

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – DCJ
CURSO DE DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

MIGUEL GUSTAVO DE OLIVEIRA DANTAS

**CONTRATO AUTÔNOMO E O VÍNCULO DE EMPREGO: O CONFLITO DE
COMPETÊNCIA ENTRE A JUSTIÇA COMUM E A JUSTIÇA
ESPECIALIZADA**

SANTA RITA
2024

MIGUEL GUSTAVO DE OLIVEIRA DANTAS

**CONTRATO AUTÔNOMO E O VÍNCULO DE EMPREGO: O CONFLITO DE
COMPETÊNCIA ENTRE A JUSTIÇA COMUM E A JUSTIÇA
ESPECIALIZADA.**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Departamento de
Ciências Jurídicas do Centro de
Ciências Jurídicas da Universidade
Federal da Paraíba (DCJ-CCJ), com
exigência parcial da obtenção do título
de Bacharel em Ciências Jurídicas.

Orientadora: Prof. Dr. Paulo Vieira de
Moura.

SANTA RITA

2024

Catalogação na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

D192c Dantas, Miguel Gustavo de Oliveira.

Contrato autônomo e o vínculo de emprego: o conflito de competência entre a justiça comum e a justiça especializada / Miguel Gustavo de Oliveira Dantas. - Santa Rita, 2024.
56 f.

Orientação: Paulo de Vieira Mora.
TCC (Graduação) - UFPB/DCJ/CCJ.

1. Contrato autônomo. 2. Vínculo empregatício. 3. conflito. I. Mora, Paulo de Vieira. II. Título.

UFPB/DCJ/CCJ-SANTARITA

CDU 34



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
DIREÇÃO DO CENTRO
COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
DISCIPLINA: TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO



Centro de
Ciências
Jurídicas

DISCIPLINA: TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC

ATA DA BANCA EXAMINADORA DA DEFESA PÚBLICA DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Ao vigésimo quinto dia do mês de Abril do ano de dois mil e vinte quatro, realizou-se a sessão de Defesa Pública do Trabalho de Conclusão do Curso de Direito intitulado “Contrato autônomo e o vínculo de emprego: a disputa de competência entre a Justiça Comum e a Justiça Especializada”, sob orientação do(a) professor(a) Paulo Vieira de Moura que, após apresentação oral, foi arguido pelos integrantes da Banca Examinadora que se reuniram, reservadamente, e decidiram emitir parecer favorável à APROVAÇÃO, de acordo com o art. 33, da Resolução CCGD/02/2013, do(a) aluno(a) Miguel Gustavo de Oliveira Dantas com base na média final de 85 (OITO VÍNCULA e NÉ). Após aprovada por todos os presentes, esta ata segue assinada pelos membros da Banca Examinadora.

Paulo Vieira de Moura

Demétrius Almeida Leão

Guthemberg Cardoso Agra de Castro

RESUMO

O presente trabalho analisa a formação histórica do direito do trabalho em território nacional, principalmente buscando delimitar os critérios para a formação do vínculo de emprego a partir dos ditames estabelecidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Este trabalho analisa as repercussões da Reforma Trabalhista de 2017, a partir da mudança jurisprudencial da concepção do vínculo de emprego e consequente validação de outras formas de contratação, como, por exemplo, o contrato autônomo, a pejetização e outras formas de contratação de mão de obra. Nesse sentido, busca compreender como o Supremo Tribunal Federal (STF) desenvolve nova categoria de trabalhadores: os trabalhadores hipersuficiente. Para essa nova “classe trabalhadora”, nega-se o vínculo empregatício nos moldes de nossa legislação (CLT) a partir de critérios objetivos, como, por exemplo, a remuneração recebida por esse trabalhador ou sua formação acadêmica. O presente estudo examina a arguição de nulidade quanto à forma de contratação diversa da estabelecida na CLT, que não necessita passar pela análise e julgamento do juízo civil, uma vez compreendida a competência material da justiça do trabalho para julgar os dissídios, individuais e coletivos, oriundos do contrato de trabalho. Neste contexto, o presente trabalho foi realizado a partir da análise das mudanças legislativas ~~análise histórica~~ do direito do trabalho no Brasil e das mudanças jurisprudenciais a partir dos julgados do Supremo Tribunal Federal (STF). Por fim, o presente trabalho busca concluir o debate introduzido durante os capítulos confirmando a competência material da justiça do trabalho para dirimir todas as controvérsias envoltas do vínculo de emprego, mesmo na iminente existência de fraude no modelo contratual estabelecido pelas partes.

Palavras-chave: Contrato autônomo. Vínculo empregatício. Conflito de competência. Supremo Tribunal Federal.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	6
2 – DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.....	10
2.1 O Direito do Trabalho Pré-CLT.....	11
2.2 O Direito do Trabalho na CLT.....	17
2.3 O Direito do Trabalho Pós-CLT e a Reforma Trabalhista.....	20
3 – A FORMAÇÃO DO VÍNCULO DE EMPREGO.....	26
3.1 O vínculo de emprego na forma celetista. Conceito de relação de emprego.....	26
3.2 Contrato autônomo.....	34
4 – A DISPUTA DE COMPETÊNCIA ENTRE JUSTIÇA COMUM X JUSTIÇA ESPECIALIZADA.....	36
4.1 Competência material da Justiça Civil.....	36
4.2 Arguição de nulidade da forma contratual.....	38
4.3 A inconstitucionalidade da averiguação do estado de hipersuficiência como requisito para afastar o vínculo de emprego.....	46
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	51
REFERÊNCIAS.....	53

INTRODUÇÃO

O presente trabalho foi desenvolvido a partir de análise, conceitual e jurisprudencial do Supremo Tribunal Federal a partir de concepções justralhista que envolvem a proteção do trabalho e do próprio trabalhador principalmente a partir da formação do vínculo de emprego na forma prevista pela Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943).

Neste sentido, o do presente trabalho teve o objetivo analisar as modificações da forma como o direito do trabalho é compreendido dentro da conjuntura social brasileira, especialmente subdividindo os marcos históricos conceituais em (i) antes da Promulgação das Consolidações das Leis de Trabalho (1943), (ii) a partir da Promulgação do referido diploma e os (iii) impactos após a vigência da Lei 13.467 de 13 de junho de 2017, jurídica e socialmente conceituada como “Reforma Trabalhista” (Brasil, 2017), igualmente analisando os dispositivos legais promulgadas durante esses períodos.

Neste contexto, a presente monografia busca analisar os efeitos das principais decisões em matéria trabalhistas das Cortes Superiores brasileiras, principalmente aquelas inicialmente estranhas no debate do dissídio trabalhista, qual seja, o Supremo Tribunal Federal (STF), por ter competência em matéria trabalhista em *ultima ratio* (em decorrência da matéria constitucional atrelada ao Direitos Trabalhistas e Sociais, por força dos artigos 6^a, 7^a, 8^a, 9^a, 10 e 11 da Constituição Federal), e o Superior Tribunal de Justiça (STJ), principalmente a partir das disposições liberais introduzidos direta ou indiretamente no ordenamento jurídico a partir da Reforma Trabalhista (Brasil, 2017).

As decisões da Suprema Corte em casos recentes (principalmente em julgamentos de conflitos negativos de competência no Superior Tribunal de Justiça e nas Reclamações Constitucionais, processadas e julgadas pelo Supremo Tribunal Federal), tem introduzido a necessidade processual, por exemplo, de que ações (teóricas reclamações trabalhistas) com o intuito de reconhecer a existência do vínculo de emprego a partir da nulidade de um contrato de prestação de serviços (como é o caso da pejetização) necessitam, primeiramente, serem processadas no juízo civil (para confirmar a nulidade do contrato de prestação de serviços) para somente após confirmada a nulidade

contratual preexistente buscarem o reconhecimento do vínculo de emprego na justiça laboral.

A partir desta análise jurisprudencial, doutrinária e legislativa, o presente trabalho estuda como a competência material exclusiva da própria Justiça Trabalhista, em *latu senso*, vem sendo mitigada em decorrência das referidas e repetidas decisões, principalmente no âmbito do Supremo Tribunal Federal (STF), a um, afastando a competência da Justiça do Trabalho nas ações de reconhecimento do vínculo empregatício e, a dois, afastando interpretações de normas trabalhista (inclusive, constitucionais) favorável aos trabalhadores nos dissídios laborais individuais.

No Superior Tribunal de Justiça (STJ), em que pese não ter este Tribunal jurisdição direta na aplicação de normas trabalhistas nos dissídios individuais e coletivos, a atuação da referida Corte vem confirmando a jurisprudência dominante do Supremo Tribunal Federal (STF), confirmando ser do juízo civil a competência de processar e julgar ações que, *a priori*, seriam de competência exclusiva da Justiça Laboral nos casos de reconhecimento do vínculo de emprego a partir de necessidades de buscar julgar-se a nulidade contratual preteritamente existente (a pejetização, por exemplo).

Em *última ratio*, a presente monografia busca compreender a competência da Justiça do Trabalho, nas reclamações trabalhistas que busquem o reconhecimento do vínculo de emprego a partir da nulidade de outras formas contratuais inicialmente firmadas entre empregado e empregador.

Referida ~~Tal~~ conceituação jurídica encontrada nas decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) nos julgamentos das reclamações constitucionais aparentemente busca estabelecer, mesmo sem previsão legal, novo requisito para o reconhecimento do vínculo de emprego e, por consequência, validando as fraudes contratuais de exploração de mão de obra sob o subterfúgio jurídico-argumentativo de que inexistente vedação a novas formas de contratação (em que pese isso ser verdade, tal premissa não afasta a necessidade de observância se no caso concreto há tentativa de fraude ao modelo contratual), conforme será tratado em capítulo específico do presente trabalho.

Em razão, pois, do impacto aos milhões de trabalhadores direta ou indiretamente afetados a partir de novas interpretações jurídicas de conceitos histórica e juridicamente construídos e estabelecidos em nosso ordenamento

jurídico nacional, a importância do debate jurídico e acadêmico emerge, conforme apontado nos parágrafos pretéritos, das mudanças na concepção de termos e relações trabalhistas historicamente construídas e, até pouco tempo, concebidas de forma rígida, porém relativizadas a partir da própria variação da forma de estabelecimento mercantil e da crise do capital, com impacto maior para o trabalho que, nestes casos, se encontra e permanece em limbo de proteção jurisdicional e das constantes mudanças legislativas e jurisprudenciais dos Tribunais Superior (STF, TST e STJ, mas principalmente do primeiro destes).

Neste sentido, o trabalho buscar analisar como as decisões do Supremo Tribunal Federal (STF), principalmente em sede de Reclamações Constitucionais e decisões em controle concentrado de constitucionalidade impactam a competência material da justiça trabalhista.

Assim, por fim, o trabalho demonstra que a pesar da ~~toda~~ mudança, inclusive principiológica, que afronta as concepções trabalhistas historicamente formadas e chancelas pelas disposições celetistas, o vínculo empregatício demanda da relação laboral entre empregado e empregador, constituindo-se a partir de concepções próprias e diversas do contrato autônomo, razão pela qual continua sendo da Justiça Trabalhista a competência material para julgar as ações que pretendem reconhecer o vínculo de emprego e fazer cumprir as obrigações, inclusive constitucionais, que historicamente resguardam para os trabalhadores os Direitos Sociais e Trabalhistas básicos, porém fundamentais para o seu desenvolvimento.

2 DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

O direito do trabalho no Brasil pode ser dividida nos períodos que (i) correspondem abolição da escravatura, em 1888 com a Lei Áurea, até a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943), da (ii) promulgação da CLT (Brasil, 1943) até a promulgação da Reforma Trabalhista (Brasil, 2017) e (iii) da promulgação da Reforma Trabalhista (Brasil, 2017) até os dias atuais, em razão de ser este o último instrumento jurídico-normativo de maior impacto nas relações de trabalho após a promulgação da CLT (Brasil, 1943).

Desde o Brasil Colônia (compreendido dos anos de 1500 a 1822) à República Populista de Vargas, o direito do trabalho no Brasil era disciplinado, essencialmente, nas poucas leis esparsas existentes, tendo seu primeiro maior marco legislativo a Lei Áurea (Brasil, 1888) e posterior promulgação da CLT (Brasil, 1943) já no século seguinte, responsável por unir em um único diploma toda matéria trabalhista existente na legislação.

Nesse período, a concepção de trabalho era, via de regra, atrelada à imagem da servidão do escravo ao seu dono, não sendo atribuído ao escravo a condição de sujeito de direitos, razão pela qual não havia para esses trabalhadores o resguardo da tutela de seus direitos pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Dentre esses períodos (1888 a 1943) são encontrados no ordenamento jurídico alguns dispositivos legais (tais quais o Decreto no 1.313, de 17 de janeiro de 1891, o Decreto no 4.682, de 24 de janeiro de 1923, o Decreto no 3.550, de 16 de outubro de 1918, dentre outros) que, somados, possibilitam a regulamentação parcial de algumas disposições relativas à formação do contrato de trabalho e necessidade de conferir proteção social à classe trabalhadora subjugada e explorada até àquele momento histórico.

Foi, no entanto, somente a partir das disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943) que o trabalhador, enfim obteve, proteção jurídica e garantia de direitos básicos, tais quais a regulamentação do local de trabalho, o limite de horas trabalhadas, as férias, garantia de remuneração mínima, dentre outras disposições.

Após a promulgação do referido diploma, a Reforma Trabalhista de 2017 (Brasil, 2017) conseguiu mitigar e modificar disposições protetivas do contrato de trabalho e, em consequência do próprio trabalhador, tendo em vista que a dita reforma tinha como objetivo, desregulamentar a proteção ofertada ao trabalhador, conforme apontado por Maurício Godinho Delgado (2019, 399): “Agregue-se, por fim, que a Lei n. 13.467/2017, em sua lógica jurídica direcionada a desregulamentar e reduzir o valor trabalho no sistema socioeconômico, buscou conferir ênfase aos contratos laborais autônomos, inserindo referência a eles no interior da CLT.”

Assim, por fim será analisada a mudança interpretativa também a partir das disposições legais introduzidas pela Reforma Trabalhista.

2.1 O Direito do Trabalho Pré-CLT

Em comparação a outras experiências no campo material do Direito do Trabalho, no Brasil as primeiras disposições protetivas ao trabalhador e a própria forma de proteção e disposição do contrato de trabalho surgiram tardiamente (Luciano Martinez, 2020).

Neste contexto, conforme concepção de Luciano Martinez, o Direito do Trabalho de forma geral possui um “cronograma histórico” dividido em quatro fases. A 1ª Fase, entendida e intitulada como de formação, com início no século XIX, possui bases nas primeiras publicações de normas trabalhistas ao redor dos países, ainda não abrangendo o contexto brasileiro, que notavelmente atrelada a força de trabalho ao regime de escravidão.

A 2ª Fase, compreendida como de efervescência, tem início na publicação do Manifesto Comunista, no ano de 1848, até a edição da Encíclica *Rerum Novarum*, já em 1892, movida, principalmente, pela própria classe operária.

Já a 3ª Fase, intitulada de consolidação, compreende o período da edição da Encíclica *Rerum Novarm*, em 1891, até a celebração do tratado de Versailles, em 1919, fase na qual surgiram, em território nacional, os primeiros diplomas legais que conferiam alguma remota proteção para o trabalho e, conseqüentemente para o trabalhador, tendo com marco inicial a abolição da escravatura a partir da Lei Áurea (Brasil, 1888), momento no qual a lógica de

exploração de mão de obra passa por período de desvinculação à ideia de servidão pela escravidão.

Por fim, a 4ª Fase, denominada de aperfeiçoamento, tem início na celebração do Tratado de Versailles e prosseguindo com a promulgação de diversas constituições e diplomas legais que regiam, exclusivamente, o Direito do Trabalho e suas ramificações (direito previdenciário, essencialmente).

Assim, se comparados as fases históricas ao contexto jurídico brasileiro, poder-se-á notar significativo atraso jurídico na formação e solidificação do Direito do Trabalho em território nacional, principalmente em razão da manutenção, por longos séculos, da exploração de mão de obra escrava.

Tal perspectiva histórica decorre da forma na qual a sociedade brasileira foi constituída, em primeiro plano, explorando a mão de obra escrava indígena, posteriormente substituindo-a gradativamente pela exploração da mão de obra escrava africana até posterior libertação destes escravos.

Mesmo após a abolição do regime escravocrata (Brasil, 1888), as mudanças sociais eram estranhas à sociedade e tardias às experiências de outros povos, conforme escreve Alfredo Bosi (1992, p. 24): “A alternativa para o escravo não era, em princípio, a passagem para um regime assalariado, mas a fuga para os quilombos, Lei, trabalho e opressão são correlatos sob o escravismo colonial.”

Ainda pontua:

Nos casos de alforria, que se tornam menos raros a partir do apogeu das minas, a alternativa para o escravo passou a ser a mera vida de subsistência como posseiro em sítios marginais, ou a condição subalterna de agregado que subsistiu ainda depois da abolição do cativo. De qualquer modo, ser negro livre era sempre sinônimo de dependência. (Bosi, 1992, p. 24)

Apenas, pois, no século XX observa-se a criação dos primeiros instrumentos normativos e reguladores da relação de trabalho, alguns destes com disposições ainda vigentes no ordenamento jurídico brasileiro, enquanto outros serviram apenas para situações específicas de seu próprio momento histórico, porém com importância para o campo jurídico.

O Direito do Trabalho certamente é um dos ramos jurídicos em constante transformação, tendo em vista que está ligado a questões sociais.

O Direito do Trabalho no território nacional tem como marco inicial a Lei Áurea (1888), tendo em vista que até o momento histórico da libertação dos escravos, o trabalho era concebido como forma de submissão de mão de obra (essencialmente estrangeira, oriunda do continente africano) ao “dono” (pessoa ao qual o escravo deveria submeter-se e para a qual o retornava o esforço empreendido pelo escravo).

Para essa parte da população, sequer era reconhecido o gozo da condição de sujeitos de direitos resguardados pelas disposições legais, conforme aponta Maurício Godinho Delgado (2019, p. 125-126):

É que ela cumpriu papel relevante na reunião dos pressupostos à configuração desse novo ramo jurídico especializado. De fato, constituiu diploma que tanto eliminou da ordem sociojurídica relação de produção incompatível com o ramo justralhista (a escravidão), como, em consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a relação de emprego. Nesse sentido, o mencionado diploma sintetiza um marco referencial mais significativo para a primeira fase do Direito do Trabalho no País do que qualquer outro diploma jurídico que se possa apontar nas quatro décadas que se seguiram a 1888.

Assim, inexistia qualquer atenção ao trabalho desenvolvido pelos escravos, porquanto para estes até o referido momento histórico não era atribuído juridicamente a concepção de sujeitos em gozo de direito em território nacional.

Pelo contrário, as próprias disposições legais convalidavam – e em alguma parte incentivavam – o domínio e exploração de mão de obra escrava, essencialmente estrangeira no final deste período histórico (compreende as últimas décadas antes da Lei Áurea, em 1888), ante a inexistência de vedação à exploração e a igual ausência de dispositivos legais protetivos ao trabalhador, em sua maioria, escravo.

Em relação a esta forma de exploração de mão de obra, Manoel Alonso Olea acertadamente pontua que “o trabalho do escravo era, desde o início, um trabalho por conta alheia, no sentido de que a titularidade dos frutos do trabalho do escravo correspondia imediatamente ao dono e não ao próprio escravo” (1997, p. 45).

Apenas, pois, a partir da abolição da escravatura o Direito brasileiro passou a tentar – mesmo de forma frágil – entender e regulamentar as relações de emprego existente entre os cidadãos, em sua maioria ex-escravos estrangeiros libertados do regime de escravidão (Brasil, 1888).

Todavia, este grupo de novos trabalhadores tinha dificuldade em se inserir plenamente na sociedade, tendo em vista que a lógica de trabalho historicamente vivenciada até aquele momento atrelava o trabalho – quase sempre – à escravidão e consequente sujeição do escravo ao seu dono, não lhe atribuindo titularidade de direitos, conforme confirmado por Antônio Carlos Wolkmer (2003, p. 95): “Numa estrutura agrária e escravocrata, como a brasileira do século XIX, não havia lugar para o abrigo de concepções avançadas na esfera do Direito Privado”.

Neste cenário histórico, apenas no período que corresponde aos anos de 1888 a 1930, o Direito do Trabalho passou a ser juridicamente formado (porém ainda no início de sua formação histórica nacional), principalmente em razão da substituição da lógica de exploração de mão de obra escrava para exploração de mão de obra juridicamente livre.

A abundância de mão de obra existente no território nacional, consideradas as pessoas livres antes da Lei Áurea (Brasil, 1888), os escravos libertos em 1888 e a mão de obra imigrante que fortemente chegava desde as últimas décadas do século XIX, levou à formação de um largo contingente de trabalhadores à disposição da economia, mas ainda sem tradição organizativa apta a constituírem instituições sindicais sólidas e generalizadas na economia e na sociedade brasileira (Delgado, 2019, p. 126).

Assim, em que pese a mudança na perspectiva dos pilares da forma de exploração de mão de obra, o trabalhador ainda vivenciava dificuldade em sua adaptação e possibilidade de plenitude no gozo de seus direitos, sem ter consciência de sua situação, conforme apontado por Maurício Godinho Delgado (2019, p. 127):

É característica desse período a presença de um movimento operário ainda sem profunda e constante capacidade de organização e pressão, quer pela incipiência de seu surgimento e dimensão no quadro econômico-social da época, quer pela forte influência anarquista hegemônica no segmento mais mobilizado de suas lideranças próprias.

Essa fragilidade da organização dos trabalhadores da época, somada a existência de uma política social extremamente impermeável e desinteressada dos governos da primeira República brasileira, resultou em um cenário de pouca densidade normativa e ausência de garantias essenciais para a classe trabalhadora, como o direito à greve, inclusive existindo previsão expressa no Código Criminal de cometimento de crime em casos de organização de movimento grevista, assim disposto (Brasil, 1890) que divide os tipos penais (em relação a greve) em três tipos. O primeiro:

Art. 204. Constranger, ou impedir alguém de exercer a sua industria, commercio ou officio; de abrir ou fechar os seus estabelecimentos e officinas de trabalho ou negocio; de trabalhar ou deixar de trabalhar em certos e determinados dias:
Pena - de prisão cellualar por um a três mezes.

O segundo:

Art. 205. Seduzir, ou alliciar, operarios e trabalhadores para deixarem os estabelecimentos em que forem empregados, sob promessa de recompensa, ou ameaça de algum mal:
Penas - de prisão cellualar por um a três mezes e multa de 200\$ a 500\$000.

O terceiro:

Art. 206. Causar, ou provocar, cessação ou suspensão de trabalho, para impor aos operarios ou patrões augmento ou diminuição de serviço ou salario:
Pena - de prisão cellualar por um a três mezes.
§ 1º Si para esse fim se colligarem os interessados:
Pena - aos chefes ou cabeças da colligação, de prisão cellualar por dous a seis mezes.
§ 2º Si usarem de violencia:
Pena - de prisão cellualar por seis mezes a um anno, além das mais em que incorrerem pela violencia.

Neste contexto, por exemplo, o movimento grevista somente deixou de ser considerado crime com o Decreto nº 1.162, de 12 de dezembro de 1890, permanecendo a tipificação do ilícito criminal os atos de violência praticados no desenrolar do movimento, conforme previsão (Brasil, 1890):

Art. 1º Os arts. 205 e 206 do Código Penal e seus parágrafos ficam assim redigidos:

1º Desviar operários e trabalhadores dos estabelecimentos em que forem empregados, por meio de ameaças e constrangimento:

Penas - de prisão celular por um a três meses e de multa de 200\$ a 500\$000.

2º Causar ou provocar cessação ou suspensão de trabalho por meio de ameaças ou violências, para impor aos operários ou patrões aumento ou diminuição de serviço ou salário:
Penas - de prisão celular por um a três meses.

Neste momento histórico, os trabalhadores vivam em situação de hipervulnerabilidade, com jornadas de trabalho longa e exaustivas – quase sempre limitadas a possibilidade do próprio trabalhador, trabalhando até a própria exaustão física – sem assistência médica, social ou previdenciária. Em razão desta conjuntura social insustentável a longo prazo, porquanto dependente de que o trabalhador sempre estivesse apto ao trabalho exercido ao limite, emergia a necessidade de regulamentação das relações de emprego com vistas à proteção do trabalho a partir da proteção do próprio trabalhador.

Assim surgiram os primeiros diplomas legais que garantiam melhorias na qualidade laboral dos trabalhadores, ou limitavam o exercício laboral em alguns de seus aspectos, como foi o caso do Decreto nº 1.313, de 17 de janeiro 1891, que regulamentou o trabalho dos menores de 18 anos.

Neste contexto, por exemplo, em 1923, por meio da Lei Eloy Chaves (Decreto nº 4.682), foram criadas as Caixas de Aposentadorias e Pensões para os ferroviários, garantindo-lhes estabilidade aos dez anos de serviço. Ainda em 1923, foi instituído o Conselho Nacional do Trabalho (CNT), por meio do Decreto nº 16.027, efetivando os compromissos assumidos pelo Brasil no Tratado de Versalhes¹ (1919). Considerado o embrião do futuro Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, o CNT foi concebido como órgão consultivo dos Poderes Públicos, que intermediava e conduzia os debates e os litígios trabalhistas com representantes de patrões e empregados.

Em 1926, com a Emenda nº 22 que modificou o artigo 34 da Constituição de 1891, passou a ser atribuição do Congresso Nacional legislar sobre o trabalho

¹ O Tratado de Versalhes foi o tratado de paz assinado após a Primeira Guerra Mundial, subscrito pelos países integrantes da Tríplice Entente e pela Alemanha (Stevenson, 2016).

(inciso XXVIII) e sobre licenças, aposentadorias e reformas (inciso XXIX). Logo em seguida, foi promulgado o Código de Menores (Brasil, 1927) que consolidou as leis de assistência e proteção a menores responsável pela proibição do trabalho de menores de 12 anos de idade.

A primeira tentativa de buscar reunir todas as disposições envolvendo a relação laboral de formação de um Código do Trabalho ocorreu entre os anos de 1917 a 1924, período no qual foi criado o Departamento Nacional do Trabalho (Brasil, 1918) e o então Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio (Brasil, 1923).

No ano de 1927, por exemplo, foi proibido o exercício de trabalho por crianças menores de 12 anos e o trabalho, em atividades insalubres ou perigosos, para os menores de 18 anos (Brasil, 1927). Porém, somente a partir da Revolução de 1930 é que a Justiça do Trabalho e a proteção dos direitos difusos e coletivos da classe trabalhadores emergiram com maior efervescência, principalmente em razão da contribuição da própria classe trabalhadora nos marcos históricos do período, tal qual a própria Revolução.

Porém, somente a partir da formalização da Justiça do Trabalho e promulgação das Consolidações das Leis do Trabalho (Brasil, 1943) o contrato de trabalho e as partes que compõem diretamente essa relação (trabalhador e empregador) passaram a terem seus direitos, garantias e obrigações mais bem definidas e executadas no campo juslaboral.

2.2 O Direito do Trabalho na Consolidação das Leis do Trabalho

Até o ano de 1943 a legislação laboral no Brasil dispunha de esparsos dispositivos legais que buscavam conceder ao trabalho regulamentação própria objetivando o equilíbrio na exploração da mão de obra.

Assim, no ano de 1930, o Estado brasileiro, comandado pelo presidente Getúlio Vargas, interveio na questão social. Centralizando a condução de sua política modernizante da economia nacional em torno do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (Brasil, 1930), Getúlio Vargas deu os primeiros passos para a construção de uma legislação social trabalhista e de uma instância do poder público própria à solução dos conflitos entre patrões e empregados. Nesse

período, que vai de 1930 a 1943, foi elaborada toda a estrutura da Justiça do Trabalho e da legislação do trabalho.

A rigidez da legislação liberal vigente, no início do século, sofreria abalo desde 1920 na maioria dos Governos mundiais, em razão de importantes acontecimentos históricos - que serão explicitados adiante - abalaram as estruturas sociais em âmbito global. Acontecimentos como a Primeira Guerra Mundial (1914-1918) e a Revolução Russa (1917) transformaram a geopolítica global e repercutiram em processos históricos particulares de nações direta ou indiretamente envolvidas nos conflitos, muito em razão da forte tendência à globalização e integral das diferentes conjunturas sociais e mercantis, principalmente.

Nesse contexto, a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) significou uma nova postura dos países do bloco ocidental ou capitalista em relação às questões ligadas ao trabalho e aos trabalhadores, buscando a regulamentação das formas de trabalho para melhor desenvolvimento das relações jurídicas existentes.

O Brasil tinha suas primeiras grandes manifestações sociais, em defesa de questões básicas no âmbito social e trabalhista, durante os movimentos grevistas de 1917 e 1919, principalmente em São Paulo e no Rio de Janeiro (antigo Distrito Federal da República brasileira) (Delgado, 2019)

A produtividade brasileira derivava das atividades desenvolvidas pelo setor rural, a economia se adaptava as consequências da substituição da mão de obra escrava pela livre, processo iniciado, já no século XIX com a abolição da escravidão. Nasceram os Tribunais Rurais do Estado de São Paulo (Delgado, 2019), que apesar de não terem funcionado na prática, constituíram o primeiro esforço no sentido da resolução institucional de conflitos trabalhistas (Delgado, 2019).

Desse modo, as intervenções do Estado na vida econômica brasileira foram paulatinamente incluindo as questões sociais envolta do trabalho: pobreza, desemprego, subemprego, saúde do trabalhador, equilíbrio no exercício laboral e a necessidade de assistência social à classe trabalhadora. Anteriormente à abolição da escravidão, o trabalho era, em sua maior parte, exercido pela mão de obra escrava – não existindo qualquer proteção social ou

trabalhista para a população, conseqüentemente não havia instâncias para a resolução dos conflitos.

Neste contexto de Revoluções e reformas sociais, com forte participação da classe operária (para a qual as benesses dos movimentos revolucionários se destinavam), a então estrutura da Justiça do Trabalho nacional foi articulada conjuntamente com a sociedade pela intervenção em vários setores-chave, consolidada por um forte apelo nacionalista imbuído de espírito corporativa, tendo como maior instrumento basilar a interpretação e aplicação da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943) promulgada em 1 de maio de 1943, com suas disposições vigentes até a contemporaneidade, não obstante o atraso histórico, com suas disposições estando vigentes até a atualidade.

Após a autonomia atribuída ao Direito do Trabalho em solo nacional principalmente após a promulgação da Consolidação das Leis de Trabalho (Brasil, 1943), consubstanciada por intermédio dos instrumentos legais e dos órgãos de proteção do trabalho e da criação da própria jurisdição competente para dirimir o conflito trabalhista (a partir dos primeiros esforços dos anos de 1930 até a promulgação da CLT) é que a relação de trabalho e seus sujeitos passaram a serem tutelados de forma específica.

Esse momento histórico é entendido como a segunda fase do Direito do Trabalho brasileiro, a mais importante até o presente momento, em razão da importância das normas e órgãos criados, notavelmente com a vigência da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943), vigentes até a contemporaneidade.

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado (2019, p. 129) define o momento histórico:

O segundo período a se destacar nessa evolução histórica será a fase da institucionalização (ou oficialização) do Direito do Trabalho. Essa fase tem seu marco inicial em 1930, firmando a estrutura jurídica e institucional de um novo modelo trabalhista até o final da ditadura getulista (1945). Terá, porém, o condão de manter seus plenos efeitos ainda sobre quase seis décadas seguintes, até pelo menos a Constituição de 1988.

O Estado brasileiro, à época, era marcado por forte tendência intervencionista nas relações sociais desenvolvidas pelos particulares buscando

garantir a efetivação dos direitos sociais mais básicos, culminando na reunião das normas do trabalho então vigentes, inclusive as que tratavam das questões de saúde do trabalhador, da organização do local de trabalho e de obrigações previdenciárias, dentre outras obrigações e disposições acerca do trabalho, conforme descrito por Maurício Godinho Delgado (2019, 131-132):

O modelo justralhista então estruturado reuniu-se, anos após, em um único diploma normativo, a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei n. 5.452, de 1.5.1943). Embora o nome reverenciasse a obra legislativa anterior (consolidação), a CLT, na verdade, também alterou e ampliou a legislação trabalhista existente, assumindo, desse modo, a natureza própria a um código do trabalho.

Ainda, neste sentido, consoante o mencionado autor: “Efetivamente, o modelo justralhista construído nesse período manteve-se quase intocado nas décadas posteriores a 1930. A fase de institucionalização autoritária e corporativista do Direito do Trabalho estende-se, assim, de 1930 até pelo menos a Constituição de 1988.” (Delgado, 2019, p. 132)

Nesta fase histórica ocorre a regulamentação do Direito do Trabalho em território nacional, o trabalhador passou a ser o centro da produção normativa laboral, em razão da necessidade de maior proteção para essa categoria, historicamente juridicamente desassistida de proteção normativa do Estado.

A CLT foi a responsável por unificar, em forma de Código Nacional, as disposições que dispunham e resguardavam o contrato de trabalho, a forma de exploração da mão de obra do trabalhador e as disposições úteis para o pleno exercício da atividade laboral, sendo importante instrumento normativa, com notável avanço em suas disposições, as quais buscavam conceder à relação de emprego equidade entre empregado e seu empregador.

É com a CLT que os direitos que dizem respeito a relação de trabalho são regulamentados como, exemplificando, o direito à jornada regular de trabalho, o direito ao ambiente de trabalho limpo e saudável, o direito a pausas intrajornada e interjornada, dentre outros direitos, hoje, categorizado como básicos e necessários à existência equilibrada da relação de emprego, que possibilitam ao trabalhador descanso e tempo útil para desfrutar de sua vida em sociedade.

Ainda, a CLT cria a forma de formação contratual, disciplinada no seu art. 3º que possibilita a formação do vínculo de emprego mesmo nas situações de trabalho que não tenha sido registrado perante os órgãos legais, garantindo proteção jurídica a toda classe trabalhadora, mesmo aquela que não dispõe de registro, a partir da leitura, interpretação e aplicação conjunta das disposições legais a partir dos princípios de proteção do trabalhador e da primazia da realidade.

Assim, os avanços legislativos introduzidos pela CLT tornam possível o equilíbrio buscado na relação de trabalho, regulamentando a forma de seu exercício e consequentemente trazendo equidade à relação contratual materialmente formada por sujeitos desiguais.

2.3 O Direito do Trabalho Pós Reforma Trabalhista

Inicialmente, após a promulgação da CLT, os direitos trabalhistas foram objetos de nova intervenção legislativa a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, responsável por introduzir no mais importante diploma legal proteções relativas à proteção do emprego, o categorizando como direitos sociais, *in verbis*: “Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.”

Mesmo após posteriores promulgações de diversas Constituições e avanços de crises democráticas, as modificações legislativas na CLT justificadas em ditos “avanços econômicos-sociais”, que em sua grande maioria limitam-se ao que é dito, sem perspectiva de quaisquer transformações sociais, principalmente em prol do trabalhador, somente causaram impacto significativo com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, conforme assentado por José Dari Krein (2019, p.32):

Como já indicado, a possível relação entre reforma, emprego e formalização reside em um eventual impacto que as alterações na legislação do trabalho promovem nas expectativas e nos bolsos dos empresários. Destarte, é preciso saber o que mudou na lei e como cada alteração impactou de fato os negócios para

que se faça uma avaliação minimamente consistente de eventuais relações causais.

Ainda sobre a temática e modificação social pós-reforma trabalhista (Brasil, 2017), o autor ainda acrescenta (Krein, 2019, p. 36):

Desde a entrada em vigor da reforma, o desemprego tem se alterado pouco, oscilando para mais ou para menos a depender do conceito adotado. O desemprego aberto (na PNAD, desocupação), é o conceito mais restrito, que considera desocupado apenas quem procurou emprego e não teve qualquer rendimento do trabalho no período da pesquisa. O desemprego total (na PNAD, subutilização da força de trabalho) é a soma do desemprego aberto, das pessoas subocupadas (trabalham menos do que gostariam) e da força de trabalho potencial (pessoas que gostariam de trabalhar, mas não puderam ou desistiram de procurar no período da pesquisa).

Durante suas primeiras décadas de atuação jurisdicional, a Justiça Trabalhista foi concebida como um dos fortes ramos jurisdicionados, resguardava a competência para julgar e processar demandas emanadas dos dissídios trabalhistas, principalmente entre empregado e empregador, além de algumas atuações em demandas coletivas. Inclusive, a não muito tempo a Justiça do Trabalho ganhou novo ramo de atuação a partir da Emenda Constitucional 45/2004 que transferiu do Juízo Civil para a Justiça Laboral a competência para o julgamento de ações decorrentes de acidentes de trabalho, anteriormente processadas e julgadas pelo juízo civil (justiça comum).

Essas variações na relação de emprego como habitualmente estavam consignadas, são por alguns estudiosos denominadas como “relações atípicas de emprego”, em decorrência da não adequação às formas de emprego e relação laboral construídas, conforme por Maria Regina Gomes (2019, p. 13):

Na verdade, as relações atípicas de emprego são um fenômeno paradoxal, porque efêmero: a atipicidade está condenada a desaparecer. Com efeito, ou a relação atípica tem, no tecido social e económico, condições de sobrevivência e de implantação, acabando por se aproximar, social e normativamente, da relação paradigmática, ou não tem essa viabilidade, e acaba por ser um fenómeno autoreferencial ou tão circunscrito que não chega sequer a adquirir relevância social e jurídica. Por outro lado, os paradigmas são eles próprios evolutivos e a atipicidade acaba, igualmente, por estar em

constante mutação, dificultando o seu reconhecimento e definição.

Neste contexto, ainda a autora acrescenta que (Gomes, 2019, p. 13):

A relação atípica de emprego, por seu turno, é uma noção fluida de difícil recorte jurídico, uma vez que só é alcançável por defeito ou contraposição negativa, facto que lhe retira representação categorial e diminui a sua carga operativa, ao resolver-se num agrupamento de realidades contratuais e sociais heterogéneo, frequentemente confundido ou assimilado à precariedade das relações laborais ou a manifestações da flexibilidade do factor trabalho. Também não é rara a associação da atipicidade no emprego aos movimentos de desregulação do trabalho por conta de outrem e de incremento da liberdade contratual na criação, organização e cessação das relações de trabalho.

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) foi responsável por profunda alteração das disposições trabalhistas, modificou mais de 100 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), transformando parte do direito material e processual do trabalho, potencializada pela narrativa de melhorar a economia brasileira com a geração de novos empregos, conforme descreve Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 6):

É visível a crise econômica, ética e política enfrentada pelo Brasil, que direta e indiretamente enfraquece o princípio da proteção ao trabalhador, pois prioriza-se a empresa ao empregado. Sua sobrevivência passa a preocupar o Estado e, com isso, os legisladores sofrem pressões para redução do intervencionismo estatal para reduzir direitos trabalhistas e flexibilizar outros.

Ainda, acrescenta segundo Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 6): “A Lei 13.467/2017, conhecida como “Reforma Trabalhista”, é a resposta à crise e aos interesses dos empresários, pois altera mais de cem pontos da legislação trabalhista que, em sua maioria, prejudicam o trabalhador.”

Neste mesmo sentido, acrescenta Vólia Bomfim Cassar ao tratar do impacto da Reforma Trabalhista especificamente no princípio da prevalência da norma mais favorável ao trabalhador (2017, p. 6):

O princípio da norma mais favorável deriva do princípio da proteção e pressupõe a prévia existência de um conflito entre normas aplicáveis a um mesmo trabalhador. Nesse caso, deve-

se optar pela norma que for mais favorável ao obreiro, pouco importando sua hierarquia formal. Em outras palavras: o princípio determina que, caso haja mais de uma norma aplicável a um mesmo trabalhador, deve-se optar por aquela que lhe seja mais favorável, sem se levar em consideração a hierarquia das normas.

Por esse ângulo, expõe Cassar (2017, p. 6):

A Lei 13.467/2017 inverte essa lógica principiológica quando, por exemplo, determina no art. 620 da CLT a prevalência do acordo coletivo sobre a convenção. Logicamente só importará em exceção ao princípio quando o acordo coletivo contiver direitos menos favoráveis ao trabalhador que a convenção coletiva, pois prevalecerá.

Assim, a própria dinâmica interpretativa dos dispositivos legais passou a sofrer forte influências das concepções trazidas e implementadas a partir da Reforma Trabalhista (Brasil, 2017), conforme será trabalhado em tópico próprio.

Em que pese a necessidade de alterações legislativas para acompanhar a mutabilidade do direito perante a forma de interações sociais nas relações contratuais, a Reforma Trabalhista até o presente momento é responsável pelos maiores retrocessos jurídicos observados no campo do Direito do Trabalho após a promulgação da CLT.

Foi a Reforma Trabalhista, por exemplo, a responsável por criar o contrato intermitente, que é estranho à própria lógica de formação do contrato de trabalho disposto no terceiro artigo do referido diploma legais.

Ainda, por exemplo, foi a Reforma Trabalhista a responsável pela constante tentativa de criar categorias de trabalhadores que se diferenciam a partir do valor de sua remuneração ou conhecimento técnico. Por exemplo, a Reforma Trabalhista introduziu na CLT a forma de definição do dano extrapatrimonial, dentre os artigos 223-A ao 223-G, determinando que o juiz defina o *quantum indenizatório* de acordo com a remuneração do trabalhador, como se o bem jurídico tutelado pelo direito tivesse maior ou menor valor de acordo com a remuneração recebida.

Ainda, é a Reforma Trabalhista a responsável por introduzir no ordenamento jurídico a noção de empregado hipersuficiente, essencialmente ao se referir ao empregado com diploma de nível superior e que perceba salário

mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), na forma do art. 444 da CLT, *caput*, e parágrafo único, *in verbis*:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o **caput** deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Referida disposição normativa posteriormente passou a ser utilizada como base jurídico-argumentativa pelo Supremo Tribunal Federal (STF), em sede de reclamações constitucionais, para afastar o reconhecimento do vínculo de emprego quando houver sido firmado contrato diverso daquele disposto na CLT, conforme será tratado neste trabalho em capítulo próprio.

Ainda considerando outras disposições que alteraram o Direito do Trabalho, material e processual, a Reforma Trabalhista foi responsável por retrocesso social nos direitos básicos dos trabalhadores, em dissonância com a princípio do não retrocesso social.

3 A FORMAÇÃO DO VÍNCULO DE EMPREGO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece os critérios para a formação do vínculo empregatício, consoante se observa da leitura do art. 3º (Brasil, 1943), sendo eles: a pessoalidade, a subordinação, a habitualidade, a contraprestação e a não eventualidade (abarcada no próprio critério de habitualidade).

Em linhas gerais, as variáveis formas de contratação de mão de obra relativizam um ou outros destes critérios da formação do vínculo de emprego, como é o caso do contrato de prestação de serviços com pessoa jurídica que, em regra, mitiga, no mínimo, os requisitos da pessoalidade (porquanto qualquer pessoa vinculada à pessoa jurídica pode cumprir o serviço), da autonomia (visto que à pessoa jurídica é dada maior possibilidade na forma de exercício de suas atividades) e da habitualidade, uma vez que o vínculo de emprego pressupõe o trabalho exercido por pessoa física, previamente determinada, não permitida a prestação de serviços por pessoa jurídica.

O vínculo de emprego pode ser formado com a celebração do contrato na forma prevista na CLT e, na ausência desse, com o reconhecimento judicial. Para isso, faz-se necessário que o trabalhador demonstre, por meios admitidos em direito, que a relação de trabalho a qual está vinculada preenche os requisitos da relação empregatícia previstas na legislação trabalhista.

Nos tópicos que se seguem abordar-se-ão os critérios para a constituição do vínculo de emprego.

3.1 O vínculo de emprego segundo a Consolidação das Leis de Trabalho

Diferentemente do contrato autônomo, o vínculo de emprego nos moldes celetistas ou a ele equiparados (como é o caso do empregado doméstico) possui concepção e necessidade de que na relação jurídica estejam manifestados os requisitos estabelecidos pelo art. 3º da CLT, *in verbis*: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

Ao dispor sobre a conceituação do empregado, Carlos Henrique Bezerra Leite (2021, p.162) ensina que:

Modestamente conceituamos o empregado como uma espécie de trabalhador, subordinado que, com tal ânimo, de forma não eventual e mediante remuneração, coloca pessoalmente a sua força de trabalho à disposição de uma outra pessoa física ou jurídica, em decorrência de um contrato de trabalho.

É necessário destacar, ao lado do conceito de empregado, a diretriz básica ou o Princípio basilar do Direito do Trabalho da proteção do trabalhador, tendo em vista que, em regra, o contrato de trabalho é firmado entre pessoas formalmente iguais, porém materialmente em desigualdade, conforme destacado por Vólia Bomfim Cassar (2018, p.28):

O trabalhador ingressa na relação de emprego em desvantagem, porque vulnerável economicamente, dependente daquele emprego para sua sobrevivência, aceitando condições cada vez menos dignas de trabalho, daí a necessidade de um princípio protetivo para equilibrar esta relação desigual. Para compensar esta desproporcionalidade econômica desfavorável ao empregado, o Direito do Trabalho lhe destinou uma maior proteção jurídica. Assim, o procedimento lógico para corrigir as desigualdades é o de criar outras desigualdades. O princípio da proteção ao trabalhador está caracterizado pela intensa intervenção estatal brasileira nas relações entre empregado e empregador, o que limita, em muito, a autonomia da vontade das partes. Desta forma, o Estado legisla e impõe regras mínimas que devem ser observadas pelos agentes sociais. Estas formarão a estrutura basilar de todo contrato de emprego.

Naquilo que concerne ao trabalhador, nos moldes da legislação trabalhista, é necessário a existência simultânea dos requisitos para a formação do vínculo de emprego, normalmente sintetizados, a partir da leitura do art. 3º da CLT em: I. pessoalidade; II. Habitualidade/não-eventualidade; III. Onerosidade; IV. Subordinação.

Diferentemente, pois, do contrato autônomo, o trabalhador com vínculo de emprego não possui autonomia na prestação de seus serviços, mantendo seu trabalho vinculado às ordens de seu empregador, gerente ou preposto, cabendo ao trabalhador apenas cumprir suas atribuições na forma prevista pelo seu empregador.

O primeiro dos requisitos aponta para a necessidade de que o contrato de trabalho seja cumprido por uma pessoa física, rechaçando, pois, a prestação

por pessoa jurídica, e, igualmente, a pejetização, porquanto as normas trabalhistas, sociais e previdenciárias que aderem ao contrato de trabalho por força de disposições previstas na Constituição Federal (Brasil, 1988), na CLT ou em outras normas esparsas visam proteger o trabalhador, pessoa física, trata-se de contrato de trabalho *intuitu personae*.

Ao dispor sobre a pessoalidade do trabalhador no contrato de trabalho, Alice Monteiro de Barros (2020, p. 23) conceitua a requisito da pessoalidade nos seguintes termos: “O pressuposto da pessoalidade exige que o empregado execute suas atividades pessoalmente, sem se fazer substituir, a não ser em caráter esporádico, com aquiescência do empregador. Resulta daí que empregado é sempre pessoa física”.

Ainda neste sentido, Maurício Godinho Delgado (2018, p. 339-340) sintetiza bem a pessoalidade do trabalhador como requisito para a formação do contrato de trabalho:

É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da caracterização dos serviços pactuados. Há, contudo, situações ensejadoras de substituição do trabalhador sem que se veja suprimida a pessoalidade inerente à relação empregatícia, citem-se: substituições propiciadas pelo consentimento do tomador de serviços; substituições normativamente autorizadas por lei ou norma autônoma. Ex.: férias, licença-gestante, afastamento para cumprimento de mandato sindical.

O segundo requisito é a não eventualidade, assim preconizada como a necessidade de que o exercício laboral seja verificado a partir de previsibilidade em quando o serviço deve ser prestado pelo trabalhador.

Maurício Godinho Delgado (2018, p. 341-342) assim discorre sobre a não eventualidade:

A noção de permanência também é relevante à formação sociojurídica da categoria básica que responde por sua origem e desenvolvimento – a relação de emprego. Nesse sentido, para que haja relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência, ainda que por um curto período, não se qualificando como trabalho esporádico.

A Reforma Trabalhista trouxe uma nova forma de contratação, o contrato intermitente, no qual se estabelece a relação jurídica entre empregado e empregador, aparentemente estranha ao requisito basilar da relação de emprego. Veja a disposição legal com a redação dada pela Lei 13.467/2017, *in verbis*:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

Para muitos juristas, o contrato intermitente constitui-se como uma das “aberrações jurídicas” trazidas pela Reforma Trabalhista, porquanto trata-se de modalidade contratual que tecnicamente apresenta contradição se observado o requisito da habitualidade e a continuidade da prestação de serviços entre empregado e empregador.

Adriana Calvo (2020, p.115), assim se manifesta sobre essa modalidade contratual: “Trata-se de novo contrato de trabalho *sui generis*, no qual se alternam períodos de prestação de serviços e períodos de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador”

Em relação a forma de regulamentação da relação contratual do contrato intermitente, assim dispõe a referida autora: “A regulamentação do contrato de trabalho intermitente traz impacto direto aos princípios fundamentais do Direito do Trabalho, especialmente quanto à questão da habitualidade como requisito definidor da relação de emprego.” (Calvo, 2020, p.115)

Por fim, assevera Adriana Calvo (Calvo, 2020, p.115) a relativização do vínculo empregatício: “Os arts. 443, § 3º e 452-A flexibilizam de certa forma a habitualidade como elemento da relação empregatícia e podem colocar em xeque o contrato de trabalho eventual, quando houver repetição ainda que em períodos distantes.”

O terceiro requisito (por vezes elencado enquanto quarto requisito) é o da onerosidade, o qual prescreve que o serviço exercido pelo empregado em prol de seu empregador deva ser remunerado, em suma, é a contraprestação

pelo serviço exercido, normalmente, oferecida em papel moeda (embora a CLT aceite o pagamento de até 30% do salário *in natura*).

Sobre esse requisito, Maurício Godinho Delgado (2018 p.435) destaca a sua importância para configurar a relação de emprego:

A relação empregatícia é uma relação de essencial fundo econômico. Desse modo, o valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício obreiro, consubstanciada no conjunto salarial, isto é, o complexo das verbas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada.

De fato, em que pese não existir hierarquia entre os requisitos para a formação do contrato de trabalho, o requisito que mais se destaca na relação de emprego é o da subordinação, porquanto, de forma geral, os demais requisitos quase sempre se mostram presentes em outras formas contratuais, mesmo àquelas diversas da preceituada no art. 3º da CLT.

É, pois, no campo da subordinação em que há maior embate jurídico, principalmente movido pelas novas formas de organização laboral, como é o caso da uberização e pejotização.

A uberização é o fenômeno jurídico que compreende a existência de nova forma de trabalho humano intermediado por meio de empresas de aplicativos de entrega de produtos ou de circulação de bens e pessoas (tais quais a *Uber*, *Ifood* e outros (Leite, 2023). Nesta nova forma de organização e exploração do trabalho, é verificada a presença de quase todos os requisitos para a formação do vínculo de emprego, sendo relativa apenas a noção de subordinação, porquanto o trabalhador sujeita-se ao controle do algoritmo da plataforma.

Na prática, os trabalhadores vinculados às plataformas digitais ficam à mercê de tutela de seus direitos na forma estabelecida pelo direito comum (civil), conforme preceitua Raul Gil Salvador Ferreira (2022, p. 27):

“os motoristas de aplicativos acabam ficando e, por lógico, permanecendo à margem do Direito do Trabalho, em razão da falta de regulamentação com o instituto do Direito especializado na matéria trabalhista, ficando, quando tem sorte, à mercê das relações estabelecidas pelo Direito Comum, não sendo tratados

enquanto possuidores de direitos trabalhistas tutelados pela
Direito do Trabalho”

. Nesse sentido, assim pontua Ricardo Antunes (p. 29):

“Em pleno século XXI, mais do que nunca, bilhões de homens e mulheres dependem de forma exclusiva do trabalho para sobreviver e encontram, cada vez mais, situações instáveis, precárias, ou vivenciam diretamente o flagelo do desemprego. Isto é, ao mesmo tempo que se amplia o contingente de trabalhadores e trabalhadoras em escala global, há uma redução imensa dos empregos; aqueles que se mantêm empregados presenciam a corrosão dos seus direitos sociais e a erosão de suas conquistas históricas, consequência da lógica destrutiva do capital que, conforme expulsa centenas de milhões de homens e mulheres do mundo produtivo (em sentido amplo), recria, nos mais distantes e longínquos espaços, novas modalidades de trabalho informal, intermitente, precarizado, “flexível”, depauperando ainda mais os níveis de remuneração daqueles que se mantêm trabalhando.”

No caso da pejetização, existe a relativização da pessoalidade, habitualidade e subordinação na prestação de serviços porquanto o serviço pode ser prestado por qualquer pessoa determinada pelo prestador (CNPJ), não estando o trabalho vinculado a subordinação do tomador de serviços. Na prática, no entanto, a prestação de serviços nesta forma busca fraudar a forma contratual estabelecida na legislação laboral, porquanto o empregador cobra e define a forma de prestação de serviços, assim como define que o próprio titular do CNPJ deve ser o responsável por executar as atividades nos dias e horários definidos pelo empregador.

Amauri Mascaro Nascimento (2015, p.646) descreve a subordinação jurídica: como sendo “é um estado de dependência real, produzido por um direito, o direito do empregador de comandar, dar ordens, donde a obrigação correspondente para o empregado é se submeter a tais ordens”.

Maurício Godinho Delgado (2018, p.348) explica a relação da subordinação jurídica no contrato de trabalho, nos seguintes termos: “A subordinação é o pressuposto que ganha maior destaque na formação do tipo legal da relação empregatícia.”

Nesse sentido, a subordinação jurídica emana da relação contratual disposta pelo empregado e empregador, principalmente em razão da forma em

que é realizada a prestação dos serviços, estando o empregado submisso a vontade laboral do seu empregador (Delgado, 2018, p. 351-354).

Assim, pois, pode-se classificar a subordinação entre empregado e seu empregador como:

A subordinação classifica-se, inquestionavelmente, como um fenômeno jurídico, derivado do contrato estabelecido entre trabalhador e tomador de serviços, pelo qual o primeiro acolhe o direcionamento objetivo do segundo sobre a forma de efetuação da prestação do trabalho. (Delgado, 2018, p. 354)

Nesse contexto, nota-se que a relação de trabalho possui como elemento basilar o desenvolvimento de atividades por uma pessoa física, que periodicamente labora para seu empregador subordinando-se às ordens deste para, após algum tempo, receber de seu empregador o resultado de seu trabalho, qual seja, a remuneração e/ou o salário.

Ocorre, no entanto, que nos últimos anos as formas como os trabalhos passaram a ser desenvolvidos pelos trabalhadores se afastaram da realidade até então vivenciada. São trabalhadores que prestam serviços para um empregador desconhecido, que as vezes organiza essa força de trabalho em prol de outros empregadores, como é o caso do trabalho exercido pelos trabalhadores de plataformas digitais, tais quais a *Uber*, *Ifood* e outras.

São trabalhadores que, por vezes, estão sujeitos a ordens desconhecidas, de robôs que operam em obediência a um algoritmo pré-determinado, mudando a forma, horários e valores atribuídos ao trabalho exercidos pelos trabalhadores à plataforma.

Há, portanto, uma crise no conceito historicamente posto no Direito do Trabalho enquanto subordinação jurídica, conforme descrito por Amauri Mascaro Nascimento (2010, p.209):

A partir de 1990 o fenômeno do trabalho autônomo despertou maior interesse nos juristas do direito do trabalho europeu. A razão de ser dessa atenção situa-se na precarização desse trabalho, que passou a ser em diversos casos praticado em piores condições que as dos empregos e passou a ser utilizado como uma válvula de escape para sair fora das exigências legais e do custo do trabalho subordinado.

Na concepção do autor, o próprio ordenamento jurídico buscou fornecer maiores elementos sobre as novas formas de relação contratual trabalhistas que surgiram a partir das recentes formas de exploração de mão de obra (Nascimento, 2010, p. 211):

As leis sobre contratos de trabalho passaram a ter uma tipologia mais ampla, entendendo-se por contrato de trabalho um gênero com duas grandes áreas, o trabalho subordinado e o trabalho autônomo, acrescidas, na doutrina italiana, de uma terceira intermediária, o trabalho parassubordinado, na qual foram incluídos diversos novos tipos contratuais como o trabalho contínuo coordenado e de colaboração – que no direito peninsular é considerado trabalho autônomo –, o trabalho a projeto, o trabalho intermitente ‘a chamada’, portanto novas técnicas legais de contratação do trabalho pendendo para a esfera do trabalho autônomo.

Assim, em decorrência das novas formas de organização laboral, surge a concepção – ainda em debate doutrinário – denominada de trabalho parassubordinado, assim podendo ser definida (Nascimento, 2010, p. 212):

O trabalho parassubordinado é uma categoria intermediária entre o autônomo e o subordinado, abrangendo tipos de trabalho que não se enquadram exatamente em uma das duas modalidades tradicionais, entre as quais se situam, como a representação comercial, o trabalho dos profissionais liberais e outras atividades atípicas, nas quais o trabalho é prestado com pessoalidade, continuidade e coordenação. Seria a hipótese, se cabível, do trabalho autônomo com características assemelháveis ao trabalho subordinado.

Neste embate de subordinação, também passou a ser trabalhada a concepção de autônomos economicamente dependentes os quais, em razão de sua necessidade/dependência financeira, se subordinam a atividades diversas, mesmo existindo menor margem de subordinação (Nascimento, 2010. p. 213):

Autônomos economicamente dependentes são assim considerados aqueles que realizam uma atividade econômica ou profissional lucrativa de forma habitual, pessoal, direta e predominantemente para uma pessoa física ou jurídica, o cliente, do qual auferem ao menos 75% dos seus ganhos, critério objetivo estabelecido pela lei. Portanto, a lei presume que o autônomo que tem a maioria da sua retribuição de trabalho provinda de um só cliente é econômica, mas não juridicamente,

dependente, configurando-se a hipótese de autônomo dependente.

Doravante a necessidade de maior análise da subordinação jurídica existente entre os trabalhadores de aplicativos com os seus empregadores (plataformas digitais), tópico abordado mais profundamente em momento oportuno, a subordinação jurídica compõe fundamento basilar das relações de emprego, sem o qual é inviável o reconhecimento do vínculo empregatício.

3.2 Contrato autônomo

Em contraponto a forma contratual estabelecida pela legislação trabalhista, o contrato autônomo consiste na forma de prestação de serviço na qual o responsável pela execução da atividade se aproxima mais da ideia de empregado, porquanto nesta forma contratual a existência de subordinação na forma clássica inexistente (Delgado, 2019).

A ausência de subordinação é característica própria do contrato autônomo, razão pela qual afasta-se a noção da relação de emprego, conforme disposto por Maurício Godinho Delgado (2019, p. 397): “Os diversificados vínculos de trabalho autônomo existentes afastam-se da figura técnico-jurídica da relação de emprego essencialmente pela ausência do elemento fático-jurídico da subordinação.

Atrelado a própria inexistência de subordinação, em geral, porém não compõe regra, o contrato autônomo também possibilita que a prestação de serviços seja exercida por qualquer profissional sob ordens do contratado (razão pela qual o contrato autônomo aproxima o prestador de serviços à figura do empregador), conforme aponta Delgado (2019, p. 399):

Mesmo em se tratando de serviço pactuado com pessoa natural, é muito comum o trabalho autônomo sem infungibilidade quanto ao prestador. Um serviço cotidiano de transporte escolar, por exemplo, pode ser contratado ao motorista do veículo, que se compromete a cumprir os roteiros e horários prefixados, ainda que se fazendo substituir eventualmente por outro(s) motorista(s).

Além disso, no contrato autônomo o risco pelo desenvolvimento da atividade é do próprio prestador, diferentemente do trabalho na forma da legislação trabalhista que estabelece o risco exclusivo do empregador pelo desenvolvimento da atividade econômica (art. 2º, CLT).

Em geral, o contrato autônomo é pactuado para realização de atividades específicas com duração definida, sem que exista a possibilidade que o prestador se submeta a vontade exclusiva do contratante (lógica que rompe com a subordinação), podendo exercer sua atividade de acordo com sua própria disponibilidade (lógica que rompe com a habitualidade) e ainda podendo ser exercida por qualquer pessoa que esteja sob ordens do prestador (lógica que rompe com a pessoalidade do vínculo de emprego).

O problema subsiste quando o vínculo de emprego é fraudado, sendo pactuado contrato autônomo, mesmo uma vez verificada as condições para a formação do vínculo de emprego, momento no qual sobrevém a necessidade de intervenção da Justiça Trabalhista para reconhecer o vínculo de emprego, garantindo ao trabalhador sua proteção mesmo diante da tentativa de fraude, conforme será apontado no próximo capítulo.

4 A DISPUTA DE COMPETÊNCIA ENTRE JUSTIÇA COMUM X JUSTIÇA ESPECIALIZADA

Feita as considerações que concernem a formação e verificação da existência do vínculo de emprego, em contraponto as demais formas de contratação laboral, a partir deste ponto, buscará dirimir a controversa verificada nas decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre de qual órgão jurisdicional seria a competência material de julgar o teórico litígio trabalhista quando existe tentativa de fraude na forma de contratação.

4.1 Competência material da Justiça Civil

Inicialmente, cumpre definir a competência material da justiça civil. Humberto Theodoro Júnior (2000, p. 176) define competência como: “critério de distribuir entre os vários órgãos judiciários as atribuições relativas ao desempenho da jurisdição.”

Cumpre ressaltar que a competência da Justiça Civil é legalmente definida no Código de Processo Civil (Brasil, 2015), conforme se observa da transcrição dos artigos 42 e 44 do mencionado código:

Art. 42. As causas cíveis serão processadas e decididas pelo juiz nos limites de sua competência, ressalvado às partes o direito de instituir juízo arbitral, na forma da lei.

Art. 44. Obedecidos os limites estabelecidos pela Constituição Federal, a competência é determinada pelas normas previstas neste Código ou em legislação especial, pelas normas de organização judiciária e, ainda, no que couber, pelas constituições dos Estados.

Em convergência com as disposições do Código de Processo Civil, assim dispõe o Código Civil no que diz respeito à prestação de serviços: Art. 593. A prestação de serviço, que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a lei especial, reger-se-á pelas disposições deste Capítulo. (Brasil, 2015)

Da leitura dessas disposições legais infraconstitucionais, parece haver espaço para buscar-se confirmar a atribuição de competência material do juízo civil para dirimir o conflito, ainda supostamente trabalhista, nas ações que

demandem a análise fática da nulidade do contrato de prestação de serviços, diverso daquele definido e tutela pela CLT.

Sobre competência, dispõe Humberto Theodoro Junior (2017, p. 259): “A competência da Justiça Civil é residual: excluídas as matérias atribuídas às Justiças Especiais (Trabalhista, Militar e Eleitoral), bem como os temas de direito penal, o resíduo forma o que se convencionou chamar de objeto da jurisdição civil.”

Segundo Carlos Roberto Gonçalves (2020, p. 78), ‘Antinomia e a presença de duas normas conflitantes. Decorre da existência de duas ou mais normas relativas ao mesmo caso, imputando-lhe soluções logicamente incompatíveis. (...) três critérios devem ser levados em conta para a solução dos conflitos: a) critério cronológico (a norma posterior prevalece sobre a anterior); b) critério da especialidade (a norma especial prevalece sobre a geral); c) critério hierárquico (a norma superior prevalece sobre a inferior).

Em sede de Reclamação Constitucional (Brasil, 2020) processada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) que buscava mitigar a competência material da Justiça do Trabalho, pugnando pela remessa do processo ao juízo civil para averiguação da nulidade do contrato de prestação de serviços pactuado na forma do art. 593 do Código Civil (Brasil, 2002), assim votou o ministro relator Edson Fachin (Brasil, 2020):

a apuração da competência material para o julgamento da demanda não pode depender de instrução probatória, devendo ser verificada no momento da propositura da ação, em observância às regras do Código de Processo Civil. In casu, como a autora da reclamação trabalhista está pleiteando direitos decorrentes de um contrato regido pela Consolidação das Leis Trabalhistas (verbas fundiárias), fica descaracterizada a competência da Justiça Comum e reconhecida a competência da Justiça do Trabalho para a julgar o presente feito, sem arrostar-se o acórdão suscitado como paradigma.

Assim, conforme julgado acima, o Supremo Tribunal Federal (STF) tinha entendimento de que eventual nulidade do contrato de prestação de serviços, analisado conjuntamente a partir das ações que buscassem o reconhecimento do vínculo empregatício deveria ser processada pelo juízo laboral, em razão de tanto a matéria quanto os direitos dela decorrente estarem disciplinados pela CLT, mitigando, assim, a interpretação extensiva ao art. 593 do Código de

Processo Civil, ante os princípios legais de proteção do trabalhador e da primazia da realidade, a partir de interpretação conjunta das disposições constitucionais e infraconstitucionais, com apelo específico para o art. 9º da CLT.

O conflito das normas civilistas em contraponto às disposições celetistas deve ser dirimido com fundamento nos princípios norteadores do ordenamento jurídico brasileiro, principalmente o Princípio da Especificidade, segundo o qual a norma mais específica deve prevalecer sobre a norma genérica, conforme já decidido pelo Supremo Tribunal Federal (STF):

EMENTA. AGRAVO INTERNO EM MANDADO DE SEGURANÇA. DECISÃO DO TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. APLICAÇÃO DA LEI N. 8.443/1992 E RESOLUÇÃO TCU N. 246. LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA. CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL. NORMA GERAL. PRINCÍPIO DA ESPECIALIDADE. 1. Predomina em nosso sistema jurídico o princípio da especialidade, segundo o qual, diante de conflito aparente entre normas, a regra especial deverá prevalecer sobre a geral. 2. A Lei n. 8.443/1992 e a Resolução TCU n. 246, que estabelecem rito processual específico para os embargos de declaração no âmbito do Tribunal de Contas da União e lhes atribuem efeito suspensivo, afastam a incidência do Código de Processo Civil, norma geral a prever que os aclaratórios interrompem o prazo de interposição de recurso (*lex specialis derogat legi generali*). 3. Agravo interno desprovido.

Assim, em que pese existir, no caso de nulidade na forma de contratação, um “manto civilista” que, teoricamente, protege o empregador do juízo trabalhista, por força de interpretação, em consonância com os princípios e normas norteadores de nosso ordenamento, tem-se por desnecessária a presença da atuação do juízo civil nas ações objetivamente trabalhistas, porquanto buscam direitos materialmente ligados ao vínculo de emprego disposto na CLT (1943).

Logo, afasta-se arguição de competência material nas ações de reconhecimento do vínculo de emprego a partir da nulidade de outras formas de contratação (tal qual o contrato autônomo).

4.2 Arguição de nulidade da forma contratual

A análise jurídica desenvolvida no trabalho, até o presente momento, cumpre a função de buscar determinar qual jurisdição resguarda a competência material para julgar o litígio trabalhista nas ações em que se averigua tentativa de fraude ao modelo contratual disposto na legislação trabalhista, notavelmente quando existe o estabelecimento de contrato autônomo.

Nos últimos anos, verifica-se forte movimentação do Supremo Tribunal Federal (STF), em sede de Reclamação Constitucional, na análise de decisões da Justiça do Trabalho, inclusive de processos em última instância material de processamento –Tribunal Superior do Trabalho - que afastam a aparente relação civil ou comercial estabelecida pelas partes e reconhecem o vínculo de emprego, em razão de verificação de fraude no modelo contratual estabelecido pelas partes.

As referidas e cassadas decisões baseiam-se na perspectiva de tentativa de afastamento do vínculo de emprego a partir da adição de outras formas contratuais, os casos *sub judice* demonstram a existência dos requisitos formadores da relação de emprego (art. 3º da CLT), quais sejam, a subordinação jurídica, a pessoalidade do empregado, a onerosidade e a não eventualidade.

De acordo com o ministro do Supremo Tribunal Federal (STF), Gilmar Mendes, das 4.781 Reclamações Constitucionais que foram protocoladas perante o Tribunal no ano de 2023, 2.566 são marcadas como "Direito do Trabalho" e "Processo do Trabalho"², ou seja, mais de 50% das demandas em sede de Reclamações Constitucionais têm como plano de fundo o debate trabalhista. Geralmente, as pretensões daqueles que recorrem ao Supremo Tribunal Federal buscam afastar o reconhecimento do vínculo de emprego entre o demandado na justiça do trabalho e o trabalhador, em razão da atuação do Juízo Laboral no reconhecimento da relação jurídica trabalhista.

Nesse sentido, a forma de organização social e de contratação laboral tem afetado significativamente a forma de manifestação do vínculo jurídico entre trabalhador e contratante dos serviços, porquanto para muitos, inclusive magistrados, as novas formas de organização laboral (tais quais a *uberização*, a *pejotização* e outros tipos de contrato autônomo) não atendem aos requisitos para o reconhecimento do vínculo empregatício chancelados pelas disposições

² Disponível em: <https://www.jota.info/stf/do-supremo/stf-ja-recebeu-2-566-reclamacoes-sobre-direito-do-trabalho-em-2023-diz-gilmar-mendes-19102023>. Acesso em 24.03.2024.

legais presentes no art. 3º da CLT, *in verbis*: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

Assim, segundo o atual entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF), qualquer forma de organização laboral é válida e não defere aos trabalhadores os direitos dispostos na legislação trabalhista, indeferindo para esta classe de trabalhadores, principalmente para àqueles categorizados como “hipersuficiente”, pretensões judiciais de reconhecimento de vínculo de emprego e direitos decorrentes deste reconhecimento.

Tais reclamações baseiam-se nos seguintes precedentes: (i) na ADPF 324 e no RE 958.252, em que afirmada a constitucionalidade da terceirização na atividade-fim da empresa; (ii) na ADC 48 e na ADI 3.961, que analisaram a Lei nº 11.442/2007 que afasta, *a priori*, a caracterização de vínculo de emprego no contrato celebrado entre o transportador autônomo de cargas e a empresa de transporte rodoviário de cargas; e (iii) na ADI 5.625, sobre a constitucionalidade do contrato de parceria do profissional da beleza.

Em todos estes precedentes, o STF relativiza as noções jurídicas sobre os contratos de trabalho e o vínculo de emprego, com exclusão da aplicação dos direitos trabalhistas oriundos da CLT, argumentando pela constitucionalidade de novas formas de contratação de mão de obra, validando a possibilidade de pejetização da prestação de serviços e a autonomia de vontade entre as partes para firmarem formas de contratação que melhor lhes aprouver, sem que a atitude do empregador caracterize fraude, em razão de não haver obrigatoriedade da adoção do regime jurídico trabalhista nos termos da disposições da CLT.

Um dos argumentos utilizados pelos ministros da Suprema Corte brasileira (STF) é de que nossa legislação não traz vedação à forma de contratação eventualmente estabelecida pelas partes, pelo contrário, existe disposição constitucional de incentivo a livre iniciativa, permitindo às partes a liberalidade na prestação de serviços. Observe-se alguns julgados nesse sentido:

DIREITO DO TRABALHO. AGRAVO INTERNO EM RECLAMAÇÃO. ALEGAÇÃO DE AFRONTA ÀS DECISÕES

PROFERIDAS NA ADPF 324, NO RE 958.252, NA ADC 48, NA ADI 3.961 E NA ADI 5.625. LICITUDE DE OUTRAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DA PRODUÇÃO E DE PACTUAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO. 1. Agravo interno interposto contra decisão monocrática pela qual se julgou procedente o pedido formulado na reclamação, para cassar decisão de Tribunal Regional do Trabalho que afastou contrato de sociedade, reconhecendo a existência de relação de emprego entre as partes. 2. Ofensa ao decidido nos paradigmas invocados (ADPF 324, no RE 958.252 (Tema 725 RG), na ADC 48 e na ADIs 3.961 e 5.625), nos quais se reconheceu a licitude de outras formas de organização da produção e de pactuação da força de trabalho. **3. O contrato de emprego não é a única forma de se estabelecerem relações de trabalho, pois um mesmo mercado pode comportar alguns profissionais que sejam contratados pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho e outros profissionais cuja atuação tenha um caráter de eventualidade ou maior autonomia.** 4. São lícitos, ainda que para a execução da atividade-fim da empresa, os contratos de terceirização de mão de obra, parceria, sociedade e de prestação de serviços por pessoa jurídica (pejotização), desde que o contrato seja real; isto é, de que não haja relação de emprego com a empresa tomadora do serviço, com subordinação, horário para cumprir e outras obrigações típicas do contrato trabalhista, hipótese em que se estaria fraudando a contratação. 5. Caso em que o reclamante não se trata de trabalhador hipossuficiente, sendo capaz, portanto, de fazer uma escolha esclarecida sobre sua contratação. Inexistente, na decisão reclamada, qualquer elemento concreto de que tenha havido coação na contratação celebrada. 6. Agravo interno a que se nega provimento. (Rcl 56285 AgR, Rel. Min. Roberto Barroso, Primeira Turma, DJe de 30/3/23). **(Grifo nosso)**

No mesmo sentido:

CONSTITUCIONAL, TRABALHISTA E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO INTERNO NA RECLAMAÇÃO. OFENSA AO QUE DECIDIDO POR ESTE TRIBUNAL NO JULGAMENTO DA ADPF 324 E DO TEMA 725 DA REPERCUSSÃO GERAL. CONTRATO DE CORRETOR DE IMÓVEL. PERMISSÃO CONSTITUCIONAL DE FORMAS ALTERNATIVAS DA RELAÇÃO DE EMPREGO. AGRAVO PROVIDO. 1. A decisão reclamada afastou a eficácia de contrato de corretor de imóvel, firmado nos termos da Lei 6.530/1978, assentando a existência de relação de emprego, afirmando que a relação foi utilizada como meio para se fraudar a legislação trabalhista. 2. Esta CORTE tem assentado a constitucionalidade das relações de trabalho diversas das de emprego regida pela CLT, conforme decidido na ADPF 324, na ADC 48, na ADI 3.961, na ADI 5.625, bem como o Tema 725 da Repercussão Geral. Precedentes em casos análogos envolvendo contrato de corretor de imóvel: Rcl 59.841gR, Rel. Min. CÁRMEN LÚCIA, Relator p/ Acórdão Min. ALEXANDRE DE MORAES, Primeira Turma, DJe de

03/08/2023, Rcl 62.349 MC, RCL63465 / DF Rel. Min. ANDRÉ MENDONÇA, DJe de 05/10/2023; Rcl 61.514, Rel. Min. NUNES MARQUES, DJe de 20/09/2023; Rcl 61.924, Rel. Min. GILMAR MENDES, DJe de 01/09/2023; Rcl 59.843, Rel. Min. ANDRÉ MENDONÇA, DJe de 10/08/2023; Rcl 56.176, Rel. Min. NUNES MARQUES, DJe de 25/08/2023. 3. Recurso de Agravo a que se dá provimento para julgar procedente a Reclamação. (Rcl nº 62801 AgR, Rel. p/ ac. Min. Alexandre de Moraes, Primeira Turma, DJe de 21/11/23)

Neste mesmo sentido, julgou o ministro Roberto Barroso, relator no Supremo Tribunal Federal (STF) da Reclamação 59.836/DF, consoante extrato do seu voto, que se transcreve a seguir:

Considero, portanto, que o contrato de emprego não é a única forma de se estabelecerem relações de trabalho. Um mesmo mercado pode comportar alguns profissionais que sejam contratados pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho e outros profissionais cuja atuação tenha um caráter de eventualidade ou maior autonomia. Desse modo, são lícitos, ainda que para a execução da atividade-fim da empresa, os contratos de terceirização de mão de obra, parceria, sociedade e de prestação de serviços por pessoa jurídica (pejotização), desde que o contrato seja real, isto é, de que não haja relação de emprego com a empresa tomadora do serviço, com subordinação, horário para cumprir e outras obrigações típicas do contrato trabalhista, hipótese em que se estaria fraudando a contratação.

Impõe-se adiantar que a conclusão deste trabalho é parcialmente ao convergente com as decisões do STF. De fato, a contratação de empregados pode ocorrer de formas distintas, sem qualquer violação aos direitos das partes que firmam o contrato, assim, a forma de contratação prevista na CLT não é a única forma de contratação.

Há, inclusive na CLT, formas de contratação que atendem demandas específicas do contratante, mesmo relativizando algumas noções basilares do contrato de trabalho (Godinho, 2018), como é o caso do contrato para trabalho intermitente e o contrato temporário (dentre outras espécies contratuais), as quais se modulam a necessidade patronal, porém resguardam parcialmente a rigidez do contrato de trabalho, as obrigações contratuais de cada parte consignorante do contrato e, por consequência, garante proteção social ao trabalhador.

Em outros dispositivos para além da CLT também existem formas próprias de contratação, seja aquelas vinculadas a disposições legais próprias (como é o caso do contrato de parceria para salões de beleza) seja contratações atreladas ao Direito comum/civil, protegidas, definidas e delimitadas pelo código civil, tendo o juízo civil como órgão jurisdicional competente para dirimir as controversas eventualmente existentes nessa forma de contratação.

Inclusive, a livre iniciativa é um dos fundamentos consagrados do Estado Democrático de Direito brasileiro, conforme consignado na Carta Magna: “Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (*omissis*) IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;”

Todavia, em que pese parcial concordância jurídica, a argumentação utilizada nos julgados do Supremo Tribunal Federal (STF) em matéria trabalhista parecem buscar deduzir que se toda forma de contratação é válida, sendo todo contrato válido na exata forma como foi concebido no mundo jurídico e assim devendo permanecer, como se figurativamente o ser (o mundo fático) sempre correspondesse precisamente ao dever ser (imperativo legal), convalidando eventual existência de fraude, e inclusive afastando a própria apreciação jurisdicional do caso em litígio, sem observância se de fato a forma de contratação (dever ser) corresponde à realidade fática apresentada na relação contratual entre empregado e empregador (ser).

A possibilidade de variação nas formas de contratação apenas torna possível que novos tipos de contratos sejam concebidos, não afastando-se a viabilidade de fraude na forma de contratação, tendo em vista que cada tipo de contrato, em regra, possui ao menos uma característica fundamental que lhes diferem dos demais, como é o caso dos contratos de emprego celetistas, os quais possuem requisitos próprios definidos no art. 3º da CLT.

É neste sentido que o Direito do Trabalho apresenta como princípio basilar para dirimir os dissídios a primazia da realidade sobre a forma, concepção segundo a qual a situação fática vivenciadas pelos sujeitos da relação jurídica e processual deve se sobrepor a predeterminações ou demonstrações meramente documentais que busquem alterar ou pré-determinar a situação jurídica no campo fático, sem condizer com a realidade.

Ainda, neste mesmo sentido, dispõe Mauricio Godinho Delgado (2018, p.245):

O princípio da primazia da realidade sobre a forma constitui-se em poderoso instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real em uma situação de litígio trabalhista. Não deve, contudo, ser brandido unilateralmente pelo operador jurídico. Desde que a forma não seja da essência do ato (ilustrativamente, documento escrito para a quitação ou instrumento escrito para contrato temporário), o intérprete e aplicador do Direito deve investigar e aferir se a substância da regra protetiva trabalhista foi atendida na prática concreta efetivada entre as partes, ainda que não seguida estritamente a conduta especificada pela legislação.

Também no mesmo sentido principiológico de interpretação do contexto fático, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) também publicou em 2018, enunciados da sua 2ª Jornada sobre Direito Material e Processual do Trabalho e trouxe enunciados específicos sobre o trabalho autônomo conforme transcrito a seguir, demonstrando a necessidade de análise própria de cada caso, pelo juízo trabalhista, com vistas a confirmar a nulidade da contratação e reconhecer a relação empregatícia:

1.3 Princípio da primazia da realidade 1.3.1 Autônomo TRABALHADOR AUTÔNOMO EXCLUSIVO E ART. 9º DA CLT. TRABALHADOR AUTÔNOMO EXCLUSIVO. RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO. A norma do art. 442-B da CLT não impede o reconhecimento da relação de emprego, quando presentes os pressupostos dos arts. 2º e 3º da CLT e configurado o desvirtuamento do trabalho autônomo, com fraude à relação de emprego, à luz do art. 9º da CLT. (Enunciado n. 1 da Comissão 4) TRABALHADOR AUTÔNOMO EXCLUSIVO E PRIMAZIA DA REALIDADE DA REALIDADE SOBRE A FORMA. É a primazia da realidade, e não a formalidade exteriorizada de atos e negócios jurídicos, que deve ser considerada para o reconhecimento do vínculo de emprego (arts. 2º e 3º da CLT) ou de trabalho autônomo (art. 442-B da CLT). (Enunciado n. 2 da Comissão 4)

Há a necessidade de averiguar a relação contratual na forma como ela é, como ela ocorre, deixando de lado o formalismo existente na contratação feita pelas partes. Em suma, é necessário distinguir o que é real daquilo que fatidicamente é esperado, nos termos do Enunciado acima, é necessário analisar cada caso de acordo com o princípio da “primazia da realidade, e não a

formalidade exteriorizada de atos e negócios jurídicos, que deve ser considerada para o reconhecimento do vínculo de emprego. (ANAMATRA, 2018)”

Inclusive, em casos concretos, em benefício do trabalhador, a partir da análise do cotejo fático apresentado e vivenciado por empregado e ser empregado, deve o julgador afastar interpretação rígida do dispositivo real para, com base no princípio da primazia da realidade e proteção do trabalhador, confirmar a existência da relação jurídica trabalhista existente entre as partes, conforme julgado do Superior Tribunal do Trabalho (Brasil, 2024) em ação de reconhecimento do vínculo de emprego a partir da nulidade da contratação inicialmente pactuada, *in verbis*:

Cinge-se a controvérsia a se definir pelo enquadramento do autor, na função de corretor de seguros, na forma da Lei nº 4.594/64 ou vínculo de emprego diretamente com o 2º reclamado (Bradesco Seguros S.A.).

Esta Corte superior tem decidido que a vedação estabelecida pela Lei 4.595/64, à luz do princípio da primazia da realidade, deve ser mitigada, se constatada a presença dos requisitos ensejadores do vínculo empregatício, previstos nos arts. 2º e 3º da CLT.

Sendo assim, em que pese a possibilidade jurídica de variação da forma de contratação, a realidade fática se sobrepõe à realidade pré-estabelecida, porém divergente da realidade factual, razão pela qual o vínculo de emprego na forma celetista não sofre variação pela tipologia que a parte espertamente o tente atribuir.

É justamente para esses casos que a própria CLT possui disposição para casos de fraude, *in verbis*: Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Assim, a Competência material da Justiça do Trabalho permanece em casos de tentativa de fraude, por força dos arts. 3º e 9º da CLT (Brasil, 1943) combinado com o art. 104 da Constituição Federal da República (Brasil, 1988), em observância aos princípios norteadores do direito do trabalho, em especial à proteção dada ao trabalhador e à própria relação de emprego.

4.3 A inconstitucionalidade da averiguação do estado de hipersuficiência como requisitos para afastar o vínculo de emprego

Historicamente, o Direito do Trabalho foi instituído com o objetivo de trazer igualdade na relação jurídica entre empregado e empregador, conforme dispõe Vólia B. Cassar (2017, p. 6):

A diretriz básica do Direito do Trabalho é a proteção do trabalhador, uma vez que o empregado não tem a mesma igualdade jurídica que o empregador, como acontece com os contratantes no Direito Civil. A finalidade do Direito do Trabalho é alcançar uma verdadeira igualdade substancial entre as partes e, para tanto, necessário é proteger a parte mais frágil dessa relação: o empregado.

Tal concepção decorre principalmente em razão de ser a relação de trabalho ser constituída entre sujeitos desiguais, um, com a possibilidade de empenho (e venda/comercialização) de sua mão de obra enquanto o outro detém os meios de produção, responsável por acumular o capital oriundo da produção da classe operária.

Nesse mesmo sentido, assim dispõe Ana Prata (1982, p.159):

As limitações ao exercício da autonomia privada constituíram as medidas pioneiras na busca do equilíbrio contratual entre os desiguais. Soluções como esta, aliás, tornaram-se evidentes a partir do século XIX, e assim se procedeu por força das lutas de classes, porque na relação de trabalho, essencial ao desenvolvimento da sociedade capitalista, não se identificava no polo operário o mínimo vestígio de qualquer liberdade contratual.

A desigualdade no âmbito laboral era uma marca constante nos contratos individuais de trabalho, tendo em vista a fragilidade da classe do proletariado em face de seu empregador, fato que historicamente motivou grandes movimentos e Revoluções em buscar de maiores garantias de Direitos básicos para a classe trabalhadora, impondo a necessidade de atuação estatal, sob pena de convalidar situações de exploração, conforme declinado por Luciano Martinez (2019, p.158-159): “Em tais hipóteses, cabe ao Estado criar mecanismos de proteção aos vulneráveis, sob pena de compactuar com a exploração do mais forte sobre o mais fraco.”

Neste contexto, as normas trabalhistas possuem substancial função de tornar igual as partes formadoras do contrato de trabalho, garantindo uma série de Direitos básicos principalmente para o trabalhador.

Em que pese tal perspectiva sociológica, a sociedade gradativamente sofreu mudanças em suas organizações sociais, cada vez mais oportunizando que as partes estejam mais próximas da igualdade material, em busca de cumprir com o formalismo da igualdade formal presente na maioria dos textos legais, tal como nossa Constituição Federal (Brasil, 1988).

A partir de então, cabe ao Direito do Trabalho responder a dúvida que paira sobre alguns julgados – conforme ainda será analisado – se as normas trabalhistas ainda conferem proteção a classe trabalhadora, seja ela hipossuficiente ou não.

A perspectiva presente no Direito do Trabalho referente a sua atuação na proteção da classe mais desassistida na relação contratual, as normas trabalhistas visam regular a relação de emprego, independentemente das partes que se vinculam ao contrato de trabalho, visto que a própria CLT, conforme dispõe o parágrafo único do art. 3^a, *in verbis*:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Além disso, a única distinção feita apta para afastar a aplicabilidade das disposições celetistas encontra-se registrada no art. 7º do próprio instrumento legal, *in verbis*:

Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando fôr em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:

a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas;
b) aos trabalhadores rurais, assim considerados aqueles que, exercendo funções diretamente ligadas à agricultura e à pecuária, não sejam empregados em atividades que, pelos métodos de execução dos respectivos trabalhos ou pela

finalidade de suas operações, se classifiquem como industriais ou comerciais;

c) aos funcionários públicos da União, dos Estados e dos Municípios e aos respectivos extranumerários em serviço nas próprias repartições;

d) aos servidores de autarquias paraestatais, desde que sujeitos a regime próprio de proteção ao trabalho que lhes assegure situação análoga à dos funcionários públicos.

f) às atividades de direção e assessoramento nos órgãos, institutos e fundações dos partidos, assim definidas em normas internas de organização partidária. (Brasil, 1943)

Assim, o Direito do Trabalho não afasta, porquanto seria incoerente a sua própria formação e desenvolvimento social, sua aplicabilidade em razão de questões econômicas que possibilitem ao trabalhador maior autonomia dentro da relação contratual, razão pela qual a aplicabilidade das normas de proteção trabalhistas não sofre limitação em razão do poder econômico das partes ou de sua condição intelectual, sob pena de violação ao princípio da vedação do retrocesso social.

Neste contexto, a própria Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) criou a figura do empregado “hipersuficiente”, tomando por base a remuneração percebida pelo funcionário, conforme dispõe Luciano Martinez (2019, p.160):

A Lei n. 13.467/2017 criou a figura do empregado hipersuficiente, aquele que, nos contratos individuais de emprego tem remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social (no ano de 2018, apenas para ter-se uma ideia de dimensão, esse valor é R\$ 11.291,60, vale dizer, o resultado de duas vezes o teto previdenciário do RGPS: R\$ 5.645,80 x 2), e o considerou suscetível à arbitragem. Para esse trabalhador o engajamento à arbitragem será possível por sua própria iniciativa ou mediante a sua concordância expressa, sem que se possa alegar que o direito do trabalho é, por si só, indisponível para ele.

Assim, dispõe o dispositivo da CLT que atribuí ao empregado tido por “hipersuficiente” possibilidade de negociação direto com seu empregador:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o **caput** deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Neste cenário, atualmente encontramos nos julgados do Supremo Tribunal Federal (STF) a linha argumentativa – por nós considerada inconstitucional – que usa o valor remuneratório atribuído ao exercício profissional do trabalhador ou até mesmo ao seu conhecimento técnico para afastar o vínculo de emprego, como exemplificado nos casos nos quais ocorre a contratação de médico, engenheiro ou advogado, categorizando – e excluindo – da classe trabalhadora aqueles que possuem presumível mais conhecimento técnico.

Neste mesmo sentido discorreu o ministro Roberto Barroso, relator no Supremo Tribunal Federal (STF) da Reclamação 59.836/DF (Brasil, 2023), no inteiro teor de seu voto:

Da leitura da decisão reclamada, observa-se, em primeiro lugar, que não estamos diante de trabalhadora hipossuficiente, cuja tutela estatal é justificada para garantir a proteção dos direitos trabalhistas materialmente fundamentais. Trata-se de profissional com elevado grau de escolaridade e remuneração expressiva, capaz, portanto, de fazer uma escolha esclarecida sobre sua contratação.

Tal concepção jurídica responsável por afastar a aplicação de disposições legais protetivas ao trabalhador não condizem com o objetivo do Direito do Trabalho, conforme dispõe Vólia B. Cassar (2017, p. 18):

A liberdade e a autonomia na declaração de vontade do trabalhador antes, durante e depois da vigência da relação de emprego é o fio condutor da validade dos ajustes efetuados entre empregado e patrão. Independentemente do grau de vulnerabilidade, do valor do salário, da formação técnica do trabalhador, os direitos trabalhistas previstos em lei são indisponíveis e, por isso, irrenunciáveis e intransacionáveis, salvo raras exceções legalmente autorizadas.

E assim ainda concluí Vólia B. Cassar (2017, p. 18): “Ademais, a intenção do legislador constituinte foi a melhoria da condição social do trabalhador (art. 7.º, caput), por isso, também nesse aspecto, a Reforma Trabalhista retrata verdadeiro retrocesso de direitos trabalhistas.”

Afastar o reconhecimento da relação de emprego com base no conhecimento técnico do trabalhador ou em razão de recebimento de alto valor remuneratório para, no mínimo, trivial e juridicamente inconstitucional, porquanto viola as disposições constitucionais mais básicas, elencadas nos primeiros artigos do texto constitucional.

É contraditório pensar que o Supremo Tribunal Federal (STF) responsável, em última *ratio*, pela proteção das garantias constitucionais, dentre elas, os direitos sociais, previdenciários e trabalhistas oriundos da formação do contrato de trabalho, cria requisitos que rotulam, categorizam e excluem para que ao trabalhador sejam conferidos proteção estatal com a regulamentação da relação jurídica existente entre empregado e empregador, criando requisito para o próprio (e paralegal) reconhecimento do vínculo de emprego, desvinculando-se dos requisitos formais estabelecidos no art. 3ª da CLT e excluindo a proteção conferida indiscriminadamente a todos os trabalhadores, independentemente de seu *status* social, condição econômica ou formação técnica.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme demonstrado, o contrato de trabalho estabelecido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) se distingue de outras formas de contratação de mão de obra, como, por exemplo, o contrato autônomo, o contrato de prestação de serviços e outros, sendo o responsável por fornecer mais completude na tutela dos direitos da classe trabalhadora.

Por esse motivo, a tentativa de burlar a taxatividade estabelecida pelo contrato de trabalho a partir da atribuição de qualquer outra tipologia jurídica não é suficiente para afastar o vínculo de emprego existente entre as partes e consequentemente os direitos sociais, trabalhistas e previdenciários emanados dessa relação contratual.

Desta forma, o contrato de trabalho mantém-se, em qualquer cenário, mesmo que para se seja atribuído uma tipologia diferente com repercussões jurídicas diferentes para as partes que integram a relação jurídica de empregado e seu empregador, porquanto sua formação depende apenas dos requisitos presentes no art. 3º da CLT.

A proteção social do trabalhador deve, pois, prevalecer no cenário de fraude à contratação, porquanto é o trabalhador que deixa de auferir e gozar de direitos em decorrência da fraude na modalidade contratual firmada entre as partes. Dessa forma, o reconhecimento do vínculo de emprego, quando o empregador busca juridicamente atribuir forma diversa de contratação de mão de obra, é matéria eminentemente trabalhista.

Observa-se também que a tentativa de afastar a competência material da Justiça do Trabalho manifesta-se em afronta a formação do Direito do Trabalho e aos princípios da vedação do retrocesso social, da proteção do trabalhador e da primazia da realidade, porquanto a tentativa de fraude ao modelo contratual não obsta o reconhecimento do vínculo de emprego, se presentes, concomitantemente, os requisitos do art. 3º da CLT.

Ainda, a averiguação da formação acadêmica do trabalhador e do valor recebido pelo emprenho de suas atividades não possui o condão jurídico de afastar a existência do vínculo de emprego, porquanto as disposições trabalhistas são aplicáveis independentemente do gênero, condição financeira,

formação acadêmica ou de outros critérios que busquem mitigar a tutela dos direitos dos trabalhadores.

Assim, também concluía-se que é da Justiça do Trabalho a competência material de analisar, julgar e processar os dissídios envolvendo as relações de trabalho, mesmo aquelas que busquem fraudar a legislação, sem necessidade de análise prévia do contrato de prestação de serviços pelo juízo civil, deferindo ao trabalhador, independentemente de aspectos pessoais, os direitos inerentes à classe trabalhadora.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Nota técnica N.º 3/2023: Análise dos recentes julgados do STF acerca da competência da Justiça do Trabalho no Brasil**. São Paulo/SP. 2023. Disponível em: <https://images.jota.info/wp-content/uploads/2023/10/pesquisa-anamatra-usp-1-2.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2024.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. atual. por Jesse Cláudio Franco de Alencar. São Paulo: Ltr, 2017, p. 23.

BOSI, Alfredo. **Dialética da Colonização**. São Paulo: Companhia das Letras, 1992.

BRASIL. **Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888**. Declara extinta a escravidão no Brasil. Brasília: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim3353.htm. Acesso em: 10 fev. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 847, de 11 de outubro de 1890**. Promulga o Código Penal. Brasília: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1851-1899/d847.htm. Acessado em: 11 de abr. de 2024.

BRASIL. **Decreto nº 1.162, de 12 de dezembro de 1890**. Altera a redação dos arts. 205 e 206 do Código Criminal. Brasília: Presidência da República. Disponível em <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1162-12-dezembro-1890-507280-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acessado em: 11 de abr. de 2024.

BRASIL. **Decreto nº 1.313, de 17 de janeiro de 1891**. Estabelece providencias para regularisar o trabalho dos menores empregados nas fabricas da Capital Federal. Brasília: Presidência da República. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acessado em: 11 de abr. de 2024.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 24 de fevereiro de 1891**. Brasília: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm. Acesso em: 10 fev. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 3.550, de 16 de outubro de 1918**. Autoriza o Presidente da Republica a reorganizar, sem augmento de despesas, a Directoria do Serviço de Povoamento dando-lhe a denominação de Departamento Nacional do Trabalho. Brasília: Presidência da República. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1910-1919/decreto-3550-16-outubro-1918-572535-publicacaooriginal-95679-pl.html>. Acessado em: 11 de abr. de 2024.

BRASIL. **Decreto nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923.** Crea, em cada uma das empresas de estradas de ferro existentes no paiz, uma caixa de aposentadoria e pensões para os respectivos empregados. Brasília: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/historicos/dpl/dpl4682-1923.htm. Acesso em: 10 fev. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 16.027, de 30 de abril de 1923.** Crêa o Conselho Nacional do Trabalho Brasília: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/d16027.html. Acessado em: 11 de abr. de 2024.

BRASIL. **Decreto nº 17.943, de 12 de outubro de 1927.** Consolida as leis de assistência e protecção a menores. Brasília: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/D17943A.htm. Acessado em: 11 de abr. de 2024

BRASIL. **Decreto nº 17.943, de 12 de outubro de 1927.** Consolida as leis de assistência e protecção a menores. Brasília: Congresso Nacional. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/D17943A.htm. Acesso em: 10 fev. 2024

BRASIL. **Decreto nº 19.473, de 10 de dez. de 1930.** Regula os conhecimentos de transporte de mercadorias por terra, água ou ar, e dá outras providências. Brasília: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D19473.htm. Acesso em: 10 fev. 2024.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 fev. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.352, de 27 de outubro de 2016.** Altera a Lei nº 12.592, de 18 de janeiro 2012, para dispor sobre o contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza. Brasília: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2016/lei/l13352.htm. Acesso em: 10 fev. 2024.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça – STJ. Conflito de Competência nº 164.544-MG, Ministro Relator Moura Ribeiro. Julgado em 28.10.2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal - STF. Reclamação nº 58.695 - MG, Ministra Relatora Cármen Lúcia. Julgado em 27.03.2023 e publicado em 04.04.2023. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho1393303/false>. Acesso em: 10 fev. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal - STF. Medida Cautelar na Reclamação nº 60.347 - MG, Ministro Relator Alexandre de Moraes. Julgado em 20 de jul. de 2023 e publicado em 27 de julho de 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho1428129/false>. Acesso em: 10 fev. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal – STF. ADI 5625. Relator: Min. Edson Fachin. Julgamento: 28 de out. de 2021. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15350407676&ext=.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal – STF. MS: 35977 DF 0078088-36.2018.1.00.0000, Relator: NUNES MARQUES, Data de Julgamento: 29/11/2021, Segunda Turma, Data de Publicação: 08/02/2022). Disponível em: Acessado em: 19 de abr. de 2024;

BRASIL. Supremo Tribunal Federal - STF. Reclamação nº 59.795 - DF. Relator: Min. Roberto Barroso. Julgamento: 23 de maio de 2023. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RCL59836.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal – STF. RE 958.252. Relator: Min. Luiz Fux. Julgamento em 30 de agos. de 2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725>. Acesso em: 10 fev. 2024.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

DARI, José Krein; VÉRAS, R. O.; FILGEIRAS, V. A. **Reforma trabalhista no Brasil**: promessas e realidade. 1. Ed. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018, p. 338-339.

FERREIRA, R. G. S. (2022). **A indústria 4.0 e a disrupção no direito laboral** [Dissertação de mestrado, Iscte - Instituto Universitário de Lisboa]. Porto: Iscte.

GOMES, Maria Regina Radinha. **Relações atípicas de emprego**. 1. ed. Porto: Universidade do Porto, 2019.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**: Parte geral. 18. ed. São Paulo: 18. Saraiva, 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

MIESSA, Élisson. **Manual dos recursos trabalhistas**: teoria e prática. 4 ed. Salvador: Juspodivum, 2020.

OLEA, Manoel Alonso. **Introdução ao direito do trabalho**. Curitiba: Gênese, 1997.

PRATA, Ana. **A tutela constitucional da autonomia privada**. Coimbra: Almedina, 1982.

STEVENSON, David. **1914-1918, a história da Primeira Guerra Mundial**: o legado. Barueri: Novo Século, 2016.