nº 256), iniciou seu voto alertando que *a arguição, tal como formalizada, e o recurso extraordinário não visam beneficiar os prestadores serviços – incide em ledó engano quem conclui de forma diversa* (página 314).

A respeito da origem do Direito do Trabalho, o ministro ponderou que *o Estado, buscando o implemento da justiça social, entendeu que as desigualdades reinantes somente poderiam ser corrigidas com a introdução de distinções em sentido oposto, surgindo, assim, normas jurídicas a assegurarem proteção mínima ao hipossuficiente* (página 317), destacando, inclusive, que *a ampla constitucionalização dos direitos dos trabalhadores, ordinariamente veiculados na legislação, não ocorreu por acaso, sem razão expressiva. O sistema revela preocupação do constituinte com a tutela dos trabalhadores. A proteção deixou de encontrar fonte apenas na disciplina legal e adquiriu envergadura constitucional, mediante a passagem da Consolidação das Leis do Trabalho para a Constituição* (página 324).

Para ele, *considerando o estatuto jurídico-constitucional trabalhista, porém, a tradicional restrição jurisprudencial à liberação absoluta da terceirização mostra-se decorrência do próprio princípio da proteção, matriz do Direito do Trabalho, a subsidiar todo o ordenamento jurídico-trabalhista brasileiro* (páginas 324 e 325).

Assim, contrariamente ao que entendeu o Ministro *Gilmar Mendes*, o Ministro *Marco Aurélio Mello* defendeu que, *na busca da excelência na prestação jurisdicional, o magistrado, encarnando a figura do Estado-juiz, deve ter atuação norteadada pelos*

princípios gerais do Direito e, mais especificamente, do Direito do Trabalho, considerada a própria história da legislação protetiva, sob pena de subverter-se aquilo que é o fundamento e a razão de ser da Justiça trabalhista (páginas 328 e 329).

O então decano da Corte, Ministro *Celso de Mello*, votou no sentido de acompanhar os votos condutores dos Ministros *Luís Roberto Barroso* e *Luiz Fux*.

Por fim, a então presidente do Supremo, Ministra *Carmén Lúcia*, considerou que *a terceirização não é por si só a causa da precarização do trabalho, nem viola por si a dignidade do trabalho* (páginas 337). O resultado foi 7x4.

Após o julgamento, considerou-se superado o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho consubstanciado no enunciado da Súmula nº 331, embora este não tenha sido inteiramente cancelado, uma vez que restou admitida a terceirização irrestrita – ou seja, tanto das *atividades-meio* quanto das *atividades-fim* – e mantidos outros itens.

No entanto, a licitude de *qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas*, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, tal como esposada na tese fixada no Tema nº 725 com Repercussão Geral, não foi objeto dos pedidos de fundo – do Recurso Extraordinário nº 958.252-MG e da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324, que apenas objetivavam o pronunciamento do Supremo Tribunal Federal a respeito da vedação à terceirização das *atividades-fim* – e nem tampouco das motivações dos ministros.

II.III. Pejotização

Prima facie, a interpretação inicial da tese sugerida pelo Ministro *Luiz Fux* no Tema nº 725 com Repercussão Geral pode levar a conclusão equivocada de que a pejotização restou autorizada, o que, conforme amplamente demonstrado no subcapítulo anterior, não foi objeto das decisões do Supremo Tribunal Federal.

Tanto é que, até a data de depósito da presente monografia, em 30-09-2025, o tema se encontra pendente de julgamento na própria Suprema Corte e ainda no Tribunal Superior do Trabalho.

Todavia, antes de traçarmos premissas sobre os *leading cases sub judice*, cumpre definirmos o fenômeno da pejotização.

CARLOS HENRIQUE BEZERRA LEITE considera que a pejetização se trata *de um neologismo utilizado para descrever o processo pelo qual um empregado é dispensado pelo empregador e, logo em seguida, é contratado como pessoa jurídica (PJ). Em outras palavras, a pejetização ocorre quando uma pessoa física constitui uma empresa (pessoa jurídica) para prestar pessoalmente o serviço, de modo não eventual, recebendo remuneração (geralmente mensal) e mediante subordinação jurídica a outra empresa (tomadora do serviço)*⁶⁴.

Ou seja, na pejetização, há a substituição do contrato de trabalho por um contrato de prestação de serviços.

O autor acima entende ainda que *a pejetização pode ser considerada uma fraude (CLT, arts. 2º, 3º e 9º) para esconder uma autêntica relação empregatícia. Daí o princípio da primazia da realidade, o qual autoriza o juiz do trabalho a desconsiderar um contrato formal de prestação de serviços em que o prestador é um empregado travestido de uma pessoa jurídica*⁶⁵.

O fenômeno é distinto da *terceirização*: enquanto nesta o trabalhador é empregado de uma empresa que presta serviços em prol de um terceiro (empresa tomadora), na *pejetização* não há um terceiro, uma vez que nela o próprio trabalhador presta serviços, sob a máscara de uma pessoa jurídica, com pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade.

O estudo desta prática, combinado com a análise crítica da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324 e do Tema nº 725 com Repercussão Geral, são deveras necessários, especialmente porque está havendo, desde a fixação das teses neles decididas, uma verdadeira enxurrada de Reclamações Constitucionais para cassar decisões proferidas pela Justiça do Trabalho e/ou determinar a competência da Justiça Comum, para processar e julgar os contratos de prestação de serviços, sem, contudo, observar o quanto efetivamente decidido pelo Supremo Tribunal Federal.

CARLOS HENRIQUE BEZERRA LEITE pondera, pois, que *não cabe ao STF analisar fatos e provas a respeito da existência de fraude em casos de pejetização em sede de reclamações constitucionais, sendo certo que os fundamentos determinantes dos precedentes firmados na ADP 324, no Tema 725 e no RE 958.252 não trataram da*

⁶⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Op. cit.*, página 302.

⁶⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Op. cit.*, página 302.

*pejotização, que, como vimos acima, não se confunde com terceirização. Além disso, os juízes e tribunais do trabalho continuam soberanos na análise da matéria fático-probatória a respeito de fraude e têm o dever de efetivar o distinguishing entre os precedentes e o caso concreto examinado*⁶⁶, nos termos do artigo 489, § 1º, V, do Código de Processo Civil.

Ainda, conforme informado inicialmente no presente subcapítulo, o tema aguarda julgamento no próprio Supremo Tribunal Federal e no Tribunal Superior do Trabalho.

No âmbito da Suprema Corte, foi reconhecida repercussão geral (Tema nº 1.389) e, em 14-04-2025, determinada a suspensão nacional da tramitação de todos os processos que versem sobre idêntica questão de direito, até que haja o julgamento definitivo do Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.532.603-PR.

Na manifestação que opinou pelo reconhecimento da repercussão geral, o Ministro *Gilmar Mendes*, relator do caso, teceu fortes críticas à atuação da Justiça do Trabalho, dizendo que, *diariamente, chegam ao STF inúmeros casos dessa natureza, especialmente por meio de reclamações constitucionais*, o que, segundo ele, *se deve, em grande parte, ao fato de que a Justiça do Trabalho tem reiteradamente se recusado a aplicar as orientações desta Suprema Corte sobre o tema* (páginas 11 e 12).

As controvérsias do Tema nº 1.389 dizem respeito à competência e ônus da prova nos processos que discutem a existência de fraude no contrato civil/comercial de prestação de serviços; e à licitude da contratação de pessoa jurídica ou de trabalhador autônomo para essa finalidade.

Ocorre que o estudo realizado no presente trabalho, especialmente no ***Capítulo I. Surgimento e Evolução do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho no Brasil***, revela que o Tema nº 1.389 possui incongruências inexplicáveis, pois, ora, o trabalho autônomo não é ilícito. Muito pelo contrário, basta que ele seja exercido com independência e liberdade e sem a caracterização dos elementos caracterizadores da relação de emprego.

Outrossim, considerando o artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho e os artigos 114 e 7º, XXIX, do Texto Constitucional, se há dúvida de fraude no contrato civil/comercial de prestação de serviços, por que a competência para discuti-la será da

⁶⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Op. cit., página 303.

Justiça Comum, especialmente quando a Ordem Econômica e Financeira tem por objetivo a busca do pleno emprego (artigo 170, VIII, da Constituição de 1988)?

Em 2013, o Governo de Portugal introduziu um procedimento judicial que permite que promotores públicos processem tomadores de serviços sem que os trabalhadores – supostamente autônomos – assim os façam, reforçando que, mesmo no plano internacional, a competência da Justiça do Trabalho é preservada⁶⁷.

No Tribunal Superior do Trabalho, por meio do Incidente de Julgamento de Recurso de Revista e de Embargos Repetitivos nº 0000373-67.2017.5.17.0121, foi afetado o tema *É válida a contratação de trabalhador que constitui pessoa jurídica para a realização de função habitualmente exercida por empregados no âmbito da empresa contratante (“pejotização”)? E a conversão de relação de emprego em relação pejotizada?*, e, em 27-06-2025, foi determinada a suspensão nacional do processo até o julgamento a ser realizado pelo Supremo Tribunal Federal sobre a pejotização.

A definição do tema é bastante aguardada, especialmente porque, assinalamos com temor, poderá redirecionar os rumos das relações de trabalho e, a toda evidência, alterar a estrutura e até mesmo a essência do Direito do Trabalho, já que, nas palavras do Ministro *Gilmar Mendes*, relator do Tema nº 1.389 com Repercussão Geral, a refundação do Direito e da Justiça do Trabalho no Brasil é sugerível, inclusive com a reformulação de seus mais fundamentais conceitos.

II.IV. Tendência Jurisprudencial

Nos subcapítulos que antecederam, vimos que o Supremo Tribunal Federal declarou lícita a terceirização irrestrita, mas que a pejotização permanece sendo uma prática controversa – tanto que aguarda julgamento na Corte, inclusive com suspensão nacional de todos os processos que versem sobre a referida questão de direito – e que a *celebração de contratos de prestação de serviços autônomos para mascarar uma relação de emprego, a pejotização compulsória e a terceirização ilícita* permanecem sendo hipóteses de fraude.

⁶⁷ Disponível no seguinte sítio eletrônico: <https://boundlesshq.com/guides/portugal/independent-contracting/#:~:text=Independent%20Contractors%20%26%20Employment%20Guidelines,in%20Portugal.>

O julgamento do Tema nº 1.389 (*pejotização*) – e do Tema nº 1.291 (*trabalho em plataformas digitais*) – com Repercussão Geral pelo Supremo Tribunal Federal definirá os rumos das relações de trabalho.

Diga-se isto sobre o tema da pejotização porque a Suprema Corte definirá não somente eventual licitude da contratação de pessoa jurídica ou de trabalhador autônomo para celebração de contrato civil/comercial de prestação de serviços, mas, também, a competência e até mesmo o ônus da prova para discutir a existência de fraude, podendo realmente refundar o Direito do Trabalho e ressignificar seus fundamentos.

Quando do julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324 e do Tema nº 725 com Repercussão Geral, a Corte Suprema era composta pelos Ministros *Celso de Mello* (favorável à terceirização irrestrita), *Marco Aurélio* (desfavorável), *Gilmar Mendes* (favorável), *Ricardo Lewandowski* (desfavorável), *Cármem Lúcia* (favorável), *Dias Toffoli* (favorável), *Luiz Fux* (favorável), *Rosa Weber* (desfavorável), *Luís Roberto Barroso* (favorável), *Édson Fachin* (desfavorável) e *Alexandre de Moraes* (favorável). O resultado do julgamento foi 7x4.

Acontece que, com a aposentadoria dos Ministros *Celso de Mello*, *Marco Aurélio*, *Ricardo Lewandowski*, *Rosa Weber* e *Luís Roberto Barroso*, sendo três deles, conforme demonstrado no ***Subcapítulo II.II. Análise Crítica da Arguição de Descumprimento de Preceito Federal nº 324 e do Tema nº 725 com Repercussão Geral do Supremo Tribunal Federal***, defensores da essência do Direito Laboral, se acaso os ministros remanescentes mantiverem as suas posições, no sentido de ser lícita *qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas*, a previsão de resultado do julgamento seria, de pronto, 5x1, estando praticamente formada a maioria necessária para seja lá qual for a decisão a ser proferida.

A tendência, portanto, é desfavorável à estrutura atual do Direito do Trabalho, especialmente porque o Tema nº 1.389 é de relatoria do Ministro *Gilmar Mendes*, que tem se revelado bastante crítico à atuação da Justiça do Trabalho, muito embora o relator do Tema nº 1.291 (*trabalho em plataformas digitais*) seja o Ministro *Édson Fachin*, único defensor da composição anterior do Direito do Trabalho em sua essência.

Com fundamento no *princípio da vedação ao retrocesso social*, a esperança – e não expectativa – é a de que a competência da Justiça do Trabalho, o *princípio da*

primazia da realidade e os artigos 3º e 9º da Consolidação das Leis do Trabalho não sejam desprezados pela composição atual, agora com os Ministros *Kássio Nunes Marques, André Mendonça, Flávio Dino, Cristiano Zanin* e o cidadão com reputação ilibada e notável saber jurídico que for escolhido para assumir a toga deixada pelo Ministro *Luis Roberto Barroso*.

CAPÍTULO III

CENÁRIO ATUAL E PERSPECTIVAS PARA O FUTURO DO DIREITO DO TRABALHO

III.I. Insegurança Jurídica: *Necessário Distinguishing*

Entendemos que o cenário atual é de insegurança jurídica.

Em primeiro lugar porque se encontram suspensos todos os processos que versam sobre *pejotização* até que o Supremo Tribunal Federal defina a competência da Justiça do Trabalho e o ônus da prova para discutir a existência de fraude no contrato civil/comercial de prestação de serviços, além da própria licitude da contratação de pessoa jurídica ou de trabalhador autônomo para essa finalidade.

Este fato é relevante, dado que, segundo dados do Tribunal Superior do Trabalho, somente em 2024, a Justiça do Trabalho registrou um total de 285.055 processos com pedido de vínculo de emprego⁶⁸.

Portanto, caso a Suprema Corte esvazie a competência da Justiça do Trabalho, a insegurança jurídica se multiplicará, já que uma decisão recente do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região exemplifica o que poderá se suceder com aqueles que já distribuíram demandas na Justiça Especializada, a saber: terão que demandar os tomadores de serviços na Justiça Comum, para, somente com eventual anulação do negócio jurídico, discutir a existência de vínculo empregatício na Justiça Especializada. Vejamos:

CONFLITO DE COMPETÊNCIA. JUSTIÇA DO TRABALHO. CONTRATAÇÃO POR MEIO DE PESSOA JURÍDICA. PEJOTIZAÇÃO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA COMUM. PRECEDENTES DO STF. A controvérsia envolve a alegação de vínculo empregatício decorrente da

⁶⁸ Disponível no seguinte sítio eletrônico: https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/pejotizacao-processos-que-pedem-vinculo-de-emprego-crescem-57-em-2024/#goog_rewarded.

*contratação por meio de pessoa jurídica, sob a tese de fraude na relação jurídica. Embora o artigo 9º da CLT preveja a nulidade de atos que visem à fraude à legislação trabalhista, a matéria deve ser analisada à luz dos recentes precedentes do Supremo Tribunal Federal. Nos julgamentos do RE nº 958.252 (Tema 725) e da ADPF nº 324, o STF firmou entendimento vinculante de que é lícita a terceirização, independentemente da atividade desenvolvida, não se configurando vínculo empregatício entre a contratante e os empregados da empresa contratada. Ademais, o STF tem reiterado que a mera constituição de pessoa jurídica para a prestação de serviços não caracteriza, por si só, fraude trabalhista. Nesse contexto, a análise da validade ou nulidade de contratos de natureza civil ou comercial compete à Justiça Comum, nos termos do decidido pelo Superior Tribunal de Justiça no Conflito de Competência nº 202.726/SP. Apenas após eventual anulação do negócio jurídico perante a Justiça Comum, poder-se-á discutir a existência de vínculo empregatício na Justiça do Trabalho. Diante da pacificação da matéria pelo Pretório Excelso, deve prevalecer o entendimento de que a Justiça Comum detém competência para processar e julgar a demanda. Sentença mantida.*⁶⁹

Como se não bastasse, de acordo com dados do 1º trimestre de 2025 do IBGE, 6,8 milhões trabalham por meio de pessoas jurídicas e 32,5 milhões são trabalhadores informais⁷⁰, de modo que parcela considerável da sociedade poderá ser afetada com o julgamento do Tema nº 1.389 com Repercussão Geral.

Portanto, o impacto da decisão a ser proferida pela Suprema Corte é indeterminado, podendo alcançar diferentes tipos de trabalhadores e de profissões.

Em segundo lugar porque, após o julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324 e do Tema nº 725 com Repercussão Geral, houve uma enxurrada de Reclamações Constitucionais para cassar decisões trabalhistas que reconheceram vínculo empregatício e/ou reconhecer a competência da Justiça Comum para processar e julgar contratos de prestação de serviços e fraudes.

Na própria manifestação de existência de repercussão geral do Tema nº 1.189, o Ministro *Gilmar Mendes*, relator do ARE nº 1.532.603-PR, registrou o que segue:

(...) Para dimensionar a magnitude da questão, destaco que, segundo dados extraídos do portal Corte Aberta, entre 1º de janeiro de 2024 e 30 de setembro de 2024, foram distribuídas mais de 7.360 reclamações a todos os Ministros desta Corte. Destas, 4.440 foram classificadas pelos sistemas internos do Tribunal nas categorias "Direito do Trabalho" e "Direito Processual Civil e do Trabalho". Em 9 de outubro de 2024, tramitavam 3.663 reclamações nesta Suprema Corte, sendo que 2.223 possuíam essa mesma classificação.

Não é necessário recorrer a métodos estatísticos sofisticados ou a grandes

⁶⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo nº 1000802-51.2024.5.02.0521, 7ª Turma, Relatora Desembargadora Claudia Regina Lovato Franco, Data de Assinatura: 25-03-2025.

⁷⁰ AGÊNCIA BRASIL. Mais de 32 milhões são autônomos informais ou trabalham sem carteira. Artigo publicado em 01-05-2025 e disponível no seguinte sítio eletrônico: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2025-04/mais-de-32-milhoes-sao-autonomos-informais-ou-trabalham-sem-carteira#:~:text=Cerca%20de%2032%20mil%20milh%C3%B5es%20de,Image%203>.

matemáticos para concluir que parcela significativa das reclamações em tramitação nesta Corte envolve questões trabalhistas.

Com efeito, no período entre 1º de agosto de 2024 e 30 de setembro de 2024, ambas as Turmas desta Corte analisaram mais de 180 reclamações e proferiram mais de 570 decisões monocráticas sobre casos que envolviam decisões da Justiça do Trabalho que, em maior ou menor grau, restringiam a liberdade de organização produtiva. No primeiro semestre daquele ano (1º de fevereiro de 2024 a 1º de julho de 2024), foram julgadas, em colegiado, mais de 460 reclamações sobre o mesmo tema. No que se refere às decisões monocráticas, no mesmo período, foram proferidas mais de 1.280 por todos os integrantes desta Corte (página 12).

Em terceiro lugar porque o Supremo Tribunal Federal vem firmando entendimentos em matérias laborais que preocupam a comunidade jurídica trabalhista, que em diversas vezes, em uma verdadeira manifestação do efeito *backlash*, saiu em defesa da Justiça do Trabalho.

Para exemplificarmos, destacamos a *Nota sobre a decisão do STF sobre a competência da Justiça do Trabalho com paralisação de processos em curso* da Academia Brasileira de Direito do Trabalho⁷¹; a *Nota sobre a suspensão de ações trabalhistas pelo Supremo Tribunal Federal – Tema 1389* da Associação Nacional das Magistradas e dos Magistrados da Justiça do Trabalho⁷²; a *Nota em defesa da competência da Justiça do Trabalho* da Ordem dos Advogados do Brasil da Seccional de São Paulo⁷³; a *Nota sobre a suspensão de processos de pejetização, de trabalho autônomo e afins* do Ministério Público do Trabalho⁷⁴; e a *Nota pública contra a decisão do ministro Gilmar Mendes de suspender ações em tramitação na Justiça do Trabalho que questionam a chamada “pejetização”* da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho⁷⁵.

Em último lugar porque, além da enxurrada de Reclamações Constitucionais, os Ministros têm cassado decisões trabalhistas, que, após se debruçarem no conjunto fático-probatório dentro de sua competência, reconheceram vínculo empregatício em

⁷¹ Disponível no seguinte sítio eletrônico: <https://andt.org.br/nota-sobre-a-decisao-do-stf-sobre-a-competencia-da-justica-do-trabalho-com-paralisacao-de-processos-em-curso/#:~:text=de%202004%2C%20passou%20a%20ter,todos%20os%20conflitos%20dele%20derivados>.

⁷² Disponível no seguinte sítio eletrônico: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/35664-nota-anamatra-tema1389>.

⁷³ Disponível no seguinte sítio eletrônico: <https://www.oabsp.org.br/jornaldaadvocacia/25-04-14-1848-oab-sp-se-manifesta-contrasuspensao-deacoes-sobre-pejetizacao-pelo-stf#:~:text=A%20Ordem%20dos%20Advogados%20do,a%20garantia%20de%20direitos%20fundamentais>.

⁷⁴ Disponível no seguinte sítio eletrônico: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-do-mpt-sobre-a-suspensao-de-processos-de-pejetizacao-de-trabalho-autonomo-e-afins>.

⁷⁵ Disponível no seguinte sítio eletrônico: <https://anpt.org.br/comunicacao/noticias/nota-publica-contradecisao-do-ministro-gilmar-mendes-de-suspenderacoes-em-tramitacao-na-justica-do-trabalho-que-questionam-a-chamada-pejetizacao>.

relações de trabalho “mascaradas”, em indeterminados casos, seja de *pejotização*, seja de contratos de prestação de serviços supostamente autônomos, com fundamento de que os Tribunais do Trabalho violaram a autoridade da decisão proferida pela Suprema Corte na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324 e no Tema nº 725 com Repercussão Geral, sem haver, contudo, estrita aderência.

Na Reclamação Constitucional nº 64.898-SP, foi atacado acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, de relatoria da Juíza *Elisa Maria de Barros Pena*, que manteve vínculo empregatício entre um engenheiro e uma empresa de engenharia.

A decisão trabalhista registrou que *a sentença originária não merece reparo, quanto à fraude constatada na contratação do recorrido, através de contrato de prestação de serviços concomitantemente com o contrato de trabalho firmado, e ainda que, demonstrada a prestação de serviços pessoais, com subordinação direta ao grupo de empresas, em caráter habitual, sempre nos mesmos moldes e sobretudo, sem alteração na forma de trabalho, resta mantida a sentença recorrida quanto ao vínculo de emprego.*

Os Ministros da 1ª Turma do Supremo Tribunal Federal, em acórdão de relatoria do Ministro *Luiz Fux*, cassaram a decisão trabalhista, ficando vencido apenas o Ministro *Flávio Dino*.

O Agravo Regimental interposto na referida Reclamação Constitucional foi elaborado pelo autor, no exercício da advocacia, de modo que a transcrição parcial do voto do Ministro *Flávio Dino* que, mesmo vencido, dava-lhe provimento, é pertinente – especialmente porque se registrou ser imperativo o *distinguishing* entre o que decidiu os Tribunais:

(...) Por primeiro, não há aderência estrita. Imperativo o distinguishing. A instância reclamada não decidiu que é inválida a terceirização de atividade-fim, ou que é vedado o trabalho sob outras formas jurídicas (prestação de serviços, autônomos, representantes comerciais, corretores etc.).

Se assim tivesse feito, não existiria dúvida da violação aos precedentes vinculantes. O que houve foi a conclusão de que, no caso concreto, estão presentes os atributos específicos caracterizadores da relação de emprego.

(...) Por segundo, o provimento da Reclamação exigiria a análise exauriente de fatos e provas, o que é vedado na presente via.

(...) Finalmente, realço que, no sistema constitucional pátrio, a relação de emprego é a regra, conforme deflui do artigo 7º da Constituição, e as demais formas de trabalho são válidas apenas quando efetivamente se diferenciam daquela. (páginas 15 a 17 do Inteiro Teor do Acórdão)

Além do Ministro *Flávio Dino*, que possui entendimento coerente a respeito da ciência jurídica laboral, os recém-chegados Ministros *Nunes Marques*, *André Mendonça* e *Cristiano Zanin* já proferiram decisões em matérias de trabalho que, a toda evidência, demonstram completa inclinação à licitude da pejetização ou de qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas.

Na Reclamação Constitucional nº 61.514-RS, os Ministros da 2ª Turma, em acórdão de relatoria do Ministro *Nunes Marques*, cassaram uma decisão trabalhista que reconheceu vínculo empregatício entre um corretor de imóveis, que atuou como vendedor, e uma construtora.

Na Reclamação Constitucional nº 69.240-RJ, o Ministro *André Mendonça* da 2ª Turma proferiu decisão monocrática cassando o reconhecimento de vínculo de emprego de um *motoboy*, que recebia diárias em dias de semana de R\$ 45 reais e em finais de semana de R\$ 55 reais, com acréscimo de R\$ 3 reais por entrega, totalizando a média mensal de R\$ 2,5 mil, e nem mesmo recebeu seus haveres rescisórios da pizzeria que trabalhou, sob o fundamento de que se tratava de trabalho autônomo.

Na Reclamação Constitucional nº 62.357-MG, os Ministros da 1ª Turma, em acórdão de relatoria do Ministro *Cristiano Zanin*, cassaram uma decisão trabalhista que reconheceu vínculo empregatício entre um tecnólogo em radiologia médica e um hospital.

Na maioria dos casos, o Supremo Tribunal Federal tem determinado que os Tribunais Regionais do Trabalho profiram novas decisões ou que a controvérsia seja remetida ao crivo da Justiça Comum.

Já na Reclamação Constitucional nº 60.454-SP, os Ministros da 1ª Turma, em acórdão de relatoria do Ministro *Flávio Dino*, negaram seguimento ao pedido de cassação de decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

O voto do relator reforçou a imperiosa necessidade de estrita aderência e de se operar o *distinguishing* entre o que decidiu a Justiça do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental e no Tema nº 725 com Repercussão Geral. Vejamos:

(...) as autoridades reclamadas, ao analisarem o acervo fático-probatório constante nos autos, reconheceram que a existência de empresa interposta tinha como objetivo a dissimulação do verdadeiro empregador e também identificaram a caracterização do vínculo empregatício na forma do art. 3º da CLT.

Portanto, as decisões impugnadas não decidiram no sentido de ser inválida a terceirização de atividade-fim, ou ser vedado o trabalho sob outras formas jurídicas (prestação de serviços, autônomos, representantes comerciais, corretores etc.).

Se assim tivesse feito, não existiria dúvida da violação aos precedentes vinculantes. O que houve foi a conclusão de que, no caso concreto, estão presentes a dissimulação de quem seria o verdadeiro empregador e a verificação dos atributos específicos caracterizadores da relação de emprego.

Pontuo que nenhum dos precedentes vinculantes invocados impede o reconhecimento de relação de emprego em cada caso concreto. O vínculo empregatício não é compulsório, tampouco foi banido da ordem jurídica. Trata-se de análise específica, de lide com contornos próprios, e não de debate abstrato sobre tese jurídica. (páginas 31 e 32)

Deste modo, na esteira dos votos vencidos dos Ministros *Édson Fachin*, *Rosa Weber*, *Ricardo Lewandowski* e *Marco Aurélio Mello* na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental e no Tema nº 725 com Repercussão Geral, a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região já tem feito o imperativo *distinguishing* em casos de terceirização e pejetização, reafirmando o forte compromisso que os operadores do Direito possuem com os mais basilares princípios da ciência jurídica laboral. Vejamos alguns dos exemplos mais recentes:

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Inicialmente merece registro que, após julgamento da ADPF 324 e do RE 958252, em que foi fixada a Tese 725 de Repercussão Geral pelo STF, a terceirização de serviços pode ocorrer em qualquer atividade da empresa, seja atividade fim ou essencial, seja atividade meio, competindo à empresa decidir sobre como se dará sua cadeia de produção, por meio de empregados próprios, terceirizados ou próprios e terceirizados. Todavia, o decidido pela Suprema Corte não impede o reconhecimento do vínculo empregatício nas hipóteses em que presentes os requisitos da relação empregatícia, quais sejam, serviço prestado por pessoa física, mediante pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação (arts. 2º e 3º, da CLT), em evidente fraude à legislação trabalhista (art. 9º da CLT). Recurso ao qual se nega provimento.⁷⁶

Comentário: o entendimento foi no sentido de que o quanto decidido pela Suprema Corte não impede o reconhecimento do vínculo empregatício nas hipóteses em que estão presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego, em evidente fraude à legislação trabalhista. Destacamos a aplicação do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Representante comercial. Pejetização. Relação de emprego. Princípio da Primazia da Realidade. A prática da "pejetização", se comprovada, configura-se como uma tentativa de mascarar o vínculo empregatício sob a forma de contrato autônomo, com o intuito de descaracterizar uma relação que, de fato, teria os elementos essenciais de uma relação de emprego, subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade, conforme estipulado nos arts. 2º e 3º da CLT. Trata-se de uma forma de simulação contratual que, ao disfarçar o vínculo de emprego, desvirtua os preceitos trabalhistas, matéria que se insere na competência da Justiça do Trabalho. Ainda que o STF, ao julgar o Tema nº

⁷⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo nº 1001120-07.2024.5.02.0433, 11ª Turma, Relator Desembargador Sérgio Roberto Rodrigues, Data de Assinatura: 21-07-2025.

725 de Repercussão Geral, tenha consolidado a possibilidade de terceirização de atividades-fim, não adentrou na questão da competência para julgamento de fraudes por "pejotização". Deste modo, permanece intacta a prerrogativa da Justiça do Trabalho para apurar se a relação de trabalho subjacente ao contrato civil configura, na realidade, um vínculo de emprego. Não se aplica ao caso, tampouco, o Tema nº 550 do STF, justamente porque a controvérsia reside no próprio fato de a reclamante alegar não ser representante comercial autônoma. Ademais, o Princípio da Primazia da Realidade, norteador da Justiça do Trabalho, impõe que, em casos como o presente, o exame se paute pelos elementos fáticos e probatórios, de modo que a forma contratual não prevalece sobre a efetiva realidade das relações estabelecidas entre as partes. Assim, sendo a demanda fundamentada na alegação de fraude com finalidade de dissimulação de vínculo empregatício, impõe-se o reconhecimento da competência desta Justiça Especializada para análise do mérito. Recurso Ordinário provido.⁷⁷

Comentário: o entendimento foi no sentido de que a pejotização continua sendo uma tentativa de mascarar a relação de emprego, desvirtuando os preceitos trabalhistas de competência da Justiça do Trabalho. Destacamos não somente a aplicação do *princípio da primazia da realidade*, inclusive como sendo norteador da Justiça Especializada, como, também, o fundamento de que a mera alegação de fraude com finalidade de dissimulação de vínculo empregatício é suficiente ao reconhecimento da competência laboral.

Vínculo de emprego. Pejotização. Competência da Justiça do Trabalho. A hipótese de que cuidam estes autos é distinta daquela tratada no Tema 725 do STF, considerando que não se discute a licitude da terceirização de atividade meio ou fim, mas o reconhecimento de vínculo de emprego fundamentado em suposta fraude em contrato de trabalho. Portanto, cabe à Justiça do Trabalho o processamento da ação. Ao Juiz do Trabalho caberá, colhida a prova, decidir se as partes estiveram vinculadas por um verdadeiro contrato entre pessoas jurídicas ou, ao contrário, se se tratou de uma pejotização ilícita, utilizada para fraudar legítimos direitos trabalhistas. Recurso provido para reconhecer a competência do Judiciário Trabalhista e determinar o retorno dos autos à origem.⁷⁸

Comentário: o entendimento foi no sentido de que, colhida a prova, cabe ao Juiz do Trabalho decidir se, na realidade contratual, a avença é válida ou se é o caso de fraude.

TERCEIRIZAÇÃO. FRAUDE. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. RECONHECIMENTO DO LIAME LABORAL. SENTENÇA MANTIDA. Conforme a prova oral produzida nos autos, verifica-se que a reclamante apresentava subordinação direta aos empregados do banco reclamado. Diante disso, tem-se que o tomador de serviços era quem dirigia o trabalho da obreira (contratada pela segunda reclamada), o que demonstra a fraude na terceirização. Atentem-se ainda os reclamados que o caso dos autos se distingue do julgamento proferido pelo STF na ADPF 324 e no RE 958.252, pois, em razão da prova oral, tem-se que restou caracterizada a subordinação direta da reclamante aos empregados do banco reclamado, além destes gerenciarem todas as suas atividades. Portanto, havendo trabalho prestado em regime de subordinação com o tomador de serviços, está configurada a fraude e, por consequência, também a relação de emprego. Desta forma, presente o vínculo empregatício entre a reclamante e o banco reclamado.⁷⁹

⁷⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo nº 1000408-28.2024.5.02.0009, 14ª Turma, Relator Desembargador Davi Furtado Meirelles, Data de Assinatura: 28-04-2025.

⁷⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo nº 1001203-98.2020.5.02.0421, 6ª Turma, Relator Desembargador Wilson Fernandes, Data de Assinatura: 17-02-2025.

⁷⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo nº 1000256-20.2023.5.02.0007, 11ª Turma,

Comentário: o entendimento foi no sentido de que a subordinação direta de terceirizado ao terceirizante constitui fraude na terceirização e caracteriza relação de emprego.

TERCEIRIZAÇÃO E PEJOTIZAÇÃO. DISTINGUISHING. FRAUDE E POSSIBILIDADE RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO À LUZ DOS FATOS E PROVAS NO CASO CONCRETO. NULIDADE DOS CONTRATOS DE TERCEIRIZAÇÃO, PEJOTIZAÇÃO E PARCERIA QUANDO UTILIZADOS PARA DISSIMULAR RELAÇÃO DE EMPREGO. INTELIGÊNCIA DA LEI Nº 6.019/1974, LEI Nº 13.429/2017 E LEI Nº 13.352/2016. RECOMENDAÇÃO 198/OIT (ART. 4º, "B") E JULGADOS STF/ADPF324 (TEMA 725), STF/RE 958.252, STF/ADC 48, STF/ADI 5625.⁸⁰

Comentário: o entendimento foi no sentido de que, havendo meras discussão de fraude e possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício, a competência para os processos será da Justiça do Trabalho, que poderá ainda anular contratos de terceirização, de pejotização e de parceria, quando estes forem utilizados para dissimular relação de emprego.

Concluimos assim que, enquanto o cenário de completa insegurança jurídica não for modificado, com fulcro nos artigos 3º, *caput*, e 9º da Consolidação das Leis do Trabalho e nos artigos 114 e 7º, XXIX, da Constituição da República, o *distinguishing* é uma alternativa já defendida pela doutrina e aplicada pela jurisprudência para manutenção da essência do Direito do Trabalho e da competência da Justiça do Trabalho.

Sublinhamos, finalmente, que, mesmo após o julgamento do Tema nº 1.389 e do Tema nº 1.291 com Repercussão Geral pelo Supremo Tribunal Federal, especialmente a depender de seu resultado, a distinção entre o que é lícito e o que será alegado e decidido referentes às relações de trabalho é tarefa própria do Direito do Trabalho, por intermédio do *princípio da primazia da realidade*.

III.II. Direito Comparado

Este subcapítulo mapeia experiências estrangeiras relevantes para problemas centrais do Direito do Trabalho contemporâneo — primazia da realidade sobre a forma, repressão à intermediação fraudulenta, enfrentamento da pejotização e tutela de trabalhadores de plataformas e outras formas de divisão do trabalho — com vistas a extrair parâmetros interpretativos e legislativos úteis ao cenário brasileiro, especialmente diante da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324, do Tema nº 725 e ainda dos futuros julgamentos dos Temas nº 1.389 e nº 1.291 com Repercussão Geral pelo Supremo Tribunal Federal.

Em **Portugal**, o *Código do Trabalho*⁸¹ consagra uma *presunção de contrato de trabalho* (artigo 12.º) quando se verificam algumas características, tais como: prestação de serviços em local determinado pelo tomador de serviços; fornecimento de equipamento e instrumentos de trabalho pela empresa; determinação de horários de início e de término da prestação de serviços; retribuição salarial periódica; e integração na organização produtiva.

A legislação trabalhista portuguesa, por sinal, já avançou no tema *trabalho em plataformas digitais*, estabelecendo – através de uma reforma de 2023 – uma *presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital* (artigo 12.º-A) quando a plataforma digital: fixa a remuneração ou estabelece limites máximos e mínimos para ela; exerce o poder de direção e determina regras específicas, inclusive a respeito da forma de apresentação do prestador de serviços; controla e supervisiona a prestação da atividade, incluindo em tempo real, ou verifica a qualidade da atividade prestada, nomeadamente através de meios eletrônicos ou de gestão algorítmica; restringe a autonomia do prestador de atividade quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à escolha do horário de trabalho ou dos períodos de ausência, à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, à utilização de subcontratados ou substitutos, através da aplicação de sanções, à escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma; exerce poderes laborais sobre o prestador de atividade, nomeadamente o poder disciplinar, incluindo a exclusão de futuras atividades na plataforma através de desativação da conta; e fornece equipamentos e

⁸¹ **PORTUGAL.** Código do Trabalho. Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 fev. (com alterações). Arts. 12.º e 12.º-A (incluídos/alterados pela Lei n.º 13/2023, de 3 abr). Lisboa: Diário da República. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>.

instrumentos de trabalho.

Na **Espanha**, o *Estatuto de los Trabajadores*⁸² historicamente combate a cessão ilegal de mão de obra (artigo 43) e impõe responsabilidade solidária do tomador em hipóteses de subcontratação (artigo 42).

Em 2021, a chamada *Ley Rider* (RDL 9/2021 e Lei 12/2021)⁸³ inseriu a *Disposición Adicional 23.^a*, presumindo a existência de relação de trabalho entre plataformas de entrega e entregadores quando o poder de organização, direção e controle — inclusive algorítmico — é exercido pela empresa, e reforçou o direito de informação sobre algoritmos (artigo 64.4.d).

Na **França**, o *Code du travail*⁸⁴ tipifica e reprime o *prêt illicite de main-d'œuvre e o marchandage* (L8241-1 e L8231-1), operações de intermediação que, por finalidade lucrativa e prejuízo de direitos, são ilícitas; igualmente coíbe o trabalho dissimulado e formas de falso autônomo (L8221-6). A sanção penal convive com a possibilidade de requalificação do vínculo, aplicando-se o teste de subordinação (poder de direção, controle e sanção).

A jurisprudência da *Cour de cassation*, no *leading case Take Eat Easy* (2018)⁸⁵, reconheceu que geolocalização e sistema de sanções revelam subordinação; em 2020, *case Uber*⁸⁶, reiterou a requalificação.

No **Reino Unido**, a arquitetura classificatória distingue *employees* (empregado), *workers* (categoria intermediária com direitos a salário-mínimo e férias) e *self-employed* (trabalhador independente/autônomo)⁸⁷.

⁸² **ESPAÑA**. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Estatuto de los Trabajadores (texto refundido). Arts. 42, 43; Disposición Adicional 23.^a; art. 64.4(d). Madrid: BOE. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>.

⁸³ **ESPAÑA**. Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo. Adapta el Estatuto de los Trabajadores a la actividad de reparto en plataformas digitales (“Ley Rider”). Madrid: BOE. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/05/11/9/con>.

⁸⁴ **FRANÇA**. Code du travail (versão vigente). Arts. L8221-6; L8231-1; L8241-1 e ss. Paris: Légifrance. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160849/2020-%2010-05?utm_source.

⁸⁵ **FRANÇA**. Cour de cassation, chambre sociale. **Arrêt du 28 novembre 2018**, pourvoi n° 17-20.079 (Take Eat Easy). Paris: Cour de cassation. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037787075?utm_source.

⁸⁶ **FRANÇA**. Cour de cassation, chambre sociale. **Arrêt du 4 mars 2020**, pourvoi n° 19-13.316 (Uber). Paris: Cour de cassation. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000042025162?utm_source.

⁸⁷ **REINO UNIDO**. *Employment status and employment rights: guidance for HR professionals, legal*

Em *Uber BV v Aslam* (SC, 2021)⁸⁸, a Suprema Corte decidiu que motoristas são *workers*. A decisão enfatizou que a análise deve considerar a realidade fática de subordinação e dependência econômica, e não apenas os termos do contrato: a *Uber* definia tarifas, controlava o acesso a corridas, fixava condições e excluía motoristas que recusassem corridas, configurando poder de direção. Assim, reforçou-se a primazia da realidade sobre a forma e a necessidade de proteger trabalhadores em relações atípicas.

Na **Alemanha**, o § 611a do *BGB*⁸⁹ positivou o critério da dependência pessoal e da prestação subordinada. O *Bundesarbeitsgericht*, no caso 9 AZR 102/20 (2020)⁹⁰, reconheceu que *crowdworkers* podem ser empregados quando a execução real revela trabalho dirigido e controlado, independentemente do rótulo contratual — manifestação inequívoca da primazia da realidade.

No plano da **União Europeia**, a *Diretiva sobre Trabalho em Plataformas* 2024/2831, aprovada pelo Parlamento Europeu e Conselho da União Europeia⁹¹, estabelece deveres de transparência algorítmica, medidas de proteção contra gestão automatizada opaca e impõe que os Estados-Membros prevejam presunção legal de emprego quando verificados indícios de controle/direção, cabendo à plataforma afastá-la.

Ainda, no Tribunal de Justiça da União Europeia, o caso C-692/19⁹² indicou fatores (liberdade de recusa, substituição real, organização do tempo) para diferenciar *autônomo* de *worker*, enquanto o caso *King v Sash Windows* (C-214/16)⁹³ reforça que a qualificação como *worker* gera direitos materiais (férias) mesmo fora do emprego clássico.

professionals and other groups. 30 August 2024. Disponível em: https://www.gov.uk/government/publications/employment-status-and-employment-rights/employment-status-and-employment-rights-guidance-for-hr-professionals-legal-professionals-and-other-groups?utm_source.

⁸⁸ **REINO UNIDO**. Supreme Court. *Uber BV and others v Aslam and others*. [2021] UKSC 5, 19 Feb. 2021. Londres: The Supreme Court. Disponível em: https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029?utm_source.

⁸⁹ **ALEMANHA**. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). § 611a (Begriff des Arbeitsvertrags). Berlim: Bundesministerium der Justiz. Disponível em: <https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/>.

⁹⁰ **ALEMANHA**. Bundesarbeitsgericht (BAG). Urteil vom 1. Dezember 2020 – 9 AZR 102/20 (Crowdworker). Erfurt: BAG. Disponível em: https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/9-azr-102-20/?utm_source.

⁹¹ **UNIÃO EUROPEIA**. Parlamento Europeu; Conselho da União Europeia. Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024, relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais. Jornal Oficial da UE. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX%3A32024L2831&utm_source.

⁹² **UNIÃO EUROPEIA**. Tribunal de Justiça (TJUE). C-692/19 – *B v Yodel Delivery Network Ltd*. Acórdão de 22 abr. 2020. Luxemburgo: Curia. Disponível em: https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=225922&doclang=EN&utm_source.

⁹³ **UNIÃO EUROPEIA**. Tribunal de Justiça (TJUE). C-214/16 – *King v The Sash Window Workshop Ltd*. Acórdão de 29 nov. 2017. Luxemburgo: Curia. Disponível em: https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=197263&doclang=EN&utm_source.

Nos **países nórdicos**, a principal fonte das condições laborais é a negociação coletiva.

Na **Dinamarca**, experiências pioneiras (como o acordo coletivo *Hilfr-3F*⁹⁴) e, desde 2021, acordo setorial para entregadores⁹⁵, vêm elevando padrões de renda e proteção por via negocial — um caminho que opera ainda que sem requalificação legal automática.

Na **Noruega**, reformas de 2023–2025 introduziram presunção de emprego na *Arbeidsmiljøloven* (§ 1-8)⁹⁶, deslocando o ônus para quem alega autonomia.

Na **Austrália**, o pacote de reformas *Closing Loopholes* (2023/2024)⁹⁷ alterou a *Fair Work Act*⁹⁸, para privilegiar a *practical reality and true nature* na definição legal de empregado (s. 15AA) e criou o regime de *employee-like workers* para plataformas, com padrões mínimos e proteção contra *unfair deactivation*, confiando à *Fair Work Commission* novas competências regulatórias.

No **Japão**, a *Freelance Act* (2024)⁹⁹ não converte *freelancers* em empregados, mas impõe deveres de contrato escrito, prazos de pagamento e veda práticas abusivas, ampliando salvaguardas no trabalho fora do emprego típico. No contencioso coletivo, a Comissão de Relações Laborais de Tóquio (ordem de 25/11/2022)¹⁰⁰ determinou que empresas ligadas ao *Uber Eats* negociassem com o sindicato, reconhecendo os entregadores como trabalhadores para fins da Lei de Sindicatos.

⁹⁴ Disponível em: https://www.etf-europe.org/3f-secures-ground-breaking-national-sectoral-agreement-for-delivery-riders/?utm_source.

⁹⁵ Disponível em: https://digitalplatformobservatory.org/national-developments/?utm_source.

⁹⁶ **NORUEGA**. *Arbeidsmiljøloven* (Lei do Ambiente de Trabalho) – LOV-2005-06-17-62, com reformas de 2023–2025. § 1-8 (presunção de emprego). Oslo: Lovdata. Disponível em: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>.

⁹⁷ Disponível em: <https://www.fwc.gov.au/about-us/new-laws/closing-loopholes-acts-whats-changing>.

⁹⁸ **AUSTRÁLIA**. *Fair Work Act* 2009 (Cth), com alterações introduzidas pelo *Fair Work Legislation Amendment (Closing Loopholes) Act* 2023 e ... (No. 2) 2024. s. 15AA (definição de empregado) e regime para “employee-like workers”. Canberra: Federal Register of Legislation. Disponível em: <https://www.legislation.gov.au/C2009A00028/latest/text>.

⁹⁹ **JAPÃO**. *Act on the Optimization of Transactions Involving Specified Freelance Workers* (“Freelance Act”), em vigor desde nov. 2024. Tóquio: Government of Japan / Japanese Law Translation. Disponível em: https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2024/049-01.pdf?utm_source.

¹⁰⁰ **JAPÃO**. Tokyo Labour Relations Commission. **Order recognizing delivery partners as “workers” for Trade Union Act purposes (Uber Eats)**, 25 Nov. 2022. Tóquio: TLRC. Disponível em: https://www.jilaf.or.jp/en/news/20231016-2816/?utm_source.

Concluindo, o panorama comparado converge para um núcleo comum: quando a realidade fática revela subordinação e integração do trabalhador à organização empresarial ou da plataforma, deve prevalecer a qualificação material sobre a forma escolhida pelas partes, com inversões de ônus (presunções legais de emprego) e consequências severas à intermediação irregular (responsabilidade solidária, requalificação e, em alguns ordenamentos, sanção penal). A tutela algorítmica (transparência, contestabilidade de decisões automatizadas e limites à gestão por aplicativo) torna-se eixo regulatório transversal. Esses parâmetros conformam um repertório normativo e jurisprudencial apto a orientar o Brasil na repressão à pejetização e à terceirização fraudulenta e na proteção de trabalhadores de plataformas, sem prejuízo de espaços legítimos para trabalho autônomo genuíno.

Essas experiências indicam que a evolução do Direito do Trabalho passa por reafirmar a primazia da realidade, impor responsabilidade solidária aos tomadores e disciplinar a utilização de algoritmos para impedir fraudes. Para o Brasil, que enfrenta desafios com terceirização ampla e pejetização, tais parâmetros oferecem fundamentos jurídicos e comparados para reorientar a jurisprudência em direção a uma tutela mais efetiva do trabalho digno.

III.III. Negociação Coletiva

O presente subcapítulo analisa a negociação coletiva no Brasil, examinando seu reconhecimento constitucional e legal, a situação contemporânea após a Reforma Trabalhista, bem como o potencial desse instrumento para a efetivação de direitos sociais em um cenário de inovações tecnológicas.

A Constituição de 1988 reconhece, entre os direitos sociais, o *reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho* (artigo 7º, XXVI) e assegura aos sindicatos a função de participar das negociações coletivas (artigo 8º, VI).

A Organização Internacional do Trabalho define negociação coletiva como processo pelo qual empregadores e organizações de trabalhadores estabelecem condições de trabalho e de emprego, regulamentam suas relações recíprocas e tratam de questões de interesse mútuo (artigo 2º da Convenção nº 154).

No Brasil, o Decreto nº 21.761, de 23 de agosto de 1932, introduziu a Convenção Coletiva de Trabalho e inspirou os artigos 611 a 625 da Consolidação das Leis do Trabalho, que distinguem a Convenção Coletiva de Trabalho, firmada entre sindicatos patronais e dos trabalhadores, do Acordo Coletivo de Trabalho, celebrado entre sindicato e empresa.

A Consolidação das Leis do Trabalho, com a vinda da Reforma Trabalhista, estabelece, no artigo 611-A, a prevalência do negociado sobre o legislado em uma série de temas (jornada, banco de horas etc.), ao passo que o artigo 611-B determina os direitos indisponíveis (normas de saúde e segurança, salário-mínimo, FGTS, férias, licenças, entre outros). A referida reforma alterou ainda o artigo 620, para que o Acordo Coletivo de Trabalho prevaleça sobre a Convenção Coletiva de Trabalho, conferindo maior flexibilidade negocial.

Desde então, a negociação coletiva tem assumido papel estratégico na adaptação das relações de trabalho às transformações econômicas e tecnológicas.

O Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego registrou mais de 90,5 mil instrumentos de negociação entre 2023 e 2025, dos quais cerca de 75 mil foram acordos coletivos e 16 mil convenções¹⁰¹.

Diante desse panorama, a negociação coletiva se revela não apenas como sendo um mecanismo de ajuste de condições econômicas, mas, também, uma ferramenta de efetivação de direitos fundamentais e de inovação social.

A prevalência do negociado sobre o legislado, quando conjugada com princípios constitucionais como a dignidade da pessoa humana, a valorização social do trabalho e o objetivo de reduzir as desigualdades sociais, deve orientar a construção de cláusulas que ampliem direitos — e não que meramente flexibilizem obrigações.

Cláusulas que asseguram qualificação, mantêm o emprego durante a implementação de tecnologias, obrigam empresas a dialogar previamente com sindicatos e asseguram a participação de representantes dos trabalhadores na elaboração de planos de automação são exemplos de como a negociação pode criar garantias alinhadas ao desenvolvimento tecnológico responsável.

¹⁰¹ Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/maio/sistema-mediador-de-negociacao-coletiva-do-brasil-e-modelo-para-a-america-latina>.

Ademais, o fortalecimento das entidades sindicais e a transparência proporcionada pelo registro no Sistema Mediador constituem condições necessárias para que as negociações cumpram sua função social.

Assim, a negociação coletiva permanece como pilar essencial na tutela do trabalho em face das transformações tecnológicas, servindo de instrumento para harmonizar competitividade empresarial, inovação e direitos sociais.

CONCLUSÃO

A pesquisa demonstrou que o Direito do Trabalho possui vocação protetiva e dinâmica. Historicamente, ele foi construído para equilibrar a desigualdade econômica entre empregadores e trabalhadores e preservar a dignidade humana. Esse caráter protetivo se manifesta no *princípio da primazia da realidade*, que privilegia a verdade dos fatos sobre a forma contratual, e no artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, que anula atos destinados a fraudar a legislação trabalhista. O estudo evidenciou que a distinção entre trabalho e emprego é essencial: o trabalho é gênero amplo, enquanto a relação de emprego exige pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade.

Ao analisar a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, verificou-se que as decisões na Arguição de Descumprimento de Preceito Federal nº 324 e no Tema nº 725 com Repercussão Geral conferiram ampla liberdade para a terceirização, ao afirmar que ela é lícita independentemente da atividade desempenhada. Contudo, a pesquisa mostrou que essa orientação não elimina a possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício quando presentes os elementos caracterizadores e houver subordinação direta. Verificou-se que a jurisprudência trabalhista continua aplicando o *princípio da primazia da realidade* e o artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho para desconsiderar contratos simulados e reconhecer a competência da Justiça do Trabalho. Portanto, embora a terceirização ampla seja permitida, a pejetização permanece como fraude quando utilizada para mascarar relações de emprego.

Em comparação com outras jurisdições, observou-se que vários países, como Portugal, Espanha, Noruega e Austrália, adotam presunções de emprego, responsabilidade solidária e regras específicas para trabalho em plataformas, reafirmando a primazia da realidade. Esses parâmetros podem orientar o Brasil no enfrentamento da pejetização, na proteção de trabalhadores de plataformas digitais e na compreensão de diferentes formas de prestação de serviços. Ademais, a negociação coletiva, reconhecida pela Constituição de 1988 e pela Convenção nº 154 da Organização Internacional do Trabalho, mostrou-se fundamental para ajustar condições de trabalho no contexto de transformações tecnológicas; a Reforma Trabalhista de 2017 reforçou a prevalência do negociado sobre o legislado, de modo que instrumentos coletivos podem ser usados para garantir direitos, promover qualificação e assegurar participação dos trabalhadores nas decisões sobre automação.

Conclui-se que a proteção ao trabalhador e a segurança jurídica exigem a harmonização da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal com os princípios fundamentais do Direito do Trabalho. A terceirização e a pejotização, embora possam contribuir para a modernização produtiva, não podem servir de subterfúgio para suprimir direitos. Recomenda-se (i) reafirmar o *princípio da primazia da realidade* e a aplicação do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho nos julgamentos, fazendo-se o imperativo *distinguishing*, (ii) aprimorar a legislação para presumir a existência de relação de emprego em situações típicas de subordinação, (iii) fortalecer a negociação coletiva como espaço de construção de soluções para o trabalho em plataformas e novas tecnologias, e (iv) promover diálogo entre os Três Poderes e a sociedade para garantir que a evolução econômica não se faça às custas da dignidade do trabalhador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BÍBLIA DE JERUSALÉM. 1ª edição – São Paulo: Paulus, 2002.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 15ª edição – São Paulo: LTr, 2016.

FILHO, Ives Gandra Martins. *Manual de Direito e Processo do Trabalho*. 30ª edição – São Paulo: Saraiva, 2025.

FUNDÃO, Valéria Gaurink Dias. *A Revolução Industrial 4.0 e seus impactos na proteção social*. São Paulo: 2024.

GALINDO, João Maurício et al. Beethoven: as muitas faces de um gênio. São Paulo: Contexto, 2019.

GOMES, Orlando et. al. *Curso Elementar de Direito do Trabalho*. 2ª edição – Rio de Janeiro: Livraria Forense, 1964.

JOÃO, Paulo Sérgio. *Aplicação do artigo 9º da CLT na controvertida prestação de serviços*. Artigo publicado na coluna *Reflexões Trabalhistas* do *Consultor Jurídico* em 09-05-2025.

JOÃO, Paulo Sérgio. *Direito do Trabalho: negociações coletivas e novas tecnologias*. Artigo publicado na Coluna *Reflexões Trabalhistas* em 27-06-2025 do *Consultor Jurídico*.

JOÃO, Paulo Sérgio. *O inacabado Direito do Trabalho*. Artigo publicado no *Migalhas* em 16-08-2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 23ª edição – São Paulo: Saraiva, 2025.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 12ª edição – São Paulo: Saraiva, 2021.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 16ª edição – São Paulo: Saraiva, 2025.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito Processual do Trabalho*. 47ª edição – São Paulo: Saraiva, 2025.

MARTINS, Sergio Pinto. *Terceirização no Direito do Trabalho*. 16ª edição – Rio de Janeiro: Saraiva, 2025.

MOREIRA, Nélson Borges. *Terceirização ou Parceirização: modismo ou modernismo*. 1ª edição – Brasília: Editora Consulex, 1993.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 9ª edição – São Paulo: Saraiva, 1991.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. 16ª edição – São Paulo: LTr, 1996.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3ª edição – São Paulo: LTr, 2000.

ROMAR, Carla Teresa Martins. *Coleção Esquematizado – Direito do Trabalho*. 10ª edição – São Paulo: Saraiva, 2025.

LEGISLAÇÃO

ALEMANHA. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). § 611a (Begriff des Arbeitsvertrags). Berlim: Bundesministerium der Justiz. Disponível em: <https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/>.

AUSTRÁLIA. Fair Work Act 2009 (Cth), com alterações introduzidas pelo Fair Work Legislation Amendment (Closing Loopholes) Act 2023 e ... (No. 2) 2024. s. 15AA (definição de empregado) e regime para “employee-like workers”. Canberra: Federal Register of Legislation. Disponível em: <https://www.legislation.gov.au/C2009A00028/latest/text>.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.425, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452compilado.htm.

BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm.

BRASIL. Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1946. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1967. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1969. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao67EMC69.htm.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm.

BRASIL. Decreto nº 21.761, de 23 de agosto de 1932. Institui a Convenção Coletiva de Trabalho. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21761-23-agosto-1932-526768-publicacaooriginal-1-pe.html>.

BRASIL. Emenda à Constituição nº 45, de 30 de dezembro de 2004. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019compilado.htm.

BRASIL. Lei nº 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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7102compilado.htm.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/L13105compilada.htm.

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm.

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, nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm.

ESPAÑA. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Estatuto de los Trabajadores (texto refundido). Arts. 42, 43; Disposición Adicional 23.^a; art. 64.4(d). Madrid: BOE. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>.

ESPAÑA. Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo. Adapta el Estatuto de los Trabajadores a la actividad de reparto en plataformas digitales (“Ley Rider”). Madrid: BOE. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/05/11/9/con>.

FRANÇA. Code du travail (versão vigente). Arts. L8221-6; L8231-1; L8241-1 e ss. Paris: Légifrance. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA00006160849/2020-%2010-05?utm_source.

JAPÃO. Act on the Optimization of Transactions involving Specified Freelance Workers (“Freelance Act”), em vigor desde nov. 2024. Tóquio: Government of Japan / Japanese Law Translation. Disponível em: <https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2024/049-01.pdf?>.

NORUEGA. Arbeidsmiljøloven (Lei do Ambiente de Trabalho) – LOV-2005-06-17-62, com reformas de 2023–2025. § 1-8 (presunção de emprego). Oslo: Lovdata. Disponível em: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 154. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_154.html.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Constituição da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <https://www.ilo.org/media/51611/download>.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos da Assembléia Geral das Nações Unidas. Disponível em: https://brasil.un.org/sites/default/files/2025-03/ONU_DireitosHumanos_DUDH_UNICRio_20250310.pdf.

PORTUGAL. Código do Trabalho. Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 fev. (com alterações). Arts. 12.º e 12.º-A (incluídos/alterados pela Lei n.º 13/2023, de 3 abr). Lisboa: Diário da República. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>.

REINO UNIDO. Employment status and employment rights: guidance for HR professionals, legal professionals and other groups. 30 August 2024. Disponível em: https://www.gov.uk/government/publications/employment-status-and-employment-rights/employment-status-and-employment-rights-guidance-for-hr-professionals-legal-professionals-and-other-groups?utm_source=

JURISPRUDÊNCIA

ALEMANHA. Bundesarbeitsgericht (BAG). Urteil vom 1. Dezember 2020 – 9 AZR 102/20 (Crowdworker). Erfurt: BAG. Disponível em: https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/9-azr-102-20/?utm_source.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324, Relator: Ministro Luís Roberto Barroso.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional nº 60.454-SP, Relator Ministro Flávio Dino.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional nº 61.514-RS, Relator Ministro Nunes Marques.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional nº 62.357-MG, Relator Ministro Cristiano Zanin.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional nº 64.898-SP, Relator Ministro Luiz Fux.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional nº 69.240-RJ, Relator Ministro André Mendonça.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 958.252-MG, Relator Ministro Luiz Fux.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 1.446.336, Relator(a): Ministro Édson Fachin.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.532.603-PR, Relator Ministro Gilmar Mendes.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo nº 1000607-04.2020.5.02.0005, 13ª Turma, Relator Desembargador Rafael Édson Pugliese Ribeiro, Data de Assinatura: 10-02-2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo nº 1000632-68.2018.5.02.0431, 17ª Turma, Relator Desembargador Carlos Roberto Husek, Data de Assinatura: 01-10-2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo nº 1002259-04.2015.5.02.0467, Tribunal Pleno, Relatora Desembargadora Ivani Contini Bramante, Data de Assinatura: 12-09-2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo nº 1000560- 56.2014.5.02.0614, 12ª Turma, Relator Desembargador Marcelo Freire Gonçalves, Data de Assinatura: 09-10-2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo nº 1000802-51.2024.5.02.0521, 7ª Turma, Relatora Desembargadora Claudia Regina Lovato Franco, Data de Assinatura: 25-03-2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo nº 1001120-07.2024.5.02.0433, 11ª Turma, Relator Desembargador Sérgio Roberto Rodrigues, Data de Assinatura: 21-07-2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo nº 1000408-28.2024.5.02.0009, 14ª Turma, Relator Desembargador Davi Furtado Meirelles, Data de Assinatura: 28-04-2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo nº 1001203-98.2020.5.02.0421, 6ª Turma, Relator Desembargador Wilson Fernandes, Data de Assinatura: 17-02-2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo nº 1000256-20.2023.5.02.0007, 11ª Turma, Relator Desembargador Sérgio Roberto Rodrigues, Data de Assinatura: 01-07-2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo nº 1000358-33.2020.5.02.0044, 4ª Turma, Relatora Desembargadora Ivani Contini Bramante, Data de Assinatura: 26-03-2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Enunciado da Súmula nº 256.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Enunciado da Súmula nº 331.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista e de Embargos Repetitivos nº 0000373-67.2017.5.17.0121, Relator Ministro.

FRANÇA. Cour de cassation, chambre sociale. Arrêt du 28 novembre 2018, pourvoi nº 17-20.079 (Take Eat Easy). Paris: Cour de cassation. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037787075?utm_source.

FRANÇA. Cour de cassation, chambre sociale. Arrêt du 4 mars 2020, pourvoi nº 19-13.316 (Uber). Paris: Cour de cassation. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000042025162?utm_source.

REINO UNIDO. Supreme Court. Uber BV and others v Aslam and others. [2021] UKSC 5, 19 Feb. 2021. Londres: The Supreme Court. Disponível em: https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029?utm_source.

UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça (TJUE). C-692/19 – B v Yodel Delivery Network Ltd. Acórdão de 22 abr. 2020. Luxemburgo: Curia. Disponível em: https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=225922&doclang=EN&utm_source.

UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça (TJUE). C-214/16 – King v The Sash Window Workshop Ltd. Acórdão de 29 nov. 2017. Luxemburgo: Curia. Disponível em: https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=197263&doclang=EN&utm_source.