

**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO”  
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS**

**ENTRE A LIVRE INICIATIVA E OS VALORES SOCIAIS DO TRABALHO, A  
DISPUTA ENTRE A JUSTIÇA ESPECIALIZADA E A CORTE CONSTITUCIONAL  
ACERCA DO RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO**

**RAFAEL DE OLIVEIRA TREVISAN**

**FRANCA – SP**

**2024**

**RAFAEL DE OLIVEIRA TREVISAN**

**ENTRE A LIVRE INICIATIVA E OS VALORES SOCIAIS DO TRABALHO, A  
DISPUTA ENTRE A JUSTIÇA ESPECIALIZADA E A CORTE CONSTITUCIONAL  
ACERCA DO RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à  
Faculdade de Direito da  
Universidade Estadual Paulista “Júlio de  
Mesquita Filho”, como requisito parcial para  
obtenção de grau de bacharel em Direito.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dra. Eliana dos Santos  
Alves Nogueira.

**FRANCA – SP**

**2024**

T814e	<p>Trevisan, Rafael de Oliveira</p> <p>Entre a livre iniciativa e os valores sociais do trabalho, a disputa entre a justiça especializada e a corte constitucional acerca do reconhecimento de vínculo empregatício / Rafael de Oliveira</p> <p>Trevisan. -- , 2024</p> <p>93 p. : tabs.</p>
	<p>Trabalho de conclusão de curso ( - ) - Universidade Estadual Paulista (UNESP), Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca, Orientadora: Eliana dos Santos Alves Nogueira</p>
	<p>1. Direito do trabalho. 2. Direito processual do trabalho. 3. Justiça do trabalho. 4. Competencia (Direito Judiciario). I. Título.</p>

**RAFAEL DE OLIVEIRA TREVISAN**

**ENTRE A LIVRE INICIATIVA E OS VALORES SOCIAIS DO TRABALHO, A  
DISPUTA ENTRE A JUSTIÇA ESPECIALIZADA E A CORTE CONSTITUCIONAL  
ACERCA DO RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

**BANCA EXAMINADORA**

**PRESIDENTE:** \_\_\_\_\_

**Prof<sup>ª</sup>. Dra. Eliana dos Santos Alves Nogueira**

**1º Examinador:** \_\_\_\_\_

**Prof. Ms. João Victor Carloni de Carvalho**

**2º Examinador:** \_\_\_\_\_

**Prof. Ms. Fernando Melo Gama Peres**

FRANCA, 18 de novembro de 2024.

*“O trabalho precário, informal, intermitente é a antessala do desemprego.*

*[...]*

*Como diria Florestan Fernandes, nossa classe trabalhadora é heterogênea, e seu traço distintivo é a superexploração.”*

*Ricardo Antunes.*

*Aos meus familiares e amigos, fonte de energia e inspiração.  
Aos trabalhadores, cuja condição de exploração e precarização inspiram o presente trabalho  
e trazem anseios por melhores condições.*

## AGRADECIMENTOS

Antes de tudo, gostaria de agradecer à minha orientadora, por aceitar conduzir esta pesquisa e pela flexibilidade na entrega deste Trabalho, Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Eliana dos Santos Alves Nogueira, meu muito obrigado!

Nunca pensei que seria tão difícil escrever estes agradecimentos, não porque não tenho pelo que agradecer, mas sim porque passei por tantos momentos, convivi com tantas pessoas e sou tão grato por tudo que é difícil resumir toda essa gratidão em singelas palavras e com o perigo de mesmo tendo agradecido por tanto, possa ter esquecido de algo.

Depois de tanto procrastinar escrever estes agradecimentos, encontro-me no fim da tarde do dia 10/11/2024, um dia antes do prazo máximo para depósito deste Trabalho de Conclusão de Curso, aos acréscimos do segundo tempo, na sala da República Zé Porcão, sentado no “ninhão”, após mais um sábado de festa, lembrando todas as lindas memórias que fiz durante minha graduação e posso dizer sem sombra de dúvidas que tudo valeu a pena e que se pudesse faria tudo igual, não mudaria nada, pois tudo que vivi, os momentos bons e ruins, as dificuldades, as pessoas que conheci e com quem convivi, foram todos importantíssimos para que eu chegasse a esse momento com a maturidade, responsabilidade e vivência que possuo hoje.

Você, que por um acaso lê estes agradecimentos, saiba que a graduação é muito importante, mas que só o conhecimento dos livros e das aulas não basta, é necessário “viver” a graduação para saber “ser” gente, ter o jogo de cintura necessário para enfrentar as dificuldades que porventura possam aparecer.

Agradeço, então, minha família, principalmente aos meus pais por terem possibilitado chegar a este momento, desde sempre incentivando meus estudos e dando todo o suporte e incentivo necessário para que esse sonho se tornasse realidade. Sem vocês nada disso seria possível, espero poder retribuir tudo que fizeram por mim. Amo vocês incondicionalmente!

Obrigado pai, por nunca ter deixado faltar nada em casa e por sempre ter sido extremamente presente com suas broncas e ensinamentos. Tenho orgulho em dizer que meu pai é o meu maior ídolo e herói.

Obrigado mãe, por todo o carinho e amor e pela árdua tarefa de cuidar de mim e das meninas, não tenho como expressar minha eterna gratidão e sorte por te ter como mãe.

Apesar da distância, vocês sempre se fizeram extremamente presentes, com seus conselhos, puxões de orelhas e sempre que tudo parecia muito difícil, nada que meia hora de conversa por telefone não clareasse as coisas e indicasse o caminho.

Obrigado, Lari e Bia, minhas irmãs lindas, foi difícil não ter sido presente durante esse tempo, mas saibam que eu sempre estive torcendo e acompanhando o crescimento de vocês e continuo vibrando e torcendo por vocês nesse momento tão importante de provas e vestibulares. Vocês são incríveis e tenho certeza de que conseguirão realizar todos os seus sonhos e daqui 5/6 anos comemoraremos a graduação de vocês! Amo muito vocês!

Agradeço muito a minha madrinha Marisa e meu tio Rodolfo, especialmente a você “Dinha” que sempre foi muito presente em minha vida, sempre me incentivando nos estudos, sem contar que foi quem nos presenteou com os anjinhos Miguel e Giovana, quem eu considero como se fossem meus irmãos mais novos. Amo vocês!

Agradeço às minhas Avós pelo amor incondicional e aos meus tios por serem sempre tão parceiros.

Por fim, agradeço ao meu melhor amigo, aquele que me ensinou muito e sempre me incentivou a buscar conhecimento, não possuía formação superior, mas era uma pessoa extremamente sábia, obrigado por tudo Vô. Seu falecimento no início da minha jornada em Franca foi um golpe muito duro que sinto até hoje, gostaria tanto de ter compartilhado tantas coisas com o Senhor... se há uma pessoa a quem dedico este trabalho, essa pessoa é o Senhor.

Agracedida a família que me acompanha desde o nascimento, passo a agradecer a família que me acolheu em Franca e tornou os 5 anos da graduação um período de grande aprendizado, diversão e parceria. Tenho certeza de que a relação que construímos é mais forte que qualquer laço de sangue.

Agradeço, então, à República Zé Porcão, o lugar que tenho orgulho de chamar de casa, nem todos os momentos foram fáceis, morar longe do conforto da sua família exige resiliência, no entanto, tudo foi facilitado graças a vocês, meus irmãos!

Lembro-me de ter chegado a Franca e ter conhecido outras três Repúblicas e assim que entrei pela porta da Zé ter me sentido em casas e com a certeza de que seria aqui que ficaria até o fim da graduação, aqui aprendi grandes lições de lealdade, amizade e irmandade. Agradeço todos os dias pela oportunidade de ter feito da República Zé Porcão o meu lar.

Obrigado por ter me recebido de tão longe sem pedir nada em troca, sem saber quem eu era ou qualquer outra coisa, acolhendo-me quando era infinitamente mais folgado e um tanto quanto difícil de conviver.

Aqui temos essa péssima mania de despir os bixos de suas vaidades e ensiná-los como funciona a vida real, mostrando que a vida não é sempre amorosa e confortável como quando estamos embaixo das asas dos nossos pais. Obrigado por isso e espero que continuem nessa

ádua tarefa de formar não só bacharéis em Direito, RI e História, mas adultos funcionais capazes de resolver problemas e lidar com a pressão do dia a dia.

A República Zé Porcão não é apenas um lugar onde dividimos um espaço e contas, morando por um período por conta da faculdade, muito pelo contrário, tenho o prazer de poder dizer que as pessoas que fazem parte desta República são minha família, dos quais eu tenho certeza de que não mediriam esforços para me ajudar em uma situação de dificuldade, como as várias pelas quais já passamos.

É uma loucura pensar que alguns caras há 23 anos, em 2001, se juntaram para morar em um lugar compartilhando um estilo de vida e costumes, que cultivamos até hoje e continuamos passando para frente por meio dos bixos que chegam a UNESP Franca. Vida longa à República Zé Porcão, que contra tudo e todos possamos beber, exagerar e cornetar por muitos anos mais. Trata-se de uma relação tão forte que até mesmo os veteranos mais velhos, dos quais ficamos sabendo apenas de histórias, nos tratam como se fossemos amigos de longa data ao nos encontrar pessoalmente, agradeço todos os dias por fazer parte dessa grande família!

Agradeço também à República Frango com Cachaça, nossa república irmã, que ainda tive o prazer de conviver antes de seu fim após a pandemia, eterna em nossos corações! Assim como os veteranos da Zé, considero os veteranos da Frango grandes irmãos em quem posso confiar.

Passo a agradecer individualmente àqueles com quem tive o prazer de morar e que com certeza foram extremamente importantes em minha jornada.

Contudo, antes disso, devo agradecer àquela que no começo não gostava tanto de mim, tínhamos algumas desavenças no início, mas que depois nos tornamos grandes amigos e tenho o orgulho de dizer que é a minha Mãe Francana, que tem uma criatividade imensa para criar apelidos. Tia Lídia, obrigado por tudo, quando tudo parece impossível e quando parece que nos falta o chão, a senhora com sua sabedoria imensa nos acolhe e ajuda como se fosse nossa mãe. Acredito que não apenas eu, mas todos que passaram pela Zé Porcão tem uma dívida eterna com a Senhora, que mesmo sem ter qualquer laço ou obrigação trata a todos como se fossem seus filhos acolhendo com carinho sem pedir nada em troca. Amo a senhora e sou testemunha de sua bondade e pureza, saiba que pode sempre contar comigo Lídia Marta.

Agradeço ao Bocão, quem primeiro me chamou assim que fui aprovado na UNESP para me parabenizar e convidar para passar o adote na ZP, sem dúvidas sua simpatia e capacidade de persuasão foram essenciais para que escolhesse a Zé. Um grande amigo, que sei que posso contar sempre, aprendi muitas coisas com você, Boqueta. Obrigado por ter me recebido bem, apesar dos momentos de azedume e os “papos chatos” tudo ajudou para que chegasse aqui

melhor do que eu entrei. Um dos grandes integrantes da Zé Paulão, época em que quem não torcia para o São Paulo era melhor passar longe da Rep em dias de jogos rs.

Aos demais, integrantes da geração PS, Clodo, Elso e Pesadelo (merece os agradecimentos, muito embora o final tenha sido triste) meus mais sinceros agradecimentos por serem amigos tão leais e proporcionarem a este outrora bixo tamanha diversão, muito dos costumes e estilo de vida da República foram transmitidos a este que escreve por vocês. Obrigado por manterem viva a tradição. Junto a vocês passamos por um dos momentos mais difíceis da rep, descobrindo problemas atrás de problemas, mas que graças a nossa amizade conseguimos superá-los.

Agradeço ao Adam, Donatelo e Cássio que como os mais velhos da casa me ensinaram muitas coisas. Dona obrigado por demonstrar a importância de estarmos sempre nos reunindo e de fazer questão da convivência. Adão, como não lembrar dos majestosos na rep sem falar dos ânimos exaltados entre você e este que vos escreve.

Como esquecer do Marreto, um cara com um coração enorme, que considero um exemplo de superação. Desejo sempre o melhor para você, Mostro. Sou muito agradecido por ter tido a oportunidade de morar com você e aprender tanta coisa. O maior sonoplasta das reps!

Cezão, meu eterno monitor, nos tornamos grandes amigos e não poderia ser diferente, quantas vezes eu e o Lumbriga não tivemos sua ajuda e companhia para resolver as maiores buchas impossíveis rs, só nós sabemos o quão foi difícil levar as coisas para frente. É MEU REI, USMINU SÃO F\*\*A. Com muita amizade e lealdade mostramos que é possível e deixamos as coisas minimamente ajeitadas para que os que vem depois de nós levem a República adiante. Muito mais que um amigo que levarei para a vida inteira, um irmão que pode contar comigo sempre. Agradeço imensamente pelas intermináveis conversas que tivemos, pelos trotes tomados e pela parceria e lealdade de sempre. Nossa relação sempre foi de respeito e amizade, muito mais do que de hierarquia.

Agradeço, então, ao irmão que eu nunca tive, José Lombriga. Não tenho palavras para dizer o que esse cara representa para mim e o quanto eu sou grato por ter tido o privilégio de dividir minha graduação com você. É impossível falar da minha graduação sem falar de você, sempre estivemos juntos em tudo, estudamos na mesma sala, integramos a comissão de formatura juntos, moramos juntos, sempre estivemos prontos para ajudar um ao outro. Não atoa recebemos a alcunha de Batutas. Sem sombra de dúvidas confiaria minha vida a você, um amigo extremamente leal e que sempre me acompanhou em todas as nossas peripécias na Franca do Imperador. Não consigo dizer o quão difícil seria minha graduação sem a sua companhia. Saiba

que sempre estou torcendo por você, sua vitória me alegra e sua derrota me entristece, com certeza a república foi apenas o início de uma grande e duradoura amizade. Te amo, meu irmão!

Aproveitando o ensejo, agradeço aos meus irmãos da geração 2020 da Z4, Damasceno e TikLiro da Curral; Betão, Cocoricó e Tiririca da Sarjeta, passamos por poucas e boas nessa graduação, amigos. Se estamos formando é porque teve uma boa força tarefa. Faço uma observação aqui, espero que os agradecimentos do Damassa tenham grandes agradecimentos para nós rs. Enfim, foram diversos momentos memoráveis, deu até uma vontade de abrir uma cervejinha agora huhu.

Aos meus bixos, aqueles que foram resilientes o suficiente para ficar na Rep, Paciente e Telepata, meus agradecimentos pela amizade e pela disposição de sempre.

Braciente, o suposto mais odiado da Rep, o mais braço curto de todos, e que sempre curtiu arranjar um trampo longe de casa para ficar o maior tempo possível distante de casa, deu um jeito de vazar antes da Rep, agradeço imensamente por sua amizade, espero que não guarde ressentimentos do Prime Pumba, foram tempos difíceis e necessários. Forjado no fogo mais quente.

Teleprata, a.k.a. Pantera Prenha, meu bixo mais difícil, deposito em você grande confiança de que levará a rep para frente junto de seus fiéis escudeiros Comédia e Xaolin. Espero poder voltar para Franca para sua formatura sabendo que tudo deu certo.

Comédia e Xaolin, em que pese vocês terem dito que tudo ficaria melhor quando fossemos embora (eu e Zézin), tenham certeza de que sentirei falta de vocês, meus amigos e tenho a certeza de que vocês, como eu, compreenderão que todas as broncas e críticas tiveram seu motivo e sua necessidade. Deposito em vocês grande esperança de que serão um bom terceiro ano para auxiliar o maiketa na tarefa de levar a República para frente. Lembrem-se, vale todo o esforço manter algo que já tem 23 anos de existência.

Maico, meu bixão de 2024, você foi uma grata surpresa deste último ano, obrigado pelo esforço para ajudar na tarefa de formar seu veta, escrevo estes agradecimentos com a esperança de que renove a República e a leve para frente como tanto de nós antes de você fizeram. Saiba da responsabilidade que carrega... Se fosse fácil não seríamos nós!

E como poderia esquecer dos meus vetas de Franca, que acabaram se tornando grandes amigos, ao Meu tio Bola, ou Willy, em que pese nossa semelhança física e as vezes até de temperamento (segundo o que dizem), acredito que tenhamos construído uma grande amizade ao longo da graduação, agradeço imensamente sua amizade e tenho certeza de que teremos muito sucesso nos projetos que estamos levando juntos, muito obrigado por tudo!

Ao meu grande amigo que me acolheu no difícil momento da perda do meu avô me confortando e se disponibilizando a me ajudar, meu muito obrigado RonyZP, agradeço imensamente também por ter me introduzido no mundo do direito do Trabalho e tenho o prazer de dizer que me inspiro nos seus passos profissionalmente. Sem sombras de dúvidas é um grande e fiel amigo, AVANTE na advocacia trabalhista, meu tio Ronald hehe.

Gostaria muito de agradecer individualmente a cada um dos meus veteranos mais velhos, mas saibam que muito mais que esses agradecimentos, o que vale é o verdadeiro respeito e amizade que mantemos. Escrevo estes agradecimentos com o pensamento distante, imaginando as risadas e resenhas intermináveis que nos aguardam no Encontro de 2024.

Não poderia deixar de agradecer aos leais amigos, das demais Repúblicas que integram a famigerada Z4, sem a qual a graduação não seria a mesma, que continuemos mantendo a amizade e lealdade de sempre, sendo firmes e resilientes contra as pressões externas que tentam nos despir de nossas tradições e modo de vida. Que as cervejas em qualquer dia que der na telha jamais se tornem escassas e que seja mantida a loucura de sempre. Obrigado por tudo meus grandes amigos das Repúblicas Curral e Sarjeta.

Não sou religioso, mas reservo essas palavras sobre aqueles que largaram esse maravilhoso grupo de Repúblicas: “Eles saíram do nosso meio, mas na realidade não eram dos nossos, pois se fossem dos nossos, teriam permanecido conosco; o fato de terem nos abandonado revela que nenhum deles era realmente dos nossos.”

Agradeço a Legado, pela disponibilidade em aceitar revisar este Trabalho.

Encaminhando para o fim destes extensos agradecimentos, agradeço aos amigos da infiltração, especialmente ao Caduzika, Sorra e Padre. Tamo junto, molecada.

Agradeço também ao Titio, a maior lenda dessa UNESP Franca, muito obrigado pelas conversas intermináveis Tadeu Zoccal.

Encerrando, reitero os meus mais sinceros agradecimentos a República Zé Porcão que me deu mais que um teto durante essa graduação, mas um lar e uma família com quem sei que posso contar, não sei a quão tediosa seria minha passagem por Franca se não tivesse escolhido morar nesse lugar maravilhoso.

Se hoje sou menos vaidoso, humilde, muito mais responsável e capaz de enfrentar qualquer problema sem medo, muito é graças a esta Instituição.

Agradeço eternamente pelos inúmeros momentos que não cabem nestes agradecimentos, mas que cabem na memória deste que os escreve.

Obrigado pela jornada memorável. More em República!

TREVISAN, Rafael de Oliveira. **Entre a livre iniciativa e os valores sociais do trabalho, a disputa entre a justiça especializada e a corte constitucional acerca do reconhecimento de vínculo empregatício**. 2024. 67 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”. Franca, 2024.

## RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso visa debater a aplicação da competência material da Justiça do Trabalho, as suas especificidades e a importância da Justiça Especializada para a tutela dos direitos dos trabalhadores, ressaltando-se que tal competência vem sendo afastada pelas decisões de Tribunais Superiores no julgamento de Reclamações Constitucionais. Portanto, por meio do método lógico-dedutivo, por meio da análise bibliográfica de artigos científicos, e do método dogmático-jurídico, com o estudo da própria legislação, da jurisprudência e doutrinas, explicar-se-á a respeito do Direito do Trabalho na Constituição Federal de 1988, analisando a posição adotada pelo Supremo Tribunal Federal, a partir das recentes decisões proferidas em sede de Reclamações Constitucionais, nas quais se observa um posicionamento de maior valorização do princípio da livre iniciativa, em detrimento do princípio do valor social do trabalho. Para tanto, será abordado a respeito dos princípios que constituem o Direito do Trabalho, a fim de demonstrar como tais decisões têm desrespeitado os dogmas da Justiça Laboral e os princípios que visam proteger a parte mais vulnerável da relação de trabalho, o empregado. Apontar-se-á como as referidas decisões têm resultado no esvaziamento da competência da Justiça do Trabalho, gerando controvérsias envolvendo o reconhecimento de vínculo empregatício. Demonstrar-se-á que as Reclamações Constitucionais têm seu cabimento expandido, sendo utilizadas como sucedâneo recursal, tendo como consequência o enfraquecimento da proteção conferida aos sujeitos trabalhadores, a inobservância de institutos próprios do Direito do Trabalho e, em certo grau, a uma “civilização” do Direito do Trabalho, ameaçando sua própria existência.

Palavras-chave: Competência material da Justiça do Trabalho; Constituição Federal; Esvaziamento da Competência da Justiça do Trabalho; Livre Iniciativa; Reclamação Constitucional; Reconhecimento de vínculo empregatício; Reclamação Constitucional; Trabalho; Sujeitos trabalhadores; Supremo Tribunal Federal; Valor Social do Trabalho.

TREVISAN, Rafael de Oliveira. **Between free initiative and the social values of work, the dispute between specialized justice and the constitutional court regarding the recognition of employment relationships.** 2024. 67 f. Course Completion Work (Bachelor of Law) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”. Franca, 2024.

## ABSTRACT

The present course completion work aims to debate the application of the material competence of the Labor Court, its specificities and the importance of Specialized Justice for the protection of workers' rights, highlighting that such competence has been removed by decisions of Superior Courts in the adjudication of Constitutional Complaints. Therefore, through the logical-deductive method, through the bibliographical analysis of scientific articles, and the dogmatic-legal method, with the study of the legislation itself, jurisprudence and doctrines, it will be explained about Labor Law in Federal Constitution of 1988, analyzing the position adopted by the Federal Supreme Court, based on recent decisions handed down in Constitutional Complaints, in which a position of greater appreciation of the principle of free enterprise is observed, to the detriment of principle of the social value of work. To this end, the principles that constitute Labor Law will be discussed, in order to demonstrate how such decisions have disrespected the tenets of Labor Justice and the principles that aim to protect the most vulnerable part of the employment relationship, the employee. It will be pointed out how the aforementioned decisions have resulted in the emptying of the jurisdiction of the Labor Court, generating controversies involving the recognition of employment relationships. It will be demonstrated that Constitutional Complaints have expanded scope, being used as a substitute for appeal, resulting in the weakening of the protection afforded to working subjects, the non-compliance with specific Labor Law institutes and, to a certain degree, a “civilization” of Labor Law, threatening its very existence.

Keywords: Material competence of the Labor Court; Federal Constitution; Emptying the Jurisdiction of the Labor Court; Free enterprise; Constitutional Complaint; Recognition of employment relationship; Constitutional Complaint; Work; Working subjects; Federal Supreme Court; Social Value of Work.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Infográfico sobre tendência de votos do STF em matéria trabalhista em 2022.....	<b>30</b>
Figura 2: Infográfico sobre tendência de votos do STF em matéria trabalhista em 2023.....	<b>31</b>

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	16
1 A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO .....	19
2 O TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.....	26
3 AS ESPECIFICIDADES DA JUSTIÇA DO TRABALHO E SUA RELEVÂNCIA PARA A PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES .....	31
3.1 Princípio da Proteção.....	33
3.1.1 Princípio da norma mais favorável ao trabalhador.....	34
3.1.2 Princípio da Condição mais benéfica ao trabalhador .....	34
3.1.3 Princípio do <i>in dubio pro operario</i> .....	35
3.2 Princípio da primazia da realidade sobre a forma .....	35
3.3 Princípio da Inalterabilidade Contratual.....	36
3.4 Princípio da intangibilidade salarial .....	37
4 O RECONHECIMENTO DE VÍNCULO E AS NOVAS FORMAS DE CONTRATAÇÃO ALTERNATIVAS À CLT .....	39
5 RECLAMAÇÕES CONSTITUCIONAIS .....	50
6 AS RECLAMAÇÕES CONSTITUCIONAIS E O POSICIONAMENTO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL QUANTO A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO ..	55
6.1 Reclamações constitucionais sobre trabalhadores de plataformas digitais (motoristas e entregadores) .....	65
6.2 Reclamações Constitucionais sobre casos de “pejotização” .....	75
CONCLUSÃO.....	83
REFERÊNCIAS .....	86

## INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o Direito vem passando por grandes debates e momentos de crise, dentre os mais recentes é possível citar a reviravolta que o ambiente político e jurídico brasileiro tem passado, desde o *impeachment* da Presidente Dilma em 2016, perpassando pela Operação Lava Jato e seus desdobramentos, a Reforma Trabalhista, da Previdência, as eleições de 2022 e a ameaça de golpe às instituições democráticas do 08 de janeiro de 2023.

Nesse sentido, o Direito do Trabalho, seara do direito responsável por regular as relações jurídicas entre trabalhadores e empregadores, disciplinando as relações de trabalho individuais e coletivas, não passa incólume a essas profundas questões enfrentadas em nosso País. Considerando que se trata de um Direito Social e Coletivo, que concede proteção a um grupo específico, devido a sua desigualdade em relação àqueles que os contratam, a legislação trabalhista buscou estabelecer os parâmetros mínimos para que o trabalhador possa exercer o seu direito ao trabalho de maneira digna, nas palavras de Maurício Godinho Delgado (2015, p. 122), fixando-se o “patamar mínimo civilizatório”.

Dessa forma, verifica-se que de 2003 até meados de 2016, as pautas neoliberais encontravam dificuldades de aprovação no Poder Executivo e Legislativo, a despeito dos esforços do empresariado, deslocando o campo de disputa para o Poder Judiciário, no qual passaram a ser viabilizadas as pautas neoliberais, a partir da atuação do Supremo Tribunal Federal (Lima, 2019, p. 218), cujas decisões são vinculantes. Ato contínuo, nas últimas décadas, assistiu-se a frequentes investidas no sentido de flexibilização e fragilização dessas proteções conferidas aos trabalhadores, motivadas principalmente pelas políticas neoliberais. Estas, materializadas na Reforma Trabalhista, agenda debatida por diversos atores sociais desde a redemocratização brasileira, como demonstra Andréia Galvão (2003), por meio da Lei nº 13.467/2017, um dos produtos da disputa política existente entre a livre iniciativa, os valores sociais do trabalho e a proteção conferida aos trabalhadores.

Ainda que a Emenda Constitucional nº 45 de 2004 tenha aumentado sensivelmente a competência da Justiça do Trabalho e determinado que cabe a ela processar e julgar as ações oriundas, não apenas das relações de emprego, mas sim das relações de trabalho, tem-se assistido a controvérsias, no que tange a competência da Justiça do Trabalho. Estas ocorrem principalmente devido aos recentes julgamentos de Reclamações Constitucionais pelo Supremo Tribunal Federal (STF), que têm cassado decisões de reconhecimento de vínculo empregatício, declarando a incompetência da Justiça do Trabalho para o julgamento de diversos casos. Dentre

os quais, é possível citar, por exemplo, os casos de vínculo entre motoristas e aplicativos, casos de fraude na “pejotização”, com base no reconhecimento das formas de divisão de trabalho não reconhecidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), cujo entendimento provém dos precedentes fixados na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n° 324, na Ação Direta de Constitucionalidade (ADC) n° 48, nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI) n° 5.625 e 3.961 e no Recurso Extraordinário (RE) n° 958.252 (Tema n. 725 de Repercussão Geral).

Nessa toada, verificam-se alguns episódios de tensão entre a Justiça do Trabalho e a Corte Constitucional, como no encaminhamento do ofício ao Conselho Nacional de Justiça (CNJ) pela 1ª turma do STF, a fim de pedir a apuração dos reiterados descumprimentos, pela Justiça do Trabalho, da jurisprudência da Corte em relação aos casos de vínculo empregatício (Migalhas, 2023). Bem como, pela declaração da Ministra Cármen Lúcia, do Supremo Tribunal Federal, de que “Quem diz do Direito Constitucional do Trabalho, em última instância, é o Supremo”, em evento sobre “trabalho em tempo de transição digital” na Faculdade de Direito da USP (Ingizza, 2024). Portanto, não se trata apenas de um conflito de competência, mas uma grande disputa entre a proteção social do trabalho, a partir do reconhecimento do vínculo e aplicação do disposto na CLT, e a livre iniciativa, com a validação de diferentes formas de organização do trabalho diferentes do vínculo de emprego, conforme estabelecido na CLT.

Apresentado esse panorama, tendo em vista a importância do Direito do Trabalho e as recentes decisões do STF em relação à sua competência para julgar e processar as demandas de reconhecimento de vínculo, o presente trabalho se propôs a analisar os argumentos suscitados nessas Reclamações Constitucionais, bem como as implicações das decisões proferidas pela Corte Constitucional, suas consequências para o Direito do Trabalho e o possível esvaziamento da competência da Justiça do Trabalho. Para tanto, a partir do método lógico-dedutivo, por meio da análise bibliográfica de artigos científicos foi abordada a competência da Justiça do Trabalho e o recente conflito entre a Justiça do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal.

Ademais, foi utilizado o método dogmático-jurídico, com o estudo da própria legislação, da jurisprudência e doutrinas, para abordar o instituto processual das Reclamações Constitucionais, tratando de seu cabimento e características. Paralelamente, foram analisadas e debatidas algumas decisões proferidas em Reclamações Constitucionais que tratam sobre o reconhecimento de vínculo em casos de motoristas de aplicativos, fraudes na “pejotização”, entre outros, em conjunto com a posição da corte constitucional no que tange a competência da Justiça do Trabalho. Buscou-se analisar o entendimento da corte quanto a verificação dos

elementos caracterizadores de vínculo empregatício pela Justiça Especializada, assim como a aplicação, ou a falta de aplicação, do princípio da primazia da realidade sobre a forma, analisando como o entendimento firmado pelo STF têm “esvaziado” a Justiça do Trabalho.

Nesse sentido, inspirado e com base na pesquisa realizada pelo convênio entre o Núcleo de Extensão e Pesquisa “O Trabalho Além do Direito do Trabalho (NTDAT) e a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), foi realizado um exame crítico das decisões do STF, empregando-se uma análise qualitativa das decisões do STF (colegiadas e monocráticas), partindo de dados particulares (a saber, as decisões proferidas pelos Ministros do STF em Reclamações Constitucionais relacionadas à formação de vínculo empregatício em contextos de aparente contratação civil) para as constatações gerais, de forma a descrever os fenômenos observados (qualitativos). O foco foi indicar se: as decisões possuíam aderência restrita ao paradigma indicado no julgado; qual(is) os precedente(s) foram utilizados pelos Ministros na fundamentação de suas decisões; se houve revolvimento de fatos e provas, reanalisando e reinterpretando-as como fundamento de suas decisões; se os julgamentos anularam as decisões provenientes da Justiça do Trabalho e se a Reclamação Constitucional foi utilizada em substituição a outros recursos (sucedâneo de Recurso de Revista ou de Recurso Extraordinário), sem observar o requisito do artigo 988, §5º, II do CPC, ou seja, sem esgotar as instancias ordinárias e, por fim, se o mérito da Reclamação foi enfrentado pelo Ministro.

Assim, observa-se a relevância e a contribuição do presente trabalho à seara do Direito do Trabalho, devido a atualidade e emergência do assunto, haja vista as numerosas Reclamações Constitucionais que tem como objeto o Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho. Destaca-se também os impactos das decisões proferidas nestas Reclamações Constitucionais para a Justiça do Trabalho e para a tutela dos direitos dos trabalhadores, já que o Direito do Trabalho possui princípios específicos e mecanismos próprios preparados para lidar com as especificidades das relações trabalhistas, em especial em relação à vulnerabilidade dos trabalhadores, garantindo o mínimo existencial a esse grupo. Sendo assim, resta demonstrada a importância de se debruçar sobre o tema a ponto de compreender como as Reclamações Constitucionais têm sido utilizadas e as consequências do possível esvaziamento da competência da Justiça do Trabalho pelo Supremo Tribunal Federal para a tutela dos direitos dos trabalhadores.

## 1 A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Primeiramente, antes de adentrar à competência, é necessário abordar a Jurisdição, da qual decorre a competência.

A jurisdição se trata do Poder de julgar do Estado (Filho, 2019), ou seja, o poder que o Estado tem para aplicar a lei e resolver conflitos, por meio do Poder Judiciário, que possui o monopólio da jurisdição, devendo ser provocado pelas partes para tal. Nesse sentido, a jurisdição é una e indivisível no território nacional, apesar de ser dividida por órgãos do Judiciário mais especializados, por meio de critérios específicos, estabelecidos pelo legislador, os quais são responsáveis por definir qual órgão é o mais adequado para exercer a jurisdição no caso concreto.

Dessa forma, adentra-se ao conceito de Competência, que é a possibilidade de se exercer a jurisdição (Filho, 2019), atribuída a cada órgão jurisdicional do Poder Judiciário, de acordo com Liebman, “a competência é a medida da jurisdição” (Nery Junior; Nery, 2016, p. 336). Assim, o legislador distribui a jurisdição por meio da competência, circunscrevendo a atuação dos órgãos jurisdicionais em razão de fatores como, a matéria tratada na controvérsia, em razão da pessoa, do território, dentre outras regras previstas na Carta Magna brasileira (Manus, 2017). No entanto, o presente trabalho não visa estender-se nas regras de aplicação da competência, mas sim tratar sobre a competência material específica da Justiça do Trabalho.

Sendo assim, verifica-se que a competência material da Justiça do Trabalho está prevista na Constituição Federal, mais precisamente no Art. 114 cujo conteúdo fora sensivelmente ampliado pela Emenda Constitucional nº 45/2004 (Brasil, 2004), conhecida como Reforma do Judiciário. O texto anterior à emenda conferia à Justiça do Trabalho competência concentrada apenas nos conflitos individuais decorrentes da relação de emprego e nos conflitos coletivos envolvendo as entidades sindicais, conforme texto original:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas.

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho.

§ 3º Compete ainda à Justiça do Trabalho executar, de ofício, as contribuições sociais previstas no art. 195, I, 'a', e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir. (BRASIL, 1988).

Nesse sentido, verifica-se a redação do referido dispositivo pós a Emenda Constitucional nº 45 de 2004:

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

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

II as ações que envolvam exercício do direito de greve;

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

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

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

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

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

VIII a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, 'a', e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir; IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito. (BRASIL, 1988).

Verifica-se, portanto, que os Poderes Legislativo e Executivo direcionaram mais atenção às demandas dos trabalhadores, ampliando a competência da Justiça Laboral (Stefaniak; Campos, 2023). Nesse sentido, afirma Reginaldo Melhado: “em toda história do direito constitucional brasileiro, a competência material da Justiça do Trabalho foi enunciada não pela natureza jurídica da demanda, e sim com base na qualificação jurídica dos seus sujeitos” (2012, p. 193).

Contudo, a partir da Emenda Constitucional debatida, os sujeitos da relação jurídica de direito material se tornaram irrelevantes, sendo a competência “delimitada pelo *thema juris* (se a demanda é oriunda da relação de trabalho)” (Melhado, 2012, p. 193). Dessa forma, atribuiu-se à Justiça Trabalhista a competência de julgar não apenas as relações de emprego decorrentes de contratos de trabalho, nas quais se verificam a figura do empregado e do empregador, mas sim as relações de trabalho como um todo, conforme se deduz do inciso I do Art. 114 da Constituição Federal que será abordado mais profundamente mais adiante.

Ademais, a Justiça do Trabalho passou a ser competente para processar e julgar ações que envolvem o exercício de direito de greve, bem como a execução, de ofício, das contribuições previdenciárias decorrentes das sentenças que proferir, além das ações sobre representação sindical, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores.

Na mesma toada, conferiu-se a competência para o processamento e julgamento de mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data* em matérias sujeitas à jurisdição da Justiça do Trabalho; os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista; as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; as ações relativas às penalidades administrativas impostas pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho e outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei. No entanto, em que pese a maior proteção conferida pelo Poder Legislativo e Executivo ao trabalhador, a atuação desses poderes trazia dificuldade aos esforços dos atores sociais do empresariado, razão pela qual as pautas neoliberais, visando o processo de flexibilização das relações de trabalho, foram deslocadas para o Poder Judiciário (Lima, 2019, p. 218).

Neste ponto, Vanderlei Schneider de Lima leciona que:

lato sensu, desregular direitos do empregado é reduzir ao mínimo a disciplina imposta pela lei às relações individuais e às relações coletivas do trabalho, rechaçando o intervencionismo estatal, objetivando a revogação da legislação do trabalho, sendo que a flexibilização seria o modo pelo qual isso se implementaria e consolidaria no mundo do trabalho (2003, p. 74)

Dessa forma, conforme abordado, o Supremo Tribunal Federal logo foi instado a se manifestar em diversas oportunidades quanto à ampliação da competência da Justiça do Trabalho pela EC 45/2004.

Em 27 de janeiro de 2005, menos de um mês após a edição da Emenda Constitucional, em julgamento da liminar da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n° 3.395, foi suspensa a possibilidade do entendimento de que caberia à Justiça do Trabalho a apreciação de causas entre o Poder Público e seus servidores, vinculados por típica relação estatutária ou de caráter jurídico-administrativo. Portanto, foi julgado parcialmente procedente o pedido formulado na ADI, para excluir da apreciação da Justiça do Trabalho as causas ajuizadas para discussão de relações jurídico estatutárias entre o Poder Público e seus servidores.

Na mesma toada, a Suprema Corte continuou sendo instada a se manifestar acerca da competência da Justiça Laboral, pelo que, por ocasião do julgamento do Recurso Extraordinário n° 573.202 (STF, 2008) o pleno do STF afastou a competência da Justiça do Trabalho no que tange ao julgamento de casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade

temporária de excepcional interesse público, decorrentes de lei estadual anterior à disposição do artigo 37, inciso IX, da Constituição. Nesse sentido, verifica-se que apesar do contrato temporário pela Administração Pública não se tratar de servidor estatutário, houve o entendimento de que se trata de relação de natureza administrativa apta a atrair a aplicação do entendimento firmado na ADI n° 3.395.

Assim, embora tenha havido uma tentativa do Poder Legislativo, no contexto de governos progressistas, de ampliar a atuação e a importância da Justiça do Trabalho por meio da EC n° 45/2004, o Supremo Tribunal Federal, ainda que contra a literalidade da Constituição, conforme pontuam Stefaniak e Campos (2023), freou por meio de interpretações restritivas a ampliação conferida pela referida emenda.

Tanto houveram interpretações contrárias a literalidade da lei e dotadas de incongruências, no contexto da tentativa de frear a ampliação da competência da Justiça do Trabalho, que o entendimento, antes pacífico do STF por suas turmas, de que seria da competência da Justiça Laboral processar e julgar demandas relacionadas a eventuais ilegalidades em certames públicos, uma vez que já era competente para julgar as ações envolvendo empregados públicos de empresas públicas e sociedades de economia mista, submetidos ao regime celetista, conforme art. 173, § 1º, II, da Constituição da República (Brasil, 1988), foi afastado no julgamento do Recurso Extraordinário n° 960.429 pelo Tema n° 992:

Compete à Justiça Comum processar e julgar controvérsias relacionadas à fase pré-contratual de seleção e de admissão de pessoal e eventual nulidade do certame em face da Administração Pública, direta e indireta, nas hipóteses em que adotado o regime celetista de contratação de pessoas, salvo quando a sentença de mérito tiver sido proferida antes de 6 de junho de 2018, situação em que, até o trânsito em julgado e a sua execução, a competência continuará a ser da Justiça do Trabalho (Brasil, STF, 2020)

Foi afastada, portanto, a competência da justiça do trabalho a partir do entendimento de que não há relação de trabalho, bem como pelo fato de que o concurso público é ato administrativo. Muito embora a Justiça do Trabalho seja competente para aplicar o Direito Civil, como quando julga ações indenizatórias, ou quando desconsidera o fato de que as lides relacionadas a fase pré-contratual envolvem muitas vezes aspectos trabalhistas, conforme pontua Felipe Bernardes acerca da referida decisão do STF:

- (i) não explicou por que a Justiça do Trabalho é competente para aplicar o Direito Civil, como asseverado em diversos julgados do STF, mas não assim o Direito Administrativo;
- (ii) desconsiderou o fato de que as lides concernentes à fase pré-contratual muitas vezes envolvem aspectos tipicamente trabalhistas, tais como critérios de remuneração, carga horária, equiparação e isonomia salarial, entre outros;

- (iii) promove importante modificação da jurisprudência da própria Corte sem que haja qualquer alteração do estado de fato e de direito que o justifique. (Bernardes, 2021, p. 598).

Não obstante, verifica-se outro entendimento da Suprema Corte que demonstra a violação frontal da literalidade dos incisos I e II do Art. 114 da Constituição Federal, que vão ao encontro da própria jurisprudência do STF (Stefaniak; Campos, 2023), qual seja a tese de repercussão geral do tema n° 544 fixada no julgamento do Recurso Extraordinário n° 846.854 (Brasil, STF, 2017):

A Justiça Comum Federal ou Estadual é competente para julgar a abusividade de greve de servidores públicos celetistas da administração direta, autarquias e fundações de direito público.

Conforme demonstram Stefaniak e Campos (2023) a decisão causa perplexidade, uma vez que, a Justiça do Trabalho é competente para julgar ações que envolvam servidores públicos celetistas e controvérsias oriundas do exercício do direito de greve, mas quando se trata de greves realizadas por estes, o entendimento é de que a Justiça Especializada não é competente.

Deve-se observar, ainda, que o entendimento quanto a própria fixação da competência da Justiça do Trabalho foi alterado pelo Supremo Tribunal Federal. Conforme expõe Levy (2023), antes da Emenda Constitucional 45 de 2004, a competência material da Justiça do Trabalho era definida a partir da relação jurídica material objeto da lide, pelo que se deveria verificar a causa de pedir e o pedido, e se estes estivessem fundados nas regras da Consolidação das Leis do Trabalho, a competência certamente seria da Justiça do Trabalho, decidindo o STF no Conflito de Jurisdição n° 6959-6:

JUSTIÇA DO TRABALHO. COMPETÊNCIA. CONST. ART. 114. AÇÃO DE EMPREGADO CONTRA O EMPREGADOR, VISANDO À OBSERVÂNCIA DAS CONDIÇÕES NEGOCIAIS DA PROMESSA DE CONTRATAR FORMULADA PELA EMPRESA EM DECORRÊNCIA DA RELAÇÃO DE TRABALHO. 1. Compete à Justiça do Trabalho julgar demanda de servidores do Banco do Brasil para compelir a empresa ao cumprimento da promessa de vender-lhes, em dadas condições de preço e modo de pagamento, apartamentos que, assentindo em transferir-se para Brasília, aqui viessem a ocupar, por mais de cinco anos, permanecendo a seu serviço exclusivo e direto. 2. A determinação da competência da Justiça do Trabalho não importa que dependa a solução da lide de questões de direito civil, mas sim, no caso, que a promessa de contratar, cujo alegado conteúdo é o fundamento do pedido, tenha sido feita em razão da relação de emprego, inserindo-se no contrato de trabalho. (Brasil. STF, 1990)

Nesse sentido, Carlos Henrique Bezerra Leite observa:

Parece-nos, porém, que o STF deixou assentado que a fixação da competência material da Justiça do Trabalho depende exatamente daquilo que o autor leva para o processo. Isto é, repousa na causa de pedir e no pedido deduzidos em juízo, mesmo se

a decisão de mérito que vier a ser prolatada envolver a aplicação de normas de direito civil ou de outros setores do edifício jurídico. Esse entendimento restou explicitado no voto do relator, Ministro Sepúlveda Pertence, segundo o qual, para se estabelecer a competência, o ‘fundamental é que a relação jurídica alegada como suporte do pedido esteja vinculada, como o efeito à causa, à relação empregatícia, como me parece questionável que se passa aqui, não obstante o seu conteúdo específico seja o de uma promessa de venda, instituto de direito civil’. (Leite, 2010, p. 176-177).

Verifica-se, portanto, a partir do trecho citado anteriormente, a perplexidade que causam as constantes e recentes decisões da Supre Corte constitucional brasileira no que tange ao afastamento da Competência da Justiça do Trabalho. Eis que, mesmo quando a causa de pedir e pedidos estão vinculados à relação empregatícia, como nas controvérsias presentes nos julgamentos dos Recursos Extraordinários n° 846.854 e 960.429, não mais se entende pela competência da justiça laboral, em completa mudança de entendimento, e até contrariedade com o disposto no texto constitucional alterado pela Emenda Constitucional n° 45 de 2004.

Nesse sentido, observa-se que:

O caminho delineado pela atual jurisprudência do Supremo é retirar da Justiça do Trabalho qualquer matéria que não esteja vinculada à relação de emprego de modo taxativo e específico, fazendo letra morta do art. 114, I, da Constituição Federal que estabelece a competência para as relações de trabalho.” (Marques Filho, 2022, p. 55)

Sendo assim, retomamos, então, o previsto no inciso I do Art. 114 da Constituição Federal:

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

I as ações oriundas da **relação de trabalho**, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios (Brasil, 1988) (grifo nosso)

Conforme Levy (2023), a relação de trabalho é gênero do qual a relação de emprego é espécie. Nesse sentido:

Relação de trabalho é aquela que diz respeito, repise-se, a toda e qualquer atividade humana em que haja prestação de trabalho, como a relação de trabalho: autônomo, eventual, de empreitada, avulso, cooperado, doméstico, de representação comercial, temporário, sob a forma de estágio etc. Há, pois, a relação de trabalho pela presença de três elementos: o prestador do serviço, o trabalho (subordinado ou não) e o tomador do serviço.

Já a relação de emprego ocupa-se de um tipo específico dessa atividade humana: o trabalho subordinado, prestado por um tipo especial de trabalhador: o empregado. Aqui, o que importa é a relação jurídica existente entre o empregado e o empregador (mesmo quando este seja a pessoa de direito público interno ou externo) para efeito de aplicação do Direito do Trabalho.

[...] Uma advertência final: a ampliação da competência da Justiça do Trabalho para as demandas oriundas da relação de trabalho - não de emprego - deve estar centrada no fator ‘trabalho’ e pela sua afinidade com a relação de emprego, pois a mens legis possui, a nosso ver, forte conotação de inclusão social daqueles trabalhadores - não

empregados - que de fato estão em situações econômicas e sociais que exijam um rápido e efetivo acesso à Justiça. (Leite, 2010, p. 199-200).

Sendo assim, havendo relação de trabalho *latu sensu*, de emprego ou não, haveria a apreciação da controvérsia pelo Juiz do Trabalho, conforme pontua Grijalbo Fernandes Coutinho (2004), pelo que será aplicada a constituição e a legislação civil comum, as quais a justiça do trabalho é autorizada a aplicar, conforme explicado anteriormente. Uma vez que, a CLT apenas se aplica para as relações que envolvem empregadores e empregados. Nesse sentido, os trabalhadores autônomos, em um modo geral, bem como os respectivos tomadores de serviços teriam suas controvérsias apreciadas pela Justiça Especializada.

No entanto, não é o que tem se observado, haja vista as Reclamações Constitucionais propostas em face de decisões da Justiça do Trabalho, a partir das teses fixadas por decisões do STF em Recursos Extraordinários com repercussão geral, conforme será abordado no capítulo quatro do presente trabalho.

Dessa forma, na esteira da mudança do âmbito das discussões acerca da dicotomia entre os valores sociais, a proteção do trabalho e a livre iniciativa do Poder Executivo e Legislativo para o Poder Judiciário, resta demonstrada uma tendência do Supremo Tribunal Federal em restringir e diminuir a competência da Justiça do Trabalho, ampliada pela Emenda Constitucional nº 45/2004. Razão pela qual o STF tem se demonstrado um relevante ator na precarização dos direitos dos trabalhadores, conforme se verificará nas recentes decisões no âmbito das Reclamações Constitucionais.

## **2 O TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988**

Conforme demonstrado no capítulo anterior, existe uma dinâmica de disputa entre o valor social do trabalho e a livre iniciativa, que contrapõe agentes sociais antagônicos nas relações sociais. Trabalhadores e empregadores, que tem como uma de suas manifestações, o discurso de esvaziamento e extinção da Justiça do Trabalho, que se inicia na década de 1990 e continua até os dias atuais. Segundo se verifica nas decisões acerca da competência da Justiça Especializada, na própria Reforma Trabalhista e na cassação de decisões da Justiça do Trabalho por meio de Reclamações Constitucionais.

Nesse sentido, Pierre Bourdieu (1989) analisou que os atores sociais que representam diferentes classes estão envolvidos em uma luta simbólica pela imposição de seus valores, condutas e regras no campo das tomadas de decisão, para exercer, portanto, um Poder simbólico, que nesse caso, se dá pela valorização do valor social do trabalho (valorização da Justiça do Trabalho) ou pela valorização da livre iniciativa (restrição da competência da Justiça do Trabalho). Situação que pode ser percebida por meio das decisões supracitadas, como será demonstrado.

No entanto, é necessário discutir como o Direito do Trabalho e o Trabalho em si são abordados na Constituição Federal de 1988. Assim, importante ressaltar o contexto em que houve a promulgação da Constituição Federal de 1988, a chamada Constituição Cidadã. A Carta Magna de 1988 é o marco do ressurgimento da democracia no Brasil, encerrando os anos de chumbo e abrindo os caminhos para a reconstrução de um Estado Democrático de Direito.

Nesse sentido, pontua Assis (2013) que se esperava nos constituintes a redenção das mazelas que afligiam a nação. Sendo assim, com a fragilidade institucional e a pouca confiabilidade no sistema legal, o texto advindo da Assembleia Constituinte refletiu a necessidade de constitucionalização de direitos e garantias. Tal extensão resultou no maior e mais significativo rol de direitos que o Brasil já teve, no que tange ao mundo do Trabalho, pelo que foram consagradas uma grande gama de direitos individuais, ampliando garantias já existentes e criando outras.

Dessa forma, o Trabalho passou a integrar os fundamentos da República Brasileira, junto da Dignidade da Pessoa Humana e da livre iniciativa, sendo previstas, inclusive no Capítulo II do Título II da Constituição de 1988, normas referentes à proteção do trabalhador individualmente considerado, e aquelas referentes à representação sindical, à negociação coletiva e ao direito de greve. Analisando a centralidade do Trabalho, Pereira (2021) afirma que

“o trabalho pode ser fonte de “libertação e de humanização”, mas também de desumanização e alienação” e pontua que o trabalho preserva a sua centralidade na vida das pessoas e da sociedade no sistema capitalista.

Nesse sentido, não seria diferente no Brasil, haja vista a constitucionalização do Direito do Trabalho que constitui um patamar mínimo civilizatório, conforme afirma Maurício Godinho Delgado (2015).

Assim sendo, Pereira (2021, p. 494) afirma que:

A conciliação entre capital e trabalho foi possível mediante uma fórmula notável, por meio da qual se assegura a possibilidade de o empregador perseguir lucro em sua atividade e apropriar esse resultado. Ao mesmo tempo, preserva-se a liberdade de trabalho, mediante patamar mínimo de direitos e da organização e ação sindicais para a defesa de interesses comuns.

Dessa forma, a Constituição Federal conjuga o trabalho e a livre iniciativa, pelo que ensina Ives Gandra Martins Filho (2024, p. 25):

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 assenta como fundamentos do Estado os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa (art. 1º, IV), deixando claro que o Direito do Trabalho e a Justiça do Trabalho terão como finalidade harmonizar a priori (o primeiro) e a posteriori (a segunda) as relações entre o capital e o trabalho.

Dessa forma, verifica-se que a Constituição Federal deixa claro que o Direito do Trabalho e a Justiça do Trabalho deverão em primeiro lugar buscar a harmonização dos valores sociais do trabalho e somente depois a harmonização da livre iniciativa nas relações entre capital e trabalho.

No mesmo sentido, analisando a Constituição e a posição que o Trabalho possui, Pereira (2021, p. 497) afirma que “O modelo consagrado na Constituição de 1988 é estruturado na centralidade do trabalho e essa característica forma a identidade constitucional”. Todavia pontua que, essa centralidade não pressupõe a ruptura com o capitalismo, pois como já abordado, trata-se de uma conciliação entre a livre iniciativa e o valor social do trabalho, que apenas é possível “mediante a previsão de limites para que o trabalho não seja capturado pelo mercado e o trabalhador convertido em mercadoria” (Pereira, 2021, p. 497).

Corroborando com este entendimento Paulo Bonavides (1993, p. 299), que ensina que “não é possível compreender o constitucionalismo do Estado Social brasileiro contido na Carta de 1988 se fecharmos os olhos à teoria dos direitos sociais fundamentais.”. No entanto, conforme demonstrado no capítulo anterior e será mais aprofundado no estudo das Reclamações Constitucionais, o Supremo Tribunal Federal tem adotado uma postura no sentido de privilegiar

a livre iniciativa em detrimento dos valores sociais do trabalho, muito embora a Constituição tenha fixado um posicionamento contrário.

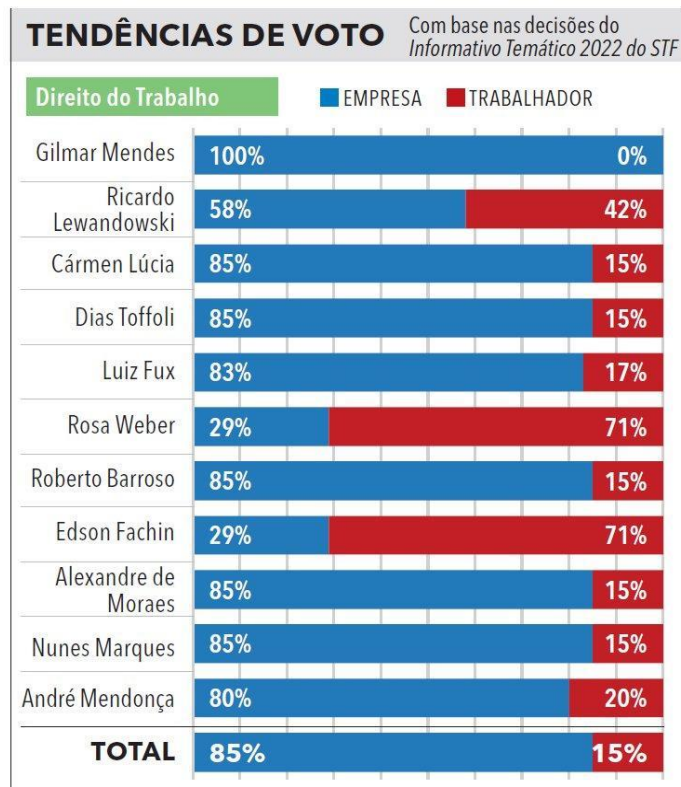
Sendo assim, verifica-se que o Trabalho tem papel central na Constituição Federal de 1988, estando os valores sociais do trabalho sobrepostos a livre iniciativa, ainda que ambos estejam conjugados. No entanto, muito embora a Constituição seja clara nesse sentido, verifica-se o posicionamento no sentido de privilegiar a livre iniciativa, em um movimento de desconsideração do trabalho como eixo do modelo constitucional, que para Pereira (2021, p. 499) “abre espaços para a difusão de discursos no sentido de que a proteção trabalhista constitucionalmente consagrada inviabiliza empregos e obsta o desenvolvimento econômico”.

Sobre esse discurso contra a proteção trabalhista e, portanto, contra a atuação da justiça do trabalho, Pereira (2021, p. 503) afirma que:

As ações contra o trabalho digno se voltam justamente para retirar do campo do Direito do Trabalho as prestações de serviços realizadas por trabalhadores, inserindo elementos de relações mercantis e civis, no intuito de afastar o sistema de proteção social

Nesse sentido, é justamente o que se observa a partir da Reforma Trabalhista de 2017 e nas recentes decisões do STF em relação às Reclamações Constitucionais, resultando no enfraquecimento e na diminuição da proteção dos trabalhadores. Conforme se verifica no posicionamento adotado pela corte constitucional nos últimos anos, dentro deste contexto de flexibilização de direitos:

**FIGURA 1 – INFOGRÁFICO SOBRE TENDÊNCIA DE VOTOS DO STF EM MATÉRIA TRABALHISTA EM 2022**



FONTE: ANUÁRIO DA JUSTIÇA 2023 - CONJUR  
 FIGURA 2 – INFOGRÁFICO SOBRE TENDÊNCIA DE VOTOS DO STF EM MATÉRIA TRABALHISTA EM 2023



Acórdãos analisados: 8 \* Votou em 5 casos \*\* Não votou em nenhum caso

FONTE: ANUÁRIO DA JUSTIÇA 2024 - CONJUR

Conforme demonstrado, observa-se uma tendência de decisões mais favoráveis aos empregadores do que aos empregados. Essa inclinação se evidencia nas teses fixadas em julgamentos de Recursos Extraordinários com Repercussão Geral, influenciadas pelas mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista.

Além disso, o entendimento dos Ministros reflete uma preferência pela livre iniciativa, em detrimento do valor social do trabalho e, conseqüentemente, da proteção ao trabalho. Esse posicionamento contraria o que prevê a Constituição Federal, especialmente ao reconhecer formas alternativas de trabalho que não se enquadram na relação de emprego tradicional. Outro ponto importante é o afastamento da competência da Justiça do Trabalho para julgar disputas nessas relações, baseando-se em formalidades que desconsideram a relação material existente, tal postura contraria o que estabelece o inciso I do Art. 114 da CF/88.

Por fim, essa abordagem ignora princípios fundamentais do Direito do Trabalho, como a Primazia da Realidade sobre a forma, além de outros derivados do Princípio da Proteção. Esses princípios são essenciais para assegurar a autonomia e as especificidades do Direito do Trabalho na gestão do desequilíbrio natural entre as partes da relação laboral, que serão exploradas a seguir.

### **3 AS ESPECIFICIDADES DA JUSTIÇA DO TRABALHO E SUA RELEVÂNCIA PARA A PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES**

Antes que se adentre no estudo das Reclamações Constitucionais no âmbito do Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho, tendo em vista a demonstração dos reiterados posicionamentos da corte constitucional quanto a limitação e até redução da competência da Justiça do Trabalho, é importante abordar quais seriam as características específicas da Justiça do Trabalho, no que tange ao Processo do Trabalho, que demonstram que essas reiteradas decisões constituem uma flexibilização e fragilização dos direitos dos trabalhadores e, portanto, da proteção a eles conferida contra o Poder Econômico dos Empregadores.

Assim, conforme abordado no capítulo anterior, o Trabalho está colocado na centralidade da Constituição, pelo que se observou uma constitucionalização do Direito do Trabalho, com o diálogo entre a Consolidação das Leis do Trabalho e o texto constitucional, haja vista que, conforme ensinam Canotilho e Moreira (1991) todo ordenamento jurídico deve ser lido a sua luz e passar por seu crivo.

Primeiramente, importante destacar que, segundo Cassar (2014) o Direito do Trabalho existe para que se alcance uma verdadeira igualdade substancial entre as partes, sendo necessário para tanto proteger o empregado, que é a parte mais frágil da relação, pelo que se institui o Princípio da Proteção. Verifica-se, então, que o Princípio de Proteção Trabalhista, a partir do qual a arquitetura normativa do Direito do Trabalho foi projetada (Magalhães, 2018) tem seu status constitucional reconhecido pelo Supremo Tribunal Federal, enfatizando a desigualdade econômica e assimetria de poder entre empregador e empregado, para justificar a tutela dos empregados. Dessa forma, o Direito do Trabalho é regido pelo Princípio da Proteção que consagra a norma mais favorável (Pereira, 2021).

Nesse sentido, sendo o Princípio da Proteção a matriz principiológica que garante o particularismo e a autonomia do Direito do Trabalho (Magalhães, 2018), este se estrutura:

[...] em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia - o obreiro - visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho. (Delgado, p. 196, 2015)

Dessa forma, conforme expõe Pereira (2021, p. 506):

[...] Pelo princípio protetor, o trabalho é algo distinto de uma mercadoria e o trabalhador um ser humano e não uma ferramenta. Está diretamente vinculado à dignidade do trabalhador. O princípio opera criando desigualdades para compensar o

desequilíbrio na relação de trabalho, protegendo o trabalhador contra imposições abusivas.

Observa-se, portanto, que Direito do Trabalho, a partir da sua matriz principiologicamente e sob as lentes da Constituição Cidadã opera no sentido de garantir a efetividade de direitos fundamentais ao sujeito trabalhador, conforme ensina Mauricio Godinho Delgado (2006):

[...] o Direito do Trabalho corresponde à dimensão social mais significativa dos direitos humanos porquanto tem a eficácia de regular a principal modalidade de inserção dos indivíduos no sistema socioeconômico capitalista, cumprindo o papel de lhes assegurar um patamar civilizado de direitos e garantias jurídicas, que, em regra geral, por sua própria força ou habilidades isoladas, não alcançariam.

Resta demonstrado, portanto, que o Direito do Trabalho é essencial para que se assegure um patamar civilizado de direitos e garantias jurídicas aos sujeitos trabalhadores, sendo, inclusive, responsável por efetivar garantias fundamentais previstas na Constituição a estes, devido as suas particularidades.

Adentrando, então, nas especificidades do Direito do Trabalho, identifica-se o enfoque valorativo no processo interpretativo justralhista, inspirado pela prevalência dos valores e princípios essenciais do Direito do Trabalho, ou seja, os valores sociais predominam sobre os particulares e os coletivos, sobre os individuais (Delgado, 2013). Sendo assim, a raiz sociológica justralhista é a proteção social dos trabalhadores (Vieira, 2019). Estende-se a esse enfoque valorativo específico do Direito do Trabalho, o Princípio da norma mais favorável, a partir do qual, em situação de conflitos de normas o operador do Direito do Trabalho deverá aplicar a regra mais favorável ao trabalhador.

Conclui-se, portanto, que por reconhecer a vulnerabilidade do empregado em face do empregador, devido a desigualdade de poder existente na relação desenvolvida entre as partes, o Direito do Trabalho tem um papel fundamental na tutela dos direitos e garantias dos sujeitos trabalhadores, haja vista que, a partir do Princípio da Proteção decorrem outros que auxiliam o operador do Direito do Trabalho a efetivar essas garantias. Contudo, ao afastar a competência da Justiça do Trabalho, este sujeito trabalhador deixa de ter reconhecida sua condição de vulnerabilidade e os direitos fundamentais destes trabalhadores ficam à mercê dos interesses lucrativos dos empregadores.

Dessa forma, a Justiça do Trabalho é essencial para a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, promovendo o equilíbrio entre capital e trabalho, valorizando a dignidade humana e o trabalho digno. Sendo assim, o esvaziamento de sua competência afeta diretamente

as condições de vida e trabalho da classe trabalhadora, bem como pode intensificar a precarização das relações de trabalho.

Ademais, importante destacar que os princípios específicos e peculiares do Direito do Trabalho têm critérios distintos, não encontrados em outros ramos do Direito (Vieira, 2019), pelo que se verifica a grande importância da Justiça do Trabalho, haja vista que ao afastar a competência da Justiça do Trabalho e remeter o julgamento de causas envolvendo relações de trabalho à justiça comum, tais princípios deixam de ter observância imediata. Uma vez que, o processo passa a ser regido com observância obrigatória do Código de Processo Civil, deixando de se observar as disposições específicas do Processo do Trabalho, que permitem uma tutela maior dos direitos dos trabalhadores.

Nesse sentido, aprofundar-se-á no estudo dos princípios do Direito do Trabalho para que seja possível compreender a fundo as consequências, para os sujeitos trabalhadores, do esvaziamento da competência da Justiça do Trabalho operado pelo Supremo Tribunal Federal, por meio das recentes decisões em sede de Reclamação Constitucional.

### **3.1 Princípio da Proteção**

Conforme abordado, o Princípio da Proteção é a matriz principiológica do Direito do Trabalho, a partir do qual erigem e são interpretadas suas normas. Ainda que outros doutrinadores entendam que o princípio da Proteção seria gênero, ele deriva as espécies dos princípios da norma mais favorável ao trabalhador, da condição mais benéfica ao trabalhador, e do *in dubio pro operario*. Nesse sentido, no Direito do Trabalho, diferente do Direito Civil que estabelece uma igualdade jurídica dos contratantes, a preocupação é proteger a parte economicamente mais fraca, buscando estabelecer uma igualdade substancial entre as partes (Filho, 2024).

Igualmente, Sussekind (2002, p. 111) ensina que esse Princípio resulta “das normas imperativas e, portanto, de ordem pública, que caracterizam a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade”.

Nesse sentido, o Princípio da Proteção pode ser desmembrado em três outros que, de acordo com Cassar (2014), são espécie deste. A saber, o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, da condição mais benéfica ao trabalhador, e do *in dubio pro operario*.

### **3.1.1 Princípio da norma mais favorável ao trabalhador**

A partir deste princípio, o intérprete deverá optar pela regra mais favorável ao trabalhador, seja no instante de sua elaboração, ou quando houver confronto entre regras concorrentes, bem como na interpretação das regras jurídicas (Vieira, 2019). Sendo assim, para Martins Filho (2024), quebra-se a hierarquia das normas quando há mais de uma aplicável para adotar aquela mais favorável ao empregado.

No mesmo sentido, Leite (2018) ensina que, no Direito do Trabalho, adota-se a teoria dinâmica da hierarquia das normas, pelo que não necessariamente a Constituição será o topo da pirâmide, conforme ensina Kelsen, mas sim a norma mais favorável ao trabalhador. Sendo assim, a norma que maximize os direitos do trabalhador é a que deve ser escolhida.

Assim, resta claro a proteção e o benefício ao sujeito trabalhador pela competência da Justiça do Trabalho no julgamento de suas demandas. Uma vez que, em outras searas do direito, a norma que será aplicada não será a que mais beneficia a parte hipossuficiente, mas sim a de grau superior, ou se houver conflitos de normas, aquela mais recente ou mais especial, conforme pontua Cassar (2018).

### **3.1.2 Princípio da Condição mais benéfica ao trabalhador**

O Princípio da condição mais benéfica ao trabalhador, estabelece que todo tratamento favorável ao empregado, concedido de modo tácito ou habitual não pode ser suprimido, uma vez que está incorporado ao patrimônio jurídico do empregado (Cassar, 2017).

Nesse sentido, a aplicação de uma norma nova não pode implicar a diminuição das conquistas alcançadas pelo trabalhador (Filho, 2024). Dessa forma, este princípio é traduzido, de certa forma, em manifestação do princípio da inalterabilidade contratual lesiva (Delgado, 2018).

Sendo assim, verifica-se que normas regulamentares que disciplinam benefícios concedidos ao trabalhador não podem ser alteradas em relação aos trabalhadores admitidos antes da modificação das condições de percepção do benefício (Filho, 2024).

### **3.1.3 Princípio do *in dubio pro operario***

Trata-se de princípio de interpretação das normas, o qual estabelece que caso o intérprete tenha dúvida acerca da interpretação de uma norma, este deve optar pela hipótese interpretativa mais benéfica ao trabalhador, que é a parte mais frágil da relação trabalhista (Vieira, 2019). Isso assegura que, na ausência de clareza ou em casos nos quais há interpretações possíveis, a decisão favoreça a parte mais vulnerável. No entanto, no que tange ao Processo do Trabalho, tal princípio é suavizado, uma vez que o ônus da prova, nos termos do Art. 818 da CLT, compete a quem alega o fato, e havendo dúvidas por parte do Juiz, ele deverá decidir em favor da parte que não tenha o ônus da prova (Martins, 2014).

Sendo assim, verifica-se que os princípios trabalhistas, em decorrência do reconhecimento da vulnerabilidade do trabalhador, buscam diminuir essas desigualdades por meio de mecanismos que imponham uma igualdade substancial a relação de trabalho. Assim, garantindo os Direitos Fundamentais dos trabalhadores e o trabalho digno, evitando a precarização e exploração.

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

A partir deste princípio se confere preferência à realidade fática verificada na prestação dos serviços em relação ao disposto em documentos e contratos (Filho, 2024). Sendo assim, conforme ensina (Filho, 2024), diferente do Direito Civil, onde o contrato se forma a partir do acordo de vontades entre as partes, gerando obrigações, o Direito do Trabalho só reconhece a existência da relação de emprego quando há efetivamente a prestação de serviços. Isso significa que o contrato trabalhista não é apenas consensual, mas se concretiza com o início da execução das tarefas pelo trabalhador. Assim, prevalece a realidade dos fatos sobre os acordos formais ou a aparência contratual.

Nesse sentido, Ives Filho (2024) leciona que o referido princípio protege a parte mais vulnerável da relação contratual, especialmente em situações que está se vê obrigada a prestar serviços em condições divergentes daquelas formalmente acordadas (alteração contratual) ou quando labora em um vínculo de subordinação sem a devida formalização contratual por escrito (ausência de formalidade).

Sendo assim, na Justiça do Trabalho o que importa é a realidade dos fatos, e não o que está formalmente documentado. Se a prática real do contrato de trabalho for diferente do que

consta no papel, prevalece o que de fato ocorre. Isso protege os trabalhadores de contratos que, na forma, podem ser legais, mas na prática escondem abusos ou situações de precariedade, mascarando de forma fraudulenta a existência de vínculo empregatício, ou de outras violações à legislação trabalhista.

Observa-se, portanto, a importância da competência da manutenção da Justiça do Trabalho no processamento e julgamento das controvérsias relacionadas não somente às relações empregatícias, mas também em relação ao trabalho como um todo, eis que muitas vezes em relações de trabalho autônomo, verificam-se situações de fraude à relação de emprego. Uma vez que, o suposto prestador executa seus serviços preenchendo todos os requisitos da configuração de uma relação de emprego, quais sejam, onerosidade, não eventualidade, subordinação e pessoalidade, mas por intermédio de um contrato de prestação de serviço em detrimento de um vínculo empregatício. Assim, somente por meio dos princípios específicos do Direito do Trabalho aplicados pela Justiça Especializada, é possível garantir a proteção destes trabalhadores contra fraudes à legislação trabalhista e exploração sob o manto de uma relação supostamente comercial, eis que a Justiça do Trabalho possui os mecanismos adequados para realizar a análise e decidir pela existência ou não de vínculo empregatício.

Todavia, verifica-se que o Supremo Tribunal Federal em recentes decisões em sede de Reclamações Constitucionais tem privilegiado a forma dos contratos sobre o conteúdo material da relação existente, a fim de cassar decisões da Justiça do Trabalho que reconhecem o vínculo de emprego em casos de “pejotização” e fraude à legislação trabalhista por meio da realização de contratos cíveis supostamente regulares, entre outros. Ainda contrariando o princípio, o STF vem estabelecendo a remessa dos autos para julgamento pela Justiça “comum”, ou determinando que sejam proferidas novas decisões, de acordo com os precedentes firmados pelo próprio Tribunal, cujas decisões vêm esvaziando completamente o conteúdo normativo do Art. 114, I, da Constituição Federal.

### **3.3 Princípio da Inalterabilidade Contratual**

Outro princípio que, como os demais, garantem a proteção de patamares mínimos, garantias fundamentais e trabalho digno aos sujeitos trabalhadores é o Princípio da Inalterabilidade Contratual que garante aos trabalhadores o direito à estabilidade das relações contratuais. Logo, o trabalhador não pode ser surpreendido pelo aumento de sua jornada laboral, redução de sua remuneração, transferência do local de prestação de serviço, sem que tais

alterações sejam feitas com sua anuência e não lhe tragam prejuízos substanciais. Visa-se estabelecer que o trabalho é apenas uma das dimensões da vida humana, ainda que tenha papel central, conforme demonstrado, não podendo o trabalhador estar à mercê dos interesses e das vontades do empregador (Filho, 2024).

Dessa forma, o princípio aqui exposto tem sua importância autoexplicativa, uma vez que impede a exploração do sujeito trabalhador e garante a proteção aos direitos fundamentais, principalmente aos relacionados aos direitos sociais.

### **3.4 Princípio da intangibilidade salarial**

Por fim, dentre os princípios específicos mais importantes do Direito do Trabalho, que conferem à Justiça do Trabalho relevância na defesa dos direitos dos trabalhadores e na garantia de direitos fundamentais, como do trabalho digno, está o princípio da intangibilidade salarial. A partir do qual o salário se torna incompatível com descontos que não sejam legalmente permitidos, conforme disposto no Art. 462 da CLT. O princípio também protege o salário de outros ônus, como a penhora, uma vez que o salário tem natureza alimentícia e é utilizado para subsistência do indivíduo, lhe é conferido uma série de privilégios em relação a outros tipos de crédito, conforme ensina Filho (2024).

Por essa razão, afastar a competência da Justiça do Trabalho, conforme tem se observado, constitui grave ameaça a efetividade dos Direitos Fundamentais e Sociais, bem como ao trabalho digno, diminuindo a proteção conferida aos sujeitos trabalhadores e colocando-os à mercê do Poder Econômico dos empregadores. Uma vez que, a justiça “comum” não tem como fundamento o princípio da proteção e tampouco reconhece a condição de vulnerabilidade do trabalhador em relação ao empregador, ou possui mecanismos como o Princípio da Primazia da Realidade para poder reconhecer fraudes feitas na formação de contratos para mascarar vínculos empregatícios.

Portanto, apresentados os princípios específicos do Direito do Trabalho e discutida a importância destes para a proteção dos trabalhadores, restam evidentes as consequências do esvaziamento da Justiça do Trabalho. Logo, quando se trata de relações de trabalho enquanto gênero, e não somente de emprego, é importante que a Justiça do Trabalho analise os requisitos para o reconhecimento do vínculo empregatício, a fim de manter a observância dos princípios. Uma vez que, as novas formas de contratação alternativas à CLT, muitas vezes configuram relações trabalhista, mas não são julgadas desse modo, devido ao dissenso da Corte

Constitucional em relação à competência da Justiça do Trabalho, o que tem gerado um grande número de Reclamações Constitucionais no âmbito do STF, questionando a posição da Justiça Especializada.

#### 4 O RECONHECIMENTO DE VÍNCULO E AS NOVAS FORMAS DE CONTRATAÇÃO ALTERNATIVAS À CLT

O Direito de Trabalho é permeado por normas de ordem pública que têm por finalidade, de acordo com o Princípio da Proteção, a tutela da parte mais frágil, o empregado, por isso existe uma limitação da autonomia da vontade. Nesse sentido, conforme demonstrado, a Justiça do Trabalho e suas normas processuais foram estabelecidas de acordo com esses princípios, inclusive constitucionais, que determinam a limitação da autonomia da vontade.

Dessa forma, estando presentes os requisitos da relação de emprego, esta poderia ser verificada por meio do princípio da primazia da realidade sobre a forma, na qual o que prevalece é a realidade do contrato, não o acordo formalizado entre as partes, o que fica ainda mais evidente pelo disposto no Art. 9º da CLT, que determina que: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação” (Brasil, 1941).

Nesse sentido, seguindo a ideia exposta nos tópicos anteriores de que trabalho é gênero, do qual o emprego é espécie, nas palavras de Filho (2024, p. 86) trabalhador é “a pessoa física que, mediante seu esforço físico ou intelectual, oferece um serviço ou obra a outrem, seja pessoa física ou jurídica, de forma remunerada ou graciosa.”. Portanto, os trabalhadores podem ou não, a depender da relação de trabalho desenvolvida, ser tutelados pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Para a configuração da relação trabalhista é necessário que sejam observados devidamente as características que definem cada tipo de relação de trabalho. Sob pena de, havendo uma discordância do pactuado formalmente com a realidade unido à configuração dos elementos caracterizadores da relação de emprego, estar-se em face de uma relação de emprego, que, deve ser tutelada pela CLT, sendo aplicáveis seus dispositivos de proteções especiais ao trabalhador.

Sendo assim, necessário definir quais são as partes dessa relação jurídica, conceituada da seguinte forma por Délio Maranhão (2005, p. 235):

Relação jurídica de trabalho é a que resulta de um contrato de trabalho, denominando-se de relação de emprego quando se trata de um contrato de trabalho subordinado. Quando não haja contrato, teremos uma simples relação de trabalho (de fato).

Pontua-se que, o contrato de trabalho aqui abordado pode ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para

prestação de trabalho intermitente, conforme inteligência do Art. 443 da CLT: “O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácito ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.” (Brasil, 1943). Sendo assim, a CLT em seus artigos segundo e terceiro traz a configuração de empregado e empregador, prevendo que:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

[...]

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. (Brasil, 1943)

Logo, para ser considerado empregado é necessário que sejam observados os seguintes requisitos, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Esses critérios são utilizados para diferenciar contratos de emprego de outras formas de trabalho, como o autônomo ou prestado por pessoa jurídica. Entretanto, importante destacar que se todos os elementos previstos no caput do artigo 3º da CLT estiverem presentes, mesmo existindo contrato em sentido contrário, há configuração da relação de emprego, em virtude do Princípio da Primazia da Realidade (Cechin, 2017) e da observância do Art. 9º da CLT.

Nesse sentido, no que tange a pessoalidade, o vínculo de emprego requer que o trabalho seja realizado por pessoa certa e determinada, executando pessoalmente os serviços contratados, sem a possibilidade de substituição por terceiros, ou seja, o trabalhador não se pode fazer substituir livremente por sua escolha. Sendo assim, “a pessoalidade do empregado é infungível, personalíssima e intransferível” (Cechin, 2017). Conforme define, Luciano Martinez (2016, p. 160):

No conceito de “pessoalidade” existe, portanto, a ideia de intransferibilidade, ou seja, de que somente uma específica pessoa física, e nenhuma outra em seu lugar, pode prestar o serviço ajustado. Assim, toda vez que se verificar que, contratualmente, um trabalhador pode ser substituído por outro no exercício de suas atividades, não estará ali presente um contrato de emprego, mas sim ajuste contratual diverso.

Por outro lado, tendo em vista as discussões abordadas no presente trabalho quanto as formas alternativas de trabalho à CLT, importante destacar que quando o trabalho é prestado por uma Pessoa Jurídica, mas o serviço se dá nos moldes de uma relação de emprego, ou seja,

com todos os requisitos previstos no Art. 3º da CLT, estamos falando de casos de “pejotização”. Trata-se de um tipo de contrato trabalhista fraudulento, que tem como objetivo fraudar a aplicação da lei trabalhista, contudo a partir do princípio da Primazia da realidade sobre a forma, defere-se a nulidade do contrato de natureza civil e se reconhece a relação de emprego. Nesse sentido, pontua Delgado (2008, p. 291):

Desse modo o conteúdo do contrato não se circunscreve ao transposto no correspondente instrumento escrito, incorporando amplamente todos os matizes lançados pelo cotidiano da prestação de serviços. O princípio do contrato realidade autoriza, assim, por exemplo, a descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviços, desde que no cumprimento do contrato despontem, concretamente, todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego (trabalho por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, e sob subordinação).

Já no que tange as novas formas de trabalho baseadas nos aplicativos, cujas decisões proferidas pela Justiça do Trabalho têm sido reiteradamente alvo de Reclamações Constitucionais ao STF, Castro, Santos Júnior e Matias (2021) explicam que as plataformas possuem cláusulas expressamente proibitivas quanto à substituição do trabalhador por outro não cadastrado e expõe que os termos de política da empresa *uber* determinam a desativação da conta do trabalhador caso permita que outra pessoa utilize a conta, pelo que restaria demonstrada a pessoalidade.

Passamos, então, para o próximo elemento ensejador do reconhecimento da Relação de Emprego, a não eventualidade ou continuidade. Nesse sentido, para configurar a Relação de Trabalho, o trabalho deve ser contínuo, ocorrendo de forma regular e habitual, sendo algumas vezes configurada a habitualidade quando prestado mais de três vezes na semana, haja vista que o contrato de trabalho é um contrato de trato sucessivo. Dessa forma, não se trata apenas de uma única prestação, mas de uma relação jurídica contínua com prestação de serviços (Cechin, 2017). Entende Godinho (2017, p. 317) sobre a não eventualidade:

Nesse sentido, para que haja relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico. A continuidade da prestação (antítese à eventualidade) é, inclusive, expressão acolhida, há mais de 40 anos, pela legislação regente do trabalho doméstico, seja a antiga Lei n. 5.859/1972 (que se refere àquele “que presta serviços de natureza contínua— art. 1º, caput), seja a nova Lei Complementar n. 150/2015 (que se reporta àquele “que presta serviços de forma contínua” caput do art. 1º).

Em contraposição ao trabalho não eventual, tem-se o trabalho eventual, que é esporádico, fortuito, podendo ocorrer ou não, cuja certeza não pode ser comprovada e que, por

consequência não enseja vínculo empregatício (Cechin, 2017). Nesse sentido, Luciano Martínez discorre sobre a eventualidade:

Baseia-se numa ideia de imprevisibilidade de repetição. Assim, se alguém contrata um lavador de carros quando estaciona nas proximidades da praia e, depois de completado o serviço, não há qualquer previsão acerca de sua repetição, pode-se dizer que esse trabalhador revelou-se como um eventual. (Martinez, 2016, p. 161)

Sendo assim, conforme conclui Cechin (2017), a eventualidade refere-se à prestação de serviços necessários e permanentes para a atividade desenvolvida pela empresa ou pelo empregador. Dessa forma, ainda que os serviços sejam realizados em dias predeterminados da semana, tal prestação não configura eventualidade. Um exemplo claro é o do professor que ministra aulas em um ou mais dias da semana, caracterizando a continuidade e a relevância de sua atividade para a organização. Nesse sentido, Cíntia Machado de Oliveira e Leandro do Amaral D. de Dorneles (2016) esclarecem que a não eventualidade se manifesta pela conexão entre o serviço prestado pelo trabalhador e a atividade desempenhada pelo tomador de serviços. Se o trabalho prestado estiver de tal forma vinculado à atividade empresarial que esta não possa ser desenvolvida sem aquele, estamos diante da não eventualidade. Em outras palavras, o serviço não eventual é aquele essencial ao empregador, pois, sem ele, a atividade-fim empresarial não poderia ser exercida. Por exemplo, uma escola não pode operar sem professores, assim como uma montadora de automóveis não pode funcionar sem operários em suas linhas de produção, todos esses serviços são, portanto, não eventuais.

Os autores acrescentam, contudo, que existem serviços prestados que, embora necessários, não são essenciais à atividade-fim da empresa. Esses serviços, vinculados à atividade-meio, são desempenhados por empregados, mas não são intrínsecos ao objetivo principal da empresa, como o trabalho de uma faxineira em uma escola. Em síntese, conforme Cíntia e Dorneles, a não eventualidade pode ser definida em dois aspectos: a essencialidade do serviço prestado, quando relacionado à atividade-fim da empresa, e a necessidade e permanência desse serviço, quando vinculado à atividade-meio da organização. Logo, na ausência dessas características, configura-se o chamado trabalhador eventual.

Em relação ao requisito da onerosidade, trata-se, em suma da contraprestação pelo serviço realizado pelo trabalhador, portanto verifica-se que o serviço expressamente voluntário não gera vínculo empregatício, conforme previsão em lei, haja vista que se trata de prestação de serviços não onerosos. Da mesma maneira, estágios não ensejam vínculo empregatício,

exceto em caso de descumprimento das determinações da lei do estágio e a prestação de serviços da mão de obra do estagiário como se empregado fosse, em clara referência ao Art. 9º da CLT.

No entanto, nem todo serviço prestado com remuneração enseja a existência de vínculo empregatício, já que para o reconhecimento do vínculo são necessários os outros requisitos também. Nesse sentido, conclui Cechin (2017, p 19) acerca da onerosidade:

“Conclui-se que o não pagamento de salário não significa inexistência de relação de emprego. O pagamento de parcela contraprestativa por um serviço prestado não importa no reconhecimento de contrato de trabalho. O trabalho, por ser um meio de subsistência, tem por objeto a onerosidade, pressuposto caracterizador do vínculo de trabalho. A maneira de identificar a existência ou não do pressuposto da onerosidade na relação de emprego, em um caso concreto, é buscar a resposta para o *animus contrahendi*, ou seja, a real intenção do trabalhador ao aceitar a realização do serviço. Se for com a intenção de obter ganho econômico a fim de subsistência, o elemento onerosidade, um dos requisitos da relação de trabalho, está caracterizado. Caso contrário, não há vínculo empregatício.”

Sendo assim, a existência de uma relação de emprego não depende exclusivamente do pagamento de salário, mas da intenção do trabalhador ao prestar o serviço. O critério fundamental para caracterizar o vínculo empregatício em relação a onerosidade é a busca por ganho econômico para subsistência. Assim, se o trabalhador realiza a atividade com a expectativa de compensação financeira, esse elemento está presente, configurando a relação de trabalho. No entanto, se essa expectativa não existir, não há vínculo empregatício, mesmo que o serviço tenha sido prestado.

Verifica-se, portanto, que no caso dos trabalhadores de aplicativo, o critério da onerosidade é observável, eis que os trabalhadores prestam serviços com uma expectativa financeira que se concretiza pelo repasse do valor pago pelos consumidores aos aplicativos, que repassam aos trabalhadores após a cobrança da sua taxa de serviço.

O último requisito da subordinação tem gerado grandes debates, uma vez que com as novas prestações de serviço decorrentes de adventos tecnológicos, foram identificadas novas formas de subordinação, a partir das quais tem se reconhecido a existência de vínculo entre os trabalhadores de aplicativos e as plataformas.

Verifica-se que é a subordinação que diferencia o contrato de emprego do trabalho autônomo, pelo que Delgado destaca sua importância:

a importância da subordinação é tamanha na caracterização da relação de emprego que já houve juristas, como o italiano Renato Corrado, que insistiram que não importava à conceituação do contrato empregatício o conteúdo mesmo da prestação de serviços, mas, sim, a forma pela qual tais serviços eram prestados, isto é, se o eram subordinadamente ou não. (Delgado, 2016, p. 310)

Entende-se por subordinação o ato ou efeito de obedecer, trata-se de uma ordem estabelecida entre as pessoas e segundo a qual umas dependem das outras, das quais recebem ordens ou incumbências. Sobre a dependência na prestação laborativa, Mazzoni explica:

A 'dependência' entendida em sentido jurídico tem um caráter essencialmente pessoal ligado à prestação laborativa; não no sentido de uma pura e simples submissão da pessoa daquele que trabalha à vontade daquele que a faz trabalhar, porém no sentido de que a própria pessoa do trabalhador é ligada à execução do trabalho, o que implica, sim, submissão do trabalhador à vontade do credor de trabalho em relação à execução do trabalho e nos limites de tal execução, ficando livre a pessoa do trabalhador sob outros aspectos. (Mazzoni, 1971, p. 319)

Sendo assim, conforme expõe Cechin (2017) ao exercer o poder de comando, o empregador detém a prerrogativa de determinar o conteúdo, a forma, o tempo e o local em que o trabalho deve ser executado pelo empregado, incluindo, a fixação dos intervalos para descanso.

Por sua vez, o empregado carece de autonomia decisória, sendo compelido a seguir as instruções e tarefas que lhe são delegadas. Tal dever de obediência do empregado, seja em relação às obrigações contratuais expressas ou àquelas implícitas, previstas no artigo 456, parágrafo único, da CLT, tem seu fundamento no instituto da subordinação. Entretanto, conforme expõe Cechin (2017), ressalva-se que o empregado não está vinculado ao cumprimento de ordens que sejam manifestamente abusivas, ilícitas, que atentem contra a dignidade humana ou que imponham uma execução demasiadamente onerosa ou inviável.

Em suma, o empregador exerce o poder de direção, que abrange as esferas do poder de organização, poder disciplinar e o poder hierárquico, inerentes à estrutura da relação de emprego e que estão circunscritos aos limites impostos pela ordem jurídica, enquanto o empregado possui o dever de obediência, desde que as instruções respeitem tais limites. Dessa forma, verifica-se que a figura do empregado está diretamente ligada a figura do empregador, que presta seus serviços a ele subordinado, ou seja, dirigido por ele.

Verifica-se, então, que o empregado não desempenha suas atividades de forma autônoma nem assume os riscos relacionados ao negócio. Consequentemente, suas funções são realizadas sob a orientação do empregador, o que caracteriza uma relação de dependência deste. Essa dependência é chamada de dependência jurídica ou hierárquica, a qual, conforme Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2017, p.160), constitui "a modalidade de subordinação essencial para definir a relação de emprego." Isso significa que o empregador determina a maneira como os serviços serão executados.

No entanto, a subordinação não se trata de submissão ou sujeição pessoal, como se o trabalhador fosse um objeto, sendo assim, Maurício Godinho Delgado aduz que:

Como se percebe, no Direito do Trabalho a subordinação é encarada sob um prisma objetivo: ela atua sobre o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador. É, portanto, incorreta, do ponto de vista jurídico, a visão subjetiva do fenômeno, isto é, que se compreenda a subordinação como atuante sobre a pessoa do trabalhador, criando-lhe certo estado de sujeição (*status subjectiones*). Não obstante essa situação de sujeição possa concretamente ocorrer, inclusive com inaceitável frequência, ela não explica, do ponto de vista sociojurídico, o conceito e a dinâmica essencial da relação de subordinação. Observe-se que a visão subjetiva, por exemplo, é incapaz de captar a presença de subordinação na hipótese de trabalhadores intelectuais e altos empregados. (Delgado, 2019, p. 350 a 351)

Portanto, verifica-se que com o advento de novas tecnologias e novas formas de prestação de serviços, a concepção de subordinação deve ser vista de outra maneira, a fim de se atualizar às novas demandas do mundo do trabalho.

Sendo assim, Vilhena (2005) conceitua subordinação como um elemento essencial que emerge da conduta das partes envolvidas em um contrato de atividade, o qual, ao se manifestar como parte do substrato fático, confere ao contrato a sua característica de ser um contrato de trabalho. Então, a subordinação pode ser mais ou menos intensa, a depender do tipo de serviço prestado, bem como do cargo ocupado pelo empregador, ou em relação ao local e modo de prestação do trabalho, mas devendo sempre existir para que se configure o vínculo de emprego.

Dessa forma, necessário abordar as espécies de subordinação, eis que conforme demonstrado, os atuais cenários do trabalho não versam mais a respeito subordinação exercitada por um único empregador (Cechin, 2017), com labor prestado necessariamente nas dependências das empresas. O doutrinador Maurício Godinho Delgado (2019) ensina, então, que a subordinação no contexto da relação de emprego pode manifestar-se em três dimensões: clássica, objetiva e estrutural, que se complementam harmonicamente em consonância com os objetivos do empreendimento. A subordinação clássica, também denominada tradicional, é aquela que decorre diretamente da relação jurídica estabelecida no contrato de trabalho, pela qual o empregado se compromete a submeter-se ao poder diretivo do empregador, especialmente no que se refere à forma de execução do trabalho.

Por sua vez, a subordinação objetiva consiste na integração do trabalhador aos propósitos e metas do empreendimento, ou seja, caracteriza-se pela participação colaborativa do empregado, cuja atividade está intrinsecamente vinculada e alinhada à atividade empresarial. Por fim, a subordinação estrutural se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do funcionamento empresarial, independentemente de receber ordens diretas ou não. Nesse caso,

o trabalhador se ajusta de forma estrutural ao modo de organização e operação do empreendimento, acolhendo a lógica interna da empresa em seu desempenho profissional (Delgado, 2019, p. 353-354).

Nesse sentido, verifica-se que a subordinação é requisito essencial para que seja constatada a existência do vínculo empregatício. A partir da análise do conjunto fático probatório dos autos, os magistrados trabalhistas analisarão se aquela relação de trabalho cumpre com os requisitos de uma relação autônoma de prestação de serviços, ou de representação comercial. Além disso, será verificado se na relação jurídica ali estabelecida há subordinação daquele suposto trabalhador autônomo às ordens dos prepostos do empregador ou ao próprio empregador, bem como à organização e direção do empreendimento, pois que em caso afirmativo tratar-se-á de uma tentativa de fraudar a legislação trabalhista, como por meio da chamada “pejotização”, pelo que se enseja o reconhecimento do vínculo empregatício. Dessa maneira, o entendimento de Godinho:

O marco distintivo firmado pela subordinação, no contexto das inúmeras fórmulas jurídicas existentes para a contratação da prestação de trabalho, permite ao operador jurídico cotejar e discriminar, com êxito, inúmeras situações fático-jurídicas próximas. O cotejo de hipóteses excludentes (trabalho subordinado versus trabalho autônomo) abrange inúmeras situações recorrentes na prática material e judicial trabalhista: trabalhadores autônomos prestando serviços habituais a empresas (como profissionais de consultoria, auditoria, contabilidade, advocacia, etc.); trabalhadores autônomos pactuando a confecção de obra certa para determinado tomador (empreitada); representantes comerciais ou agentes e distribuidores regidos por legislação própria; contratos de parcerias rurais, etc. Em todos esses casos, a desconstituição do contrato civil formalmente existente entre as partes supõe a evidência da subordinação jurídica, em detrimento do caráter autônomo aparente de que estaria se revestindo o vínculo. (2017, p. 324)

Adentrando à questão das novas formas de prestação de serviços, por meio dos serviços de aplicativos, pontua-se que para caracterizar a subordinação não se faz necessário o contato pessoal entre as partes, podendo ocorrer por meios pessoais e diretos, ou por meios telemáticos informatizados (Castro; Santos Júnior; Matias, 2021).

A esse respeito Carlos Henrique Bezerra (2019, p. 254-255) pontua que:

As transformações econômicas, políticas e sociais ocorridas no mundo em geral e em particular no Brasil vêm despertando profundas reflexões em torno da velha dicotomia subordinação/autonomia. Com efeito, as novas formas de relações de trabalho, resultantes do uso intenso e sofisticado da moderna tecnologia, como o trabalho a distância (via e-mail e internet), vêm tornando dificultosa a identificação da subordinação, pelo menos como elemento essencial tradicional da caracterização da relação empregatícia. [...] Surge, então, a necessidade de se adaptar o objeto do direito do trabalho às novas formas de relações de trabalho, de modo a que possa ocupar-se, além da tradicional relação de emprego, do trabalho avulso, do trabalho eventual, do trabalho autônomo, do trabalho precário, cada vez mais comuns nas novas técnicas de produção e no novo mercado de trabalho.

Nesse sentido, Luciano Martinez (2014) discute que o capitalismo contemporâneo tem priorizado a redução de custos, o aumento da produtividade, da competitividade em detrimento da neutralização dos conflitos no âmbito das relações de trabalho. Por sua vez, a mudança de comportamento evidencia uma redefinição do perfil do trabalhador, cada vez mais convocado a assumir riscos que, outrora, eram de responsabilidade exclusiva dos capitalistas e empregadores.

Dessa forma, verifica-se que:

os aplicativos possuem políticas de desativação que aplicam penalidades como a exclusão do trabalhador no aplicativo, por qualquer irregularidade, seja por serviço mal prestado, baixa taxa de aceitação, condições dos veículos ou qualquer desvio de conduta previsto no regulamento. Não tão somente, os aplicativos fixam as condições em que o serviço deverá ser prestado, além de controlar a sua execução, estabelecem o valor das tarifas e detém o poder de o trabalhador que não atinge determinados critérios, oferecem prêmios quando alcançadas condições previamente estipuladas e determinam qual o veículo a ser utilizado para prestação de serviço. (Castro; Santos Júnior; Matias, 2021, p. 269)

No mesmo sentido, a todo momento os trabalhadores são monitorados, enquanto ativos por meio do aplicativo, em situação de evidente subordinação. Essa nova dinâmica nas relações laborais resultou na relativização da subordinação jurídica clássica, dando lugar ao fenômeno da parassubordinação, em que o trabalhador se encontra em uma posição intermediária entre a autonomia e a subordinação tradicional, assumindo riscos e responsabilidades próprias do empreendedorismo, mas mantendo características de dependência em relação ao tomador de serviços. Dessa forma, são visualizadas relações de colaboração coordenada e continuada, cuja direção dos serviços se dá pontualmente e de maneira difusa.

Portanto, a dificuldade em se verificar o requisito da subordinação nas relações de trabalho atuais ocorre em virtude das inovações tecnológicas, bem como das novas maneiras de prestação de serviços. Esses modelos contemporâneos têm gerado a grande discussão entre a Justiça Laboral e a Corte Constitucional Brasileira quanto ao reconhecimento ou não do vínculo empregatício, haja vista que, conforme exposto anteriormente, a Justiça do Trabalho teve diversas decisões cassadas pelo STF, na esteira de um entendimento de flexibilização das normas trabalhistas. Esta retirada de direitos, denominada de flexibilização, tem sua justificativa na crise econômica que atingiu o país, sendo requerido a diminuição dos custos trabalhistas pela classe empregadora, o que fora atendido pela classe política, promovendo uma reestruturação do direito do trabalho, de forma a reduzir os custos da produção para atender as exigências de consumo (Castro; Santos Júnior; Matias, 2021).

Aduzem estes que a evolução natural do Direito do Trabalho implica necessariamente na flexibilização de suas normas, concedendo uma maior liberdade negocial às partes envolvidas e, conseqüentemente, diminuindo os custos e os altos encargos das empresas, o que, por conseguinte, aumentaria os índices de emprego e incrementaria a economia. (Duarte; Nashigil, 2015, p. 121)

Conforme tem se demonstrado a partir dos posicionamentos do STF e ficará ainda mais evidente com a análise das Reclamações Constitucionais, a alteração da estruturação do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho, tem gerado não mais uma proteção do empregado, parte hipossuficiente na relação de trabalho, mas sim das empresas, justificando-se por meio da proteção de uma “função social da empresa”. Dessa forma, conforme expõe Castro, Santos Júnior e Matias (2021), em períodos de crise, as alterações legislativas voltaram-se não para os impactos sobre a vasta maioria da classe trabalhadora, mas sim para atender os interesses de uma pequena parcela da sociedade, detentora dos meios de produção. O objetivo primordial dessas mudanças foi o estímulo à economia, priorizando a flexibilização das relações laborais e a redução de custos para o setor produtivo.

Nesse contexto, a subtração de direitos trabalhistas é frequentemente apresentada pelos meios de comunicação como uma nova política pública de desenvolvimento econômico, promovendo a ideia de que a desregulamentação do trabalho seria um caminho necessário para o crescimento econômico e a geração de empregos. Contudo, essa narrativa desconsidera as conseqüências sociais de tais medidas, sobretudo para a proteção dos direitos dos trabalhadores. Logo, verifica-se que tais entendimentos e alterações promovidas no direito do trabalho, seja pelo Poder Legislativo, seja pela Corte Constitucional Brasileira, acolhendo as chamadas novas modalidades de trabalho alternativas à relação de emprego, resultam em um novo perfil de trabalhador, o autônomo, mas que não representa uma inovação para a sociedade, mas sim uma maneira de precarizar direitos, a fim de baratear a mão de obra e aumentar ainda mais os lucros dos empregadores, de maneira a satisfazer a sanha do capitalismo financeiro (Castro; Santos Júnior; Matias, 2021).

Desta feita, aborda-se as conseqüências do esvaziamento da Justiça do Trabalho, por meio de tais entendimentos firmados, haja vista que ao afastar o reconhecimento do vínculo apesar da existência dos requisitos ensejadores da relação empregatícia em nome do reconhecimento de novas formas de trabalho alternativas, acaba-se em nome de uma pretensa flexibilização do trabalho positiva, sujeitando os trabalhadores a uma realidade de períodos de trabalho diários extenuantes, baixa remuneração, ausência de garantias de estabilidade, bem como a própria insegurança em caso de algum infortúnio, o que se resume na própria

precarização do trabalho. Nesse sentido, Castro, Santos Júnior e Matias (2021, p. 272) concluem:

(...) a flexibilização trabalhista anda de mãos dadas com a precarização das leis trabalhistas uma vez que, por consequência, não impulsionam a economia como bondosamente ela nos é vendida, e sim, expõe o trabalhador já hipossuficiente, a uma condição ainda mais vulnerável, não tendo mais o Estado para protegê-lo.

Sendo assim, abordadas as nuances envolvendo os requisitos para o reconhecimento de vínculo e as particularidades das novas formas de contratação, tanto quanto as consequências da flexibilização das normas trabalhistas e o afastamento do reconhecimento de vínculo, passamos a tratar diretamente das Reclamações Constitucionais, enquanto instrumento processual. Para tanto, serão demonstradas suas características e sua aplicação no Direito Processual do Trabalho, por intermédio da análise das recentes decisões do STF que indicam o esvaziamento da competência da Justiça do Trabalho. Demonstrando-se o intuito da corte em proteger a livre iniciativa e a liberdade econômica, em detrimento do valor social do trabalho e do trabalho digno, inclusive afastando a observância do princípio da primazia da realidade.

## 5 RECLAMAÇÕES CONSTITUCIONAIS

O presente trabalho objetiva demonstrar como o posicionamento do Supremo Tribunal Federal de valorização da livre iniciativa e da liberdade econômica em detrimento do valor social do trabalho, ainda que o trabalho tenha posição central na constituição e se sobreponha a livre iniciativa. Ademais, o referido posicionamento tem esvaziado a competência da Justiça do Trabalho, principalmente no que tange às demandas que buscam o reconhecimento de vínculo empregatício em casos de fraude à legislação trabalhista. Assim, buscar-se-á demonstrar as consequências de tais decisões e posicionamentos em sede de Reclamações Constitucionais para os trabalhadores em geral.

A Reclamação Constitucional é um instrumento jurídico previsto na Constituição Federal e regulamentado pelo Código de Processo Civil. Destinada a preservar a autoridade das decisões vinculantes dos tribunais superiores, como o Supremo Tribunal Federal (STF) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST), sua principal função é garantir a competência desses tribunais e assegurar o cumprimento de suas decisões, especialmente no que diz respeito à observância de súmulas vinculantes e decisões em controle de constitucionalidade (Frediani; Borba, 2024).

Inicialmente a Reclamação Constitucional estava circunscrita ao Supremo Tribunal Federal, mas foi posteriormente estendida ao Tribunal Superior do Trabalho, a partir da Emenda Constitucional nº 92, que inseriu o Art. 111-A na Constituição Federal (Santos, 2020). Acerca da Reclamação constitucional, a Carta Magna dispõe que:

Art. 102. Compete ao Supremo Tribunal Federal, precipuamente, a guarda da Constituição, cabendo-lhe:

I - Processar e julgar, originariamente:

[...]

l) a reclamação para a preservação de sua competência e garantia da autoridade de suas decisões;”

[...]

Art. 105. Compete ao Superior Tribunal de Justiça:

I - Processar e julgar, originariamente:

[...]

f) a reclamação para a preservação de sua competência e garantia da autoridade de suas decisões;

[...]

Art. 111-A. O Tribunal Superior do Trabalho compõe-se de vinte e sete Ministros, escolhidos dentre brasileiros com mais de trinta e cinco e menos de setenta anos de idade, de notável saber jurídico e reputação ilibada, nomeados pelo Presidente da República após aprovação pela maioria absoluta do Senado Federal, sendo:

[...]

§ 3º Compete ao Tribunal Superior do Trabalho processar e julgar, originariamente, a reclamação para a preservação de sua competência e garantia da autoridade de suas decisões (Brasil, 1988).

Prevê, ainda, o Código de Processo Civil em seu artigo 988 e seguintes (Brasil, 2015):

Art. 988. Caberá reclamação da parte interessada ou do Ministério Público para:

I - Preservar a competência do tribunal;

II - Garantir a autoridade das decisões do tribunal;

III – garantir a observância de enunciado de súmula vinculante e de decisão do Supremo Tribunal Federal em controle concentrado de constitucionalidade;

IV – Garantir a observância de acórdão proferido em julgamento de incidente de resolução de demandas repetitivas ou de incidente de assunção de competência;

§ 1º A reclamação pode ser proposta perante qualquer tribunal, e seu julgamento compete ao órgão jurisdicional cuja competência se busca preservar ou cuja autoridade se pretenda garantir.

§ 2º A reclamação deverá ser instruída com prova documental e dirigida ao presidente do tribunal.

§ 3º Assim que recebida, a reclamação será autuada e distribuída ao relator do processo principal, sempre que possível.

§ 4º As hipóteses dos incisos III e IV compreendem a aplicação indevida da tese jurídica e sua não aplicação aos casos que a ela correspondam.

§ 5º É inadmissível a reclamação:

I – Proposta após o trânsito em julgado da decisão reclamada;

II – Proposta para garantir a observância de acórdão de recurso extraordinário com repercussão geral reconhecida ou de acórdão proferido em julgamento de recursos extraordinário ou especial repetitivos, quando não esgotadas as instâncias ordinárias.

§ 6º A inadmissibilidade ou o julgamento do recurso interposto contra a decisão proferida pelo órgão reclamado não prejudica a reclamação

Dessa forma, conforme discorrem Frediani e Borba (2024), trata-se de uma ação originária autônoma, distinta de um recurso, que concretiza uma nova relação processual, utilizada para corrigir decisões judiciais ou administrativas que contrariem precedentes vinculantes, proporcionando uniformidade e previsibilidade na jurisprudência. O processamento dessa ação envolve a participação do Ministério Público, sendo direcionada ao Tribunal cuja decisão se busca preservar. As decisões provenientes de uma Reclamação Constitucional podem variar desde a cassação de decisões contrárias até a determinação de medidas corretivas.

No entanto, cumpre ressaltar que a Reclamação Constitucional não se revela como substituta da Ação Rescisória, uma vez que não é cabível para a desconstituição da coisa julgada e sequer pode ser proposta em face de sentenças e decisões transitadas em julgado. A Reclamação está sujeita ao esgotamento das vias ordinárias, quando proposta para garantir a observância de acórdão de recurso extraordinário com repercussão geral reconhecida, ou de acórdão proferido em julgamento de recursos extraordinário ou especial repetitivos, pelo que suas hipóteses de cabimento são taxativas (Frediani; Borba, 2024).

No mesmo sentido, verifica-se que a legislação não estabelece prazo legal específico para o manejo da Reclamação Constitucional, impondo, no entanto, inicialmente a impugnação

da sentença proferida pelas vias recursais. Além disso, a reclamação pode ser proposta mesmo que um recurso ainda esteja em trâmite, desde que o objetivo seja garantir a observância de decisões vinculantes. Ainda, verifica-se o requisito da aderência estrita, ou seja, a correspondência exata entre os fundamentos da decisão questionada e o precedente invocado, que é um critério essencial para o seu sucesso, visando à segurança jurídica e à harmonia do sistema judicial (Frediani; Borba, 2024).

Portanto, para o conhecimento da Reclamação Constitucional, a jurisprudência do STF exige a existência de aderência estrita entre a decisão reclamada e o paradigma invocado. Dessa forma, “deve haver identidade entre a hipótese fática e jurídica analisada pela decisão impugnada e o conteúdo do precedente que se sustenta violado” (ANAMATRA, 2023). Ademais, nos termos do Art. 988 do CPC, são legitimados a propositura da Reclamação Constitucional a parte interessada ou o Ministério Público, figurando no polo passivo da ação autônoma voltada a preservação da competência e das decisões proferidas pelos Tribunais Superiores para a autoridade jurisdicional ou administrativa prolatora da decisão que não observou súmula vinculante. Dessa forma, conclui Frediani e Borba (2024, p. 4):

reclamação poderá ser proposta perante qualquer tribunal e seu julgamento será proferido pelo órgão jurisdicional cuja competência se busca preservar ou cuja autoridade se pretenda garantir, devendo ser instruída com prova documental suficiente e dirigida ao presidente do tribunal; recebida, a reclamação será autuada e distribuída ao relator, com participação do Ministério Público mediante vista dos autos. § 6º A inadmissibilidade ou o julgamento do recurso interposto contra a decisão proferida pelo órgão reclamado não prejudica a reclamação.

Esclarecido o cabimento da Reclamação Constitucional, seu objetivo, e os legitimados a propô-la, cabe especificar os efeitos e a natureza das decisões proferidas neste âmbito.

Em sua maioria, as Reclamações Constitucionais são julgadas por meio de decisões monocráticas do Ministro Relator, podendo, em casos específicos, ser concedida liminar. No entanto, esses julgamentos também podem ocorrer de forma colegiada (Frediani; Borba, 2024). Conforme o artigo 992 do Código de Processo Civil quando a reclamação é considerada procedente, o tribunal poderá ou anular a decisão que extrapolou sua competência, ou tomar as medidas necessárias para resolver a controvérsia, trazendo expressamente que: “Julgando procedente a reclamação, o tribunal cassará a decisão exorbitante de seu julgado ou determinará medida adequada à solução da controvérsia.” (Brasil, 2015).

Assim, conforme expõe Frediani e Borba (2024), as decisões resultantes de reclamações constitucionais podem ser classificadas como: a) de natureza constitutiva, caso ocorra a anulação ou cassação da decisão questionada; b) de natureza declaratória, quando a

improcedência da reclamação for reconhecida; ou c) de natureza mandamental, quando se determinar a execução da ordem emitida pelo julgador. Cabe destacar que, conforme o artigo 993 do CPC, o presidente do tribunal deve ordenar a execução imediata da decisão, mesmo antes de ser redigido o acórdão, que será lavrado posteriormente. Ademais, caso haja discordância com a decisão, a parte envolvida poderá interpor embargos de declaração, desde que preenchidos os requisitos legais, ou agravo regimental, que será apreciado pela respectiva Turma do STF, STJ ou TST.

Em suma, a Reclamação Constitucional é um instrumento processual de natureza constitucional inserido no sistema jurídico com a finalidade de assegurar uma dupla garantia jurisdicional. Em primeiro lugar, visa proteger o jurisdicionado que obteve uma decisão judicial e a vê afrontada por outra instância. Em segundo lugar, busca resguardar a competência do Supremo Tribunal Federal, conforme previsto no artigo 102, inciso I, alínea "I" da Constituição Federal, ou do Superior Tribunal de Justiça, conforme o artigo 105, inciso I, alínea "f" da Carta Magna, quando esses Tribunais têm suas atribuições usurpadas ou suas decisões desrespeitadas por outros órgãos do Poder Judiciário (ANAMATRA, 2023).

Por fim, importante destacar a impossibilidade do reexame de fatos e provas – requisito de admissibilidade dos Recursos Extraordinários –, haja vista que, de acordo com a jurisprudência do STF, aplica-se a Súmula nº 279<sup>1</sup> também às Reclamações Constitucionais (ANAMATRA, 2023).

EMENTA: RECLAMAÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO ENTE PÚBLICO. CULPA IN VIGILANDO. DEMONSTRAÇÃO. ADC 16, TEMA 246 E SÚMULA VINCULANTE 10. INEXISTÊNCIA DE OFENSA. AGRAVO REGIMENTAL A QUE SE NEGA PROVIMENTO. 1. Uma vez consignado pela Justiça do Trabalho que a culpa do ente público na fiscalização do contrato de prestação de serviços foi concretamente demonstrada, conclui-se que a responsabilização subsidiária do referido ente público não se deu de forma automática, mas por intermédio de uma análise sistêmica dos fatos e das provas constantes dos autos e dos dispositivos, princípios e regras aplicáveis ao caso. Sendo assim, não houve desrespeito à ADC 16/DF nem ao Tema 246-RG/DF, pois o ato reclamado não descumpriu as orientações firmadas por este Tribunal, mas, ao contrário, adotou-as plenamente. 2. Nos termos da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal é inadmissível em sede de reclamação constitucional o reexame do conjunto fático-probatório dos autos. 3. O mero afastamento da aplicação de comando legal não implica contrariedade à Súmula Vinculante nº 10, especialmente quanto o afastamento, ou a negativa de vigência, não se deu em razão de sua incompatibilidade com o Texto Constitucional. 4. É inadmissível o uso da reclamação como sucedânea recursal. 5. Agravo regimental a que se nega seguimento. (Rcl 57064 AgR, Relator(a): RICARDO LEWANDOWSKI, Relator(a) p/ Acórdão: EDSON FACHIN, Segunda Turma, julgado em 13/04/2023, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 23-05-2023 PUBLIC 24-05-2023)

---

<sup>1</sup> Para simples reexame de prova não cabe recurso extraordinário.

Sendo assim, verifica-se que as Reclamações Constitucionais não servem para reavaliar o mérito da decisão, portanto, não se trata de sucedâneo recursal, cabendo apenas para que seja mantida a aplicação de precedentes judiciais dos Tribunais Superiores, sendo necessária a devida demonstração de aderência estrita entre a decisão reclamada e o paradigma invocado. Muito embora com a crescente provocação do STF a partir do instituto jurídico debatido não seja o que se tem verificado, resultando em um embate entre o corte constitucional e a Justiça Especializada, a partir da expansão da utilização irrestrita de precedentes.

## **6 AS RECLAMAÇÕES CONSTITUCIONAIS E O POSICIONAMENTO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL QUANTO A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

Conforme abordado, frequentemente o Supremo Tribunal Federal vem sendo provocado a se manifestar por meio de Reclamações Constitucionais acerca de decisões da justiça do trabalho que supostamente estariam violando seus precedentes fixados no julgamento de Recursos Extraordinários com Repercussão Geral, bem como em controle de constitucionalidade.

Nesse contexto, tem-se observado um aumento nas controvérsias relacionadas à competência da Justiça do Trabalho, especialmente em decorrência de recentes julgamentos de Reclamações Constitucionais que anularam decisões que reconheciam vínculos empregatícios, inclusive declarando a incompetência da Justiça do Trabalho para julgar diversos casos. Esse cenário é particularmente evidente em litígios envolvendo motoristas de aplicativos, onde, com base no reconhecimento de novas formas de organização laboral, não previstas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Justiça tem se posicionado pela ausência de competência para julgar tais relações, esta mesma situação tem ocorrido em casos do fenômeno da “pejotização”, pelo qual tem-se reconhecido a validade deste instituto, conforme será abordado na análise específica das decisões proferidas em Reclamações Constitucionais.

Portanto, observa-se alguns episódios de tensão entre a Justiça do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal (STF). Um exemplo foi o envio de ofício, pela Primeira Turma do STF ao Conselho Nacional de Justiça (CNJ), solicitando a apuração de repetidos descumprimentos da jurisprudência estabelecida pela Corte em relação ao reconhecimento de vínculo empregatício, pela Justiça do Trabalho. Conjuntamente, foram registrados posicionamentos de Ministros acerca da questão, em que o Ministro Fux “lamentou o ‘trabalho insano’ que o Supremo está tendo de lidar devido à resistência dos Tribunais do Trabalho em aceitar a jurisprudência da Corte” (Migalhas, 2023). Outro destaque foi a declaração da Ministra Cármen Lúcia, do STF, durante um evento sobre “trabalho em tempos de transição digital” na Faculdade de Direito da USP, afirmando que “quem define o Direito Constitucional do Trabalho, em última instância, é o Supremo Tribunal Federal” (Ingizza, 2024).

Sendo assim, verifica-se uma divergência de entendimentos entre o STF e a Justiça Trabalhista, que resulta não somente um conflito de competência, mas uma grande disputa entre

a proteção social do trabalho, a partir do reconhecimento do vínculo e aplicação do disposto na CLT, e a livre iniciativa, com a validação de diferentes formas de organização do trabalho que não sejam o vínculo de emprego, conforme estabelecido na CLT, e a flexibilização da legislação trabalhista.

Nesse contexto, conforme constatado no Anuário da Justiça de 2024 (Conjur, 2024), a Suprema Corte tem adotado uma postura mais alinhada à promoção da livre iniciativa, afastando-se progressivamente das normas de proteção impostas pela CLT, especialmente diante do grande volume de reclamações constitucionais resultantes dos entendimentos fixados nos Recursos Extraordinários de Repercussão Geral e outros precedentes.

Dessa forma, em 2023, O Supremo Tribunal Federal indicou uma direção clara em seu posicionamento quanto aos casos envolvendo terceirização, “pejotização” e a ausência de vínculo empregatício para motoristas de aplicativos. A Corte analisou várias Reclamações Constitucionais movidas com o objetivo de desconstituir as decisões da Justiça do Trabalho que têm considerado tais relações como de natureza trabalhista, entendendo, a partir do conjunto fático-probatório dos casos, pelo reconhecimento do vínculo empregatício, ainda que de acordo com a própria jurisprudência do Supremo Tribunal Federal seja vedada a reanálise de fatos e provas em sede de Reclamação Constitucional. Em diversos casos concretos, os Ministros reverteram as decisões da Justiça do Trabalho, cassando-as na maioria das situações analisadas. (Conjur, 2024)

Nesse sentido, as Reclamações Constitucionais propostas em face de decisões da Justiça do Trabalho se baseiam, em sua maioria, nos seguintes precedentes: (i) a ADPF 324 e o RE 958.252 (Tema 725-RG), no qual é afirmada a constitucionalidade da terceirização na atividade-fim da empresa; (ii) a ADC 48 e a 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) a ADI 5.625, sobre a constitucionalidade do contrato de parceria do profissional da beleza (ANAMATRA, 2023).

Vejamos o entendimento do Ministro Luís Roberto Barroso em seu voto proferido no julgamento conjunto da ADC nº 48 e da ADI nº 3.961:

16. Nessa linha, no que respeita à compatibilidade entre a terceirização e as normas constitucionais, deve-se lembrar que a Constituição de 1988 consagra a livre iniciativa e a livre concorrência como valores fundantes da ordem econômica (CF/1988, art. 1º c/c art. 170, caput e inc. IV). De acordo com tais princípios, compete aos particulares a decisão sobre o objeto de suas empresas, sobre a forma de estruturá-las e sobre a estratégia para torná-las mais competitivas, desde que obviamente não se violem

direitos de terceiros. Não há na Constituição norma que imponha a adoção de um único modelo de produção e que obrigue os agentes econômicos a concentrar todas as atividades necessárias à consecução de seu negócio ou a executá-las diretamente por seus empregados.

[...]

21. É válido observar, igualmente, que as normas constitucionais de proteção ao trabalho não impõem que toda e qualquer relação entre o contratante de um serviço e o seu prestador seja protegida por meio da relação de emprego. Há alguma margem de conformação para o legislador ordinário. Não bastasse isso, ainda que se utilizassem os parâmetros da própria Consolidação das Leis do Trabalho, o transportador autônomo de carga não se configuraria como empregado. (STF, 2020)

Sendo assim foi firmada a seguinte tese no julgamento conjunto da ADC n° 48 e da ADI n° 3.961:

1 – A Lei 11.442/2007 é constitucional, uma vez que a Constituição não veda a terceirização, de atividade-meio ou fim. 2 – O prazo prescricional estabelecido no art. 18 da Lei 11.442/2007 é válido porque não se trata de créditos resultantes de relação de trabalho, mas de relação comercial, não incidindo na hipótese o art. 7º, XXIX, CF. 3 – Uma vez preenchidos os requisitos dispostos na Lei n° 11.442/2007, estará configurada a relação comercial de natureza civil e afastada a configuração de vínculo trabalhista. (STF, 2020)

Dessa forma, verifica-se que nesses precedentes a Corte Constitucional assentou o posicionamento de valorização da livre iniciativa em detrimento dos valores sociais do trabalho, validando outras formas de trabalho diversas da relação de emprego e fora dos limites da CLT. Muito embora tenham sido ressalvados nesses precedentes situações fraudulentas, conforme se verifica em trecho do voto proferido pelo Ministro Alexandre de Moraes no julgamento conjunto da ADPF 324 e RE 958.252, em que faz a diferenciação dos conceitos de terceirização de “atividade-fim” e de “intermediação de mão de obra”:

[...] caso a prática de ilícita intermediação de mão de obra, com afronta aos direitos sociais e previdenciários dos trabalhadores, se esconda formalmente em uma fraudulenta terceirização, por meio de contrato de prestação serviços, nada impedirá a efetiva fiscalização e responsabilização, pois o Direito não vive de rótulos, mas sim da análise da real natureza jurídica dos contratos. (STF, 2018)

Portanto, nota-se que o entendimento assentado no julgamento de tais precedentes, hoje usados indistintamente na Suprema Corte, não autorizava fraudar a legislação trabalhista por meio de contratos cíveis de prestação de serviços, ressalvando expressamente que o Direito não vive de rótulos, ou seja, não basta o aspecto formal para que seja verificada a validade do contrato de prestação de serviços, pelo que a relação jurídica deve ser analisada a partir da sua real natureza jurídica. Nesse sentido, o que se valoriza é como esse contrato ocorre concretamente, se a relação jurídica erigida a partir do contrato de prestação de serviços firmado se manifesta enquanto uma relação legal e válida de terceirização, ou se o contrato em verdade

busca ocultar a prática ilícita da intermediação de mão de obra. Logo, se o contrato foi firmado de forma fraudulenta para burlar direitos sociais e previdenciários dos trabalhadores é necessário o reconhecimento desse vínculo, para que seja julgado pela Justiça Especializada, em detrimento da comum.

Resta evidente, portanto, que no próprio julgamento dos precedentes utilizados pelo STF para cassar as decisões trabalhistas acerca do reconhecimento de vínculo são ressalvadas as situações em que se busca fraudar a legislação laboral. Pelo que resta inconfundivelmente, conforme se verifica dos trechos indicados, assentado o entendimento de que deve ser feita uma análise da realidade concreta que se manifesta a partir do contrato firmado. Nesse sentido, será importante lembrar tais ressalvas quando da análise das Reclamações Constitucionais. Conjuntamente, reflete o Ministro Edson Fachin em seu voto proferido no julgamento conjunto da ADC n° 48 e da ADI n° 3.961 acerca da necessidade de serem verificados, no caso concreto, os requisitos caracterizadores da relação de emprego.

Importante aqui dar destaque ao texto literal da norma que se está a analisar: “As relações decorrentes do contrato de transporte de cargas de que trata o art. 4º desta Lei são sempre de natureza comercial, não ensejando, em nenhuma hipótese, a caracterização de vínculo de emprego.” (art. 5º, caput, da Lei n° 11.442/2007).

Da leitura do texto normativo aqui em debate é possível extrair-se comando legislativo inequívoco no sentido de conferir às relações que se estabelecem no contexto por ela regulado uma vedação expressa de que se reconheçam vínculos empregatícios e direitos consectários dessa relação.

Sendo assim, **a questão constitucional em debate deve ser solucionada tendo como vetor hermenêutico o princípio da primazia da realidade, ou seja, a compreensão de que todas as partes de uma relação contratual devem agir com boa fé, em direção à confiança recíproca e igualdade substancial, no que tange aos seus direitos e deveres nessa relação.** Em última análise, o princípio da primazia da realidade impõe compromisso e vontade de respeitar a Constituição e, mais especificamente, os direitos fundamentais por ela reconhecidos. Isso porque, **uma vez verificada a presença dos elementos caracterizadores da relação de emprego impõe-se, em face do princípio da primazia da realidade e da força normativa e vinculante da Constituição,** a declaração de inconstitucionalidade da norma legal ora em debate, por afronta ao regime estabelecido pelo artigo 7º da Constituição da República. (STF, 2020) (destaques nossos)

Nesse sentido, o Ministro Relator no Julgamento conjunto da ADC n° 48 e da ADI n° 3.961, Luís Roberto Barroso, explicita após a reflexão do Ministro Edson Fachin:

O SENHOR MINISTRO LUÍS ROBERTO BARROSO (RELATOR) - Presidente, apenas gostaria de fazer um breve comentário.

O Ministro Fachin e eu não temos uma divergência de substância, porque a Lei trata do transportador autônomo de carga. O transportador autônomo de carga é aquele que é o proprietário do caminhão, ou coproprietário, ou, na pior das hipóteses, arrendatário que presta o serviço por conta própria. É diferente do transportador de carga empregado, que dirige o caminhão do dono da carga. Neste caso, acho que o vínculo é trabalhista.

Sendo assim, **se estiverem presentes os elementos do vínculo trabalhista, não incide a Lei.** Mas a Lei claramente define o que é transportador autônomo: é aquele

que é dono do seu negócio. Aí, ele pode prestar serviços ou a um mesmo dono de cargas sempre, ou pode variar e prestar aleatoriamente esse serviço.

Mas há uma diferença entre quem é dono do seu caminhão e aquele que é empregado que dirige o caminhão do outro.

Logo, **se a hipótese que se puser concretamente for a de alguém que esteja trabalhando como empregado, eu concordo com o Ministro Fachin.** Mas, se esta for a hipótese, não incide a Lei. A hipótese que está prevista na Lei eu considero que é válida e legítima. Portanto, entendo a posição do Ministro Fachin de explicitar isso, mas não há uma divergência de fundo, porque acho que a lei, com clareza, exclui a possibilidade desta malversação, salvo hipóteses de fraude. (STF, 2020)

Portanto, extrai-se da reflexão feita pelo Ministro Edson Fachin e da intervenção do Ministro Luís Roberto Barroso, a importância do Princípio da Primazia da Realidade para o Direito do Trabalho e para a análise das relações jurídicas. No entendimento do Ministro Edson Fachin, o princípio deve ser tomado como vetor hermenêutico, ou seja, um guia interpretativo para a análise dos casos concretos. Nesse sentido, conforme evidenciam os Ministros, se a realidade prática demonstrar a presença dos elementos que caracterizam uma relação de emprego (pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação), o vínculo empregatício deve ser reconhecido, mesmo que a norma pretenda afastar tal reconhecimento. Assim, resta demonstrada a importância do princípio da primazia da realidade como um “mecanismo” necessário para que seja analisada possível fraude à legislação trabalhista, assim, reconhecendo ou não a existência de vínculo empregatício em cada caso concreto.

Ademais, no julgamento da ADI 5.625, fora pontuado a respeito da competência da Justiça do Trabalho em aferir as hipóteses de fraude à relação de emprego mediante contrato de parceria:

VOTO O SENHOR MINISTRO LUÍS ROBERTO BARROSO [...]

Eu não vejo problema nessa norma, evidentemente, desde que ela seja interpretada no sentido de que, **se estiverem presentes os requisitos do contrato de trabalho típico, como horário de trabalho e outras obrigações, a parceria seria uma fraude e, evidentemente, nós não chancelaríamos uma fraude.**

Proponho a minha tese de julgamento, e aqui a submeto ao Ministro Nunes Marques, que iniciou a posição a qual estou aderindo, nos seguintes termos, Presidente:

- É constitucional a celebração de contrato de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor; - O contrato de parceria não pode ser utilizado como forma de fraudar a relação de emprego, que deve ser reconhecida caso estejam presentes seus elementos caracterizadores.

Essa é a minha proposta e estou aderindo à conclusão do eminente Ministro Nunes Marques, com a observação de que estou validando o contrato de parceria, se for parceria mesmo; se for um contrato de emprego disfarçado, deve-se reconhecer a relação de emprego.

[...]

ESCLARECIMENTO

O SENHOR MINISTRO LUIZ FUX (PRESIDENTE) - Então, Ministro Roberto Barroso, Vossa Excelência também acompanha a divergência, julga improcedente e sugere a tese que acaba de ler?

O SENHOR MINISTRO LUÍS ROBERTO BARROSO - É. Permita-me ouvir o Ministro Nunes Marques, Presidente, se concorda com essa ressalva de que é válido desde que não esteja fraudando o contrato de emprego.

O SENHOR MINISTRO LUIZ FUX (PRESIDENTE) - Eu coloco também no meu voto essa condicionante, mas acho que Ministro Nunes Marques chegou a mencionar no seu voto essa questão.

O SENHOR MINISTRO NUNES MARQUES – Ministro Roberto Barroso, em meu voto faço menção à própria norma, à própria Lei n. 13.352, que, no art. 1º-C, I e II, já exige que esse contrato de parceria seja verdadeiramente contrato de parceria, e não um simulacro. Então, há dois dispositivos na norma, e coloquei também essa condicionante – não só o art. 1º-C, I e II, como o art. 1º-D, que remete diretamente aos termos da Consolidação das Leis do Trabalho na hipótese de se caracterizar o vínculo empregatício. Logo, **a Justiça do Trabalho continua com absoluta competência para fazer a aferição nas hipóteses de simulacro ou de burla mediante contrato de parceria.** Isso está contemplado de forma expressa em meu voto. (STF, 2021)

Nesse sentido, verifica-se que tais debates constaram na ADI 5.625, por meio do voto do Ministro Nunes Marques, que proferiu o voto vencedor, constando na tese de julgamento enfrentamento específico em relação a situações fraudulentas:

Eventual inconstitucionalidade material de uma norma se verifica pelo seu conteúdo abstrato, considerada uma aplicação normal dos seus preceitos – e não pelo hipotético uso ilegítimo que lhe possa ser dado.

Contratos de parceria que em verdade dissimulem vínculos empregatícios serão nulos, à luz do princípio da primazia da realidade, consagrado no art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho. Nessas situações, o vínculo empregatício será reconhecido in concreto pelas autoridades públicas, com todas as consequências legais daí resultantes.

O desvirtuamento da lei haverá de ser reprimido nos casos concretos, se e quando ocorrer. Atento a essa possibilidade, o próprio diploma objeto desta ação cuidou de disciplinar o processo de fiscalização (art. 1º-D da Lei n. 12.592/2012, nela introduzido pela de n. 13.352/2016), remetendo-o aos termos da Consolidação das Leis do Trabalho, de modo a evitar que vínculos empregatícios dissimulados em contratos de parceria possam vicejar impunemente. (STF, 2021)

Sendo assim, foi fixada a seguinte tese de julgamento na ADI 5.625:

1) É constitucional a celebração de contrato civil de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor, nos termos da Lei 13.352, de 27 de outubro de 2016; 2) **É nulo o contrato civil de parceria referido, quando utilizado para dissimular relação de emprego de fato existente, a ser reconhecida sempre que se fizerem presentes seus elementos caracterizadores** (STF, 2021).

A partir da análise dos precedentes utilizados pelo STF nas Reclamações Constitucionais, verifica-se que em todos se evidencia a importância de ressaltar as situações em que são utilizadas as formas de trabalho alternativas à relação de emprego para fraudar a legislação trabalhista. Restando claro que, se identificada a fraude e a prestação, na realidade concreta, de serviços com a presença de elementos que caracterizam uma relação de emprego, deve haver o reconhecimento de vínculo, cuja análise cabe à Justiça do Trabalho.

No entanto, tais precedentes têm sido utilizados de maneira indiscriminada para cassar decisões da Justiça do Trabalho, nas quais é declarada a existência de vínculo empregatício, ainda que haja os elementos caracterizadores da relação de emprego, deixando-se de observar o requisito da aderência estrita entre o paradigma invocado e a decisão questionada.

Ademais, conforme observa Casagrande (2023), o STF tem se utilizado do expediente das Reclamações Constitucionais para reavaliar fatos e provas, um meio completamente “impróprio e inidôneo” para tal fim. A exemplo da Súmula n° 279, pela qual se tem usurpado a competência da Justiça do Trabalho de julgar e processar tais controvérsias, uma vez que a Constituição Federal determina a esta Justiça especializada a competência exclusiva e a aptidão natural para analisar se existem os requisitos de vínculo de emprego.

Nesse sentido, a presidente da ANAMATRA, Luciana Paula Conforti, em entrevista ao *Jornal Novabrazil* (2023), afirmou sobre casos de “pejotização” e a aplicação do precedente da terceirização (Tema 725) firmado no julgamento do RE 958.252 pelo STF. Tais decisões provindas de Reclamações Constitucionais, não demonstram o referido precedente autorização a “pejotização”, mas sim que seria lícita a terceirização quando uma empresa contrata outra empresa para prestar serviços especializados, o que não se observou nas decisões cassadas pelo Supremo Tribunal Federal. Eis que, conforme explica Luciana, a justiça especializada identificou, a partir das provas produzidas, que se tratava de um vínculo de emprego e que houve um mascaramento, ou seja, fraude buscando afastar a relação de emprego a partir da constituição de pessoa jurídica para a prestação de serviços, isto é, por meio da “pejotização”.

A presidente ainda explica que, não se trata de desrespeito por parte da Justiça do Trabalho quanto aos precedentes firmados pelo STF, mas da discussão das relações de trabalho por meio da competência constitucionalmente assegurada à Justiça do Trabalho para julgar as relações de trabalho. Esclarecendo que, não é porque existe um contrato dizendo que não há vínculo de emprego, que no caso concreto é o que de fato se verifica, cabendo à Justiça do Trabalho por meio da análise das provas no caso concreto aferir se estão preenchidos os requisitos da relação de emprego ou não. Portanto, reitera-se que é da justiça do trabalho a competência para processar e julgar as controvérsias relativas à relação de trabalho e não da justiça comum estadual (*Jornal Novabrazil*, 2023).

Outrossim, a partir de estudo realizado pelo Núcleo de Extensão e Pesquisa “O Trabalho Além do Direito do Trabalho”, vinculado à Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, em parceria com a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), constatou-se que em 52% dentre as 1.039 decisões proferidas pelo STF em

Reclamações Constitucionais houve revolvimento de fatos e provas, indicando um uso atípico das reclamações constitucionais (Carvalho, 2024). A pesquisa buscou compreender decisões proferidas pela Suprema Corte entre julho de 2023 e fevereiro de 2024, e também indicou que em 82% das decisões analisadas, as Reclamações Constitucionais foram utilizadas sem que fossem esgotadas as instâncias ordinárias (Higídio, 2024), sendo utilizadas, portanto, como sucedâneo Recursal, em inobservância ao disposto no Art. 988, §5º, II do CPC<sup>2</sup>.

Nesse sentido, em abril de 2024, o ministro Edson negou seguimento a uma reclamação (RCL 60.620), sob o argumento de que o Tema 725 de repercussão geral do Supremo não abordou fenômenos como a "pejotização" e o trabalho mediado por aplicativos. Destacando que, se a decisão contestada ainda puder ser revista por meio de recurso em algum tribunal, inclusive tribunal superior, não é cabível o acesso ao Supremo Tribunal Federal por meio de reclamação, bem como indicou que, em casos de reconhecimento de fraude, não se justifica o uso de reclamação, ressaltando que a questão em análise envolvia fraude trabalhista por "pejotização", e não terceirização (Conjur, 2024).

Dessa forma, conclui Casagrande (2024):

Valendo-se de uma interpretação jurídica equivocada e insustentável, a corte têm interpretado a expressão “qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas” para legitimar todo e qualquer arranjo usado por empregadores para mascarar o contrato e fraudar o trabalhador, como a “pejotização” (Reclamação 61.115-BA), a falsa “sociedade de 0,1%” (Reclamação 53.899-MG), o “advogado associado” de salário fixo (Reclamação 55.769-MG) e a surpreendente “franquia” em que o “franqueado” só entra com o suor do seu trabalho (Reclamação 58.333-SP).

Da mesma maneira, o estudo realizado, aponta que em 66% das decisões analisadas, não foi observado o requisito da aderência estrita ao precedente para admissão da Reclamação Constitucional (Higídio, 2024). Logo, o Supremo Tribunal Federal tem deixado de observar a exigência da aderência estrita, se valendo de precedentes que não se encaixam nas matérias discutidas nas Reclamações Constitucionais para cassar as decisões da Justiça do Trabalho, usurpando e esvaziando sua competência, como nos casos que versam sobre fraude na “pejotização”.

Nesse sentido, o STF, ao se valer do entendimento de que a tese fixada no tema 725 no julgamento do Recurso Extraordinário de Repercussão Geral, tem como premissa a presunção

---

<sup>2</sup> Art. 988. Caberá reclamação da parte interessada ou do Ministério Público para:

§ 5º É inadmissível a reclamação:

II – proposta para garantir a observância de acórdão de recurso extraordinário com repercussão geral reconhecida ou de acórdão proferido em julgamento de recursos extraordinário ou especial repetitivos, quando não esgotadas as instâncias ordinárias

absoluta de validade de todo e qualquer contrato civil sob o qual há uma relação de trabalho. Logo, o contrato de trabalho simplesmente desapareceu e com ele o art. 7º. da Constituição, deixando-se de considerar, portanto, que a relação laboral é um contrato-realidade, a partir do qual prevalece a realidade da prestação de serviço sob a forma, em prestígio ao princípio específico discutido no presente trabalho. A tese fixada no tema 725 prevê que: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.” (STF, 2018).

Portanto, evidente que o tema 725 não aborda especificamente o caso de “pejotização”, mas sim de terceirização, e não se trata da mesma relação. Eis que, a “pejotização” consiste em um meio de fraudar a legislação trabalhista por meio da criação de uma pessoa jurídica para que os trabalhadores exerçam funções idênticas as de empregados, mascarando a relação de emprego. Assim, admitir tal situação, constitui afronta ao princípio constitucional da isonomia, previsto no Art. 5º, I da Constituição Federal, tendo em vista que passa a se verificar a convivência de dois tipos de trabalhadores, com atividades idênticas, uns contratados e regidos pelo regime da CLT em atenção ao disposto no Art. 7º da CF/88 e outros com vínculo por intermédio pessoas jurídicas, recebendo valores e tendo direitos diferentes apesar de exercerem a mesma atividade e na prática estarem sujeitos ao mesmo vínculo (ANAMATRA, 2023).

Conforme exposto na pesquisa do Núcleo Trabalho Além do Direito do Trabalho (NTADT) em convênio com a ANAMATRA (2023), há uma interpretação da lei nº 13.429/2017 (lei da terceirização) que se mostra incompatível com os princípios fundamentais da Constituição de 1988, uma vez que: “auferir regularidade e conferir autorização para terceirização de qualquer atividade através de instrumentos constitucionais implica em relativização da segurança jurídica conferida pela própria Constituição da República.” (ANAMATRA, 2023).

Por conseguinte, o esvaziamento da competência da Justiça do Trabalho para aferir a ocorrência de fraude nesses casos, gera reflexos nos tribunais laborais (TRT e TST), pelo que se verifica uma interpretação equivocada da lei da terceirização, desvirtuada de suas regras e função básica. No mesmo sentido, decisões da Justiça do Trabalho determinadas pelos precedentes vinculantes do STF têm deixado de interpretar a lei da terceirização, sequer avaliando o artigo 4-B incluído pela Lei nº 13.429/2017, o qual fixa os requisitos objetivos para que o contrato de terceirização tenha validade (ANAMATRA, 2023). Ainda, verifica-se que há

decisões baseadas na ementa da ADPF n° 324, já abordada, que sequer se observam as ressalvas do relator quanto aos casos de fraude na terceirização.

Dessa forma, há certa supressão da competência material da Justiça do Trabalho, eis que em 21% dentre os 1.039 casos analisados pelo NTADT, foi determinada a remessa dos autos à justiça comum (Carvalho, 2024), ainda que se tratasse de casos em que se pedia o reconhecimento de vínculo empregatício, o que atrai, conforme disposto no Art. 114, inciso I, da Constituição Federal a competência da Justiça do Trabalho.

Cumpre ressaltar que, conforme a pesquisa realizada pelo NTADT em convênio com a ANAMATRA, a supressão de competência material da Justiça do Trabalho e sua transferência para a esfera civil comum têm causado omissão da apreciação dos elementos ensejadores da relação de emprego, previstos nos arts. 2° e 3° da CLT, principalmente no que tange a existência de subordinação jurídica na prestação de serviços (ANAMATRA, 2023). Situação que se verifica, principalmente, conforme demonstrado no terceiro capítulo deste trabalho, pelo fato da justiça comum não ter os mecanismos necessários para aferir tais elementos, como a aplicação do princípio da primazia da realidade sobre a forma, e tampouco a legitimidade conferida pela Constituição à Justiça do Trabalho para julgar as demandas relacionadas às relações de trabalho, nas quais há uma situação natural de desequilíbrio, sanada por meio dos princípios específicos do Direito do Trabalho.

Dessa forma, conclui-se que o posicionamento do STF tem gerado um esvaziamento da competência constitucional da Justiça do Trabalho, atribuída pelo Art. 114 da Constituição Federal, para além da remessa dos autos para a justiça comum. Uma vez que, tem reiteradamente cassado decisões da Justiça do Trabalho que, a partir da análise do caso concreto e da verificação dos elementos caracterizadores da Relação de Emprego, reconheciam o vínculo empregatício em casos controversos, especialmente em contextos de "pejotização" e contratos envolvendo motoristas de aplicativos. A Suprema Corte tem usado como fundamento precedentes que muitas vezes não possuem aderência estrita em relação a decisão questionada, ampliando sua atuação, no sentido de afirmar a prevalência da livre iniciativa sobre a proteção e os valores sociais do trabalho. Dessa maneira, garantindo uma posição político econômica de validação de formas de organização laboral alternativas à relação de emprego regida pela CLT, ainda que nos precedentes invocados esteja expressamente ressaltado que essas formas contratuais não devem ser utilizadas de forma fraudulenta para mascarar uma relação de emprego real.

Nesse sentido, entendimentos do STF têm gerado um esvaziamento da competência da Justiça do Trabalho, uma vez que se verifica a usurpação de sua competência, o que enfraquece a proteção dos trabalhadores. Já que, a corte constitucional não tem a atribuição de analisar o conjunto fático probatório no caso concreto para decidir pela existência ou não do vínculo empregatício. Assim como pelo fato, de que, quando determinada a remessa dos autos à justiça comum, esta não dispõe dos mesmos mecanismos especializados que a Justiça Laboral para analisar fraudes à relação de emprego e para garantir os direitos trabalhistas e sua proteção constitucionalmente garantida.

Sendo assim, apresentado um panorama geral quanto ao posicionamento do Supremo Tribunal Federal, quanto à competência da Justiça do Trabalho nas Reclamações Constitucionais, no mesmo sentido das conclusões apontadas no estudo realizado pelo Núcleo de Extensão e Pesquisa “O Trabalho Além do Direito do Trabalho”, vinculado à Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, em parceria com a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. Em vista disso, será estudado mais profundamente o posicionamento do Supremo Tribunal Federal a partir da análise de Reclamações Constitucionais sob três eixos analíticos: as Reclamações Constitucionais propostas em face de decisões da justiça do trabalho acerca de trabalhadores de plataformas digitais, terceirização e “pejotização”.

### **6.1 Reclamações constitucionais sobre trabalhadores de plataformas digitais (motoristas e entregadores)**

Conforme abordado no tópico anterior, o posicionamento adotado pelo STF no julgamento das Reclamações Constitucionais tem apresentado uma perspectiva de afirmação do princípio da livre iniciativa sobre a proteção e os valores sociais do trabalho, sendo que a instituição chamada de guardião da Constituição Federal na realidade tem se utilizado de uma série de precedentes para cassar as decisões da Justiça do Trabalho. Nesse sentido, no presente tópico, tendo em vista o abordado ao longo de todo o trabalho, serão analisadas Reclamações Constitucionais que tratam sobre decisões da Justiça do Trabalho em casos de reconhecimento de vínculo de trabalhadores de plataformas digitais, em especial casos de motoristas e entregadores. Sendo assim, serão analisadas as Reclamações Constitucionais nº 59.795/MG, 60.347/MG, 63.414/MG e 65.895/.

Passamos então à análise da Rcl 59.795/MG, de relatoria do Ministro Alexandre de Moraes, proposta pela empresa Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda.

contra decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, sob o fundamento de que a decisão teria desrespeitado os precedentes assentados pelo STF na ADC 48, na ADPF 324, no RE 958.252 (Tema 725-RG), na ADI 5835 MC/DF e no RE 688.223 (Tema 590-RG).

Nesse sentido, a Reclamante sustenta que embora não exista contrato direto entre Cabify e o motorista parceiro, beneficiário da decisão, a Justiça do Trabalho entendeu pelo reconhecimento do vínculo empregatício com base nas seguintes premissas: “1. Haveria relação direta entre a plataforma, ora reclamante, e o motorista. 2. Esta relação seria de natureza empregatícia. 3. Considerou a plataforma reclamante como empresa de transporte, e não de intermediação de relacionamento.” (STF, 2023).

Assim, alegou que as premissas estabelecidas ofenderiam tais precedentes, uma vez que: “entendeu que haveria vínculo de emprego entre motorista parceiro e a plataforma, quando este E. STF permite diversos tipos de contratos distintos da relação de emprego constituída pela CLT.” (STF, 2023). Ademais, a Cabify alega que a decisão do TRT-3, que reconheceu o vínculo empregatício, ignora o fato de que os motoristas têm liberdade para escolher quando e como trabalhar, sem exigências de carga horária, faturamento mínimo, ou controle direto pela plataforma, configurando uma relação comercial autônoma, e não de subordinação típica de emprego. Dessa maneira, requereu que fosse alterada a Reclamação Trabalhista nº 0010140-79.2022.5.03.0110 para fins de cassar a decisão atacada e se profira nova decisão de acordo com os precedentes suscitados.

Ao analisar os precedentes suscitados, o Ministro conclui da seguinte maneira:

A interpretação conjunta dos precedentes permite o reconhecimento da licitude de outras formas de relação de trabalho que não a relação de emprego regida pela CLT, como na própria terceirização ou em casos específicos, como a previsão da natureza civil da relação decorrente de contratos firmados nos termos da Lei 11.442/2007 (ADC 48 e ADI 3.961), ou a previsão da natureza civil para contratos de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor, nos termos da Lei 13.352/2016 (ADI 5.625, Red. para o Acórdão Min. NUNES MARQUES). (STF, 2023)

Sendo assim, ressalta que se verifica a posição reiterada da corte no sentido da permissão constitucional de formas alternativas da relação de emprego, afirmando que:

Transferindo-se as conclusões da CORTE para o caso em análise, tem-se a mesma lógica para se autorizar a constituição de vínculos distintos da relação de emprego, legitimando-se a escolha.

A decisão reclamada, portanto, ao reconhecer vínculo de emprego entre motorista parceiro e a plataforma, desconsidera as conclusões do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL no julgamento da ADC 48, na ADPF324, no RE 958.252 (Tema 725-RG), na ADI 5835 MC/DF e no RE 688.223 (Tema 590-RG), que permitem diversos tipos de contratos distintos da estrutura tradicional do contrato de emprego regido pela CLT. (STF, 2023)

Ato contínuo, o Ministro Relator transcreve a decisão questionada, na qual o E. TRT-3 ao analisar o conjunto fático probatório entende estarem configurados os elementos caracterizadores da relação de emprego, destacando a existência de subordinação, o que foi inclusive debatido no capítulo quatro desse trabalho:

Não vinga a tese de que o motorista poderia ficar ilimitadamente desconectado do aplicativo, ou que poderia recusar solicitações de modo ilimitado, porquanto a prática não condiz com a necessidade empresarial, inviabilizando a própria atividade. Fica bastante evidente que a ré exerce seu poder regulamentar ao impor inúmeros regramentos que, se desrespeitados, podem ocasionar, inclusive, a perda do acesso ao aplicativo.

[...]

Não se pode deixar de registrar também que a ré exerce o controle dos motoristas pela multidão de usuários, controle esse muito mais sutil, eficaz e repressor, realizado por todos e por ninguém.

Como já salientado, a ré concentrava em seu poder a política de pagamento do serviço prestado, seja em relação ao preço cobrado aos usuários por quilometragem rodada e tempo de viagem, seja quanto às formas de pagamento ou às promoções e descontos para usuários, não sendo dada ao motorista a possibilidade de gerência do negócio.

Em suma, o motorista trabalha controlado pela empresa/plataforma, pelo próprio aplicativo, instrumento essencial para a prestação dos serviços.

A ré se apresenta como uma empresa de tecnologia, mas, na verdade, atua objetivamente como uma empresa de transportes.

Veja-se que Cabify utiliza os motoristas previamente cadastrados para desenvolver a sua atividade econômica, que é a prestação de serviços de transporte de passageiros.

Isso porque (é relevante destacar) que os seus ganhos não decorrem do acesso ao aplicativo, mas dos serviços efetivamente prestados (o transporte de passageiros).

Não se pode negar que esta tecnologia trouxe benefícios para os consumidores, todavia, é inadmissível que ocorra em detrimento das condições dos trabalhadores.

Com efeito, mesmo sob a versão clássica, a subordinação se fez presente, visto que o motorista estava submisso a ordens sobre o modo de desenvolver a prestação de serviços.

Assim, havendo interferência do tomador dos serviços no processo laboral, ou seja, na forma da concretização do trabalho prestado, verifica-se presente o elemento subordinação, restando configurado o vínculo de emprego. [...] (STF, 2023)

Assim, analisando a decisão reclamada conclui:

Assim, a conclusão adotada pela decisão reclamada acabou por contrariar os resultados produzidos nos paradigmas invocados, a sugerir, conseqüentemente, o restabelecimento da autoridade desta CORTE quanto ao ponto.

Realmente, a relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a plataforma reclamante mais se assemelha com a situação prevista na Lei 11.442/2007, do transportador autônomo, sendo aquele proprietário de vínculo próprio e que tem relação de natureza comercial. (STF, 2023)

Ademais, cita a Ementa do Julgado do STJ no conflito de competência 164.544/MG no qual se entendeu pela competência da Justiça Comum Estadual para julgar ação de obrigação de fazer cumulada com reparação de danos materiais e morais ajuizada por motorista de aplicativo pretendendo a reativação de sua conta *uber* para que possa voltar a usar o aplicativo e realizar seus serviços.

Por fim, julgou-se procedente a Reclamação Constitucional nos seguintes termos:

Diante do exposto, com base no art. 161, parágrafo único, do Regimento Interno do Supremo Tribunal Federal, JULGO PROCEDENTE o pedido de forma que sejam cassados os atos proferidos pela Justiça do Trabalho (Processo 0010140.79.2022.5.03.0110) e DETERMINO a remessa dos autos à Justiça Comum. (STF, 2023)

Nesse sentido, verifica-se que a decisão da Primeira Turma do Supremo Tribunal Federal ao mencionar as circunstâncias fáticas consignadas no Acórdão Regional e ao afirmar que a relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a plataforma reclamante mais se assemelha com a situação do transportador autônomo, prevista na Lei 11.442/2007. Afirmou que, sendo aquele proprietário de veículo próprio e que tem relação de natureza comercial se contrapõe a própria jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, eis que é realizada a reanálise de fatos e provas, o que, conforme já abordado, é vedado em sede de Reclamação Constitucional.

Por outro lado, destaca-se, ainda, que os precedentes invocados e analisados pelo Ministro Relator como sendo os que teriam aderência estrita, ADPF 324 e tema 725 (terceirização) e ADC 48 (transportador autônomo), não guardam estrita aderência ao caso debatido. Eis que os precedentes indicados não tratam sobre a questão de trabalhadores plataformizados, mas sim de transportadores autônomos de cargas, o que não ocorre no caso em questão. Ressalta-se também que, a decisão reclamada sequer trata sobre terceirização, pelo que se verifica uma flexibilização do requisito da estrita aderência, para ampliar as matérias em que se afasta a competência da Justiça do Trabalho, sob o fundamento de que a Constituição não exclui a possibilidade de outros tipos de relações de trabalho.

Nesse sentido, verifica-se que não somente na decisão analisada, como em outras, os Ministros do STF apresentam uma incompreensão dos institutos do Direito do Trabalho, eis que utilizam precedentes que abordam questões que sequer são atinentes ao caso debatido na decisão Reclamada. A título de exemplo, cita-se os precedentes acerca da licitude da terceirização ou contratos de associação, bem como a desconsideração aos princípios do Direito do Trabalho, negando a importância do Art. 7º da Constituição Federal, e deixando de lado a aplicação do Princípio da Primazia da Realidade, expresso no artigo 9º da CLT, o qual afirma ser nulo de pleno direito os atos que pretendam afastar, impedir ou fraudar a aplicação do direito do trabalho (Carelli, 2023).

A respeito da decisão analisada, o Professor de Direito do Trabalho da UFRJ Ricardo Carelli pontua que (2023):

O texto admite como alternativa ao trabalho protegido, e não como espécie diferente, o trabalho contratado formalmente como civil, mesmo tendo realidade fática similar, negando por fim todo o artigo 7º e seguintes da Constituição, que são expressamente tratados pelo texto maior como direitos fundamentais, isto é, com pretensão de universalidade.

Desta forma, o texto do ministro Alexandre de Moraes acaba por negar toda a construção constitucional da relação entre trabalho e livre iniciativa. Mas não só: nega também todo o sistema de proteção trabalhista, que é baseado nos princípios da imperatividade das normas e da indisponibilidade dos direitos trabalhistas. Esses princípios são básicos no direito do trabalho por uma só razão: se eles não existirem acaba o direito do trabalho.

A relação entre empregador e trabalhador é assimétrica por natureza. O trabalhador está sempre em uma situação vulnerável em relação à capacidade negocial. O direito do trabalho pretende restabelecer, pelo menos parcialmente, a paridade de armas, elevando a capacidade negocial dos trabalhadores por meio da instalação de um patamar mínimo para negociação e instrumentos e instituições diversas de proteção (Justiça do Trabalho, sindicatos, inspeção laboral et.).

Conforme pontuado pelo professor, a decisão proferida reflete, de certa forma, uma negação do Direito do Trabalho, a fim de valorizar a livre iniciativa e livre concorrência, para privilegiar os empregadores, em detrimento dos empregados é afastada a aplicação das normas trabalhistas e seus princípios, resultando no esvaziamento da competência da Justiça Laboral, conforme debatido no presente trabalho.

Ainda, importante ressaltar que a decisão proferida pelo Ministro Relator Roberto Barrosos desconsidera que os próprios precedentes analisados e colacionados por ele à decisão fazem ressalva aos casos que a relação alternativa for utilizada para dissimular relação de emprego de fato existente. Eis que, a existência de uma relação empregatícia deve ser reconhecida sempre que se fizerem presentes seus elementos caracterizadores, a exemplo da tese fixada na ADI 5.625, bem como se verifica no seguinte trecho da Rcl 59.795/MG:

Conforme destacou o Min. ROBERTO BARROSO no julgamento da Rcl 56.285/SP (j. 06/12/2022):

“12. 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, pareceria, 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. (STF, 2023)

Por fim, importante destacar que a decisão analisada, sem qualquer pedido do Reclamante, declara de ofício a remessa dos autos à Justiça Comum, com fundamento no

precedente do STJ (Conflito de Competência 164.544/MG), o qual declara que a fixação de competência é definida pela pretensão posta em juízo:

1. A competência *ratione materiae*, via de regra, é questão anterior a qualquer juízo sobre outras espécies de competência e, sendo determinada em função da natureza jurídica da pretensão, decorre diretamente do pedido e da causa de pedir deduzidos em juízo.

Nesse sentido, é evidente o equívoco da decisão do ponto de vista do disposto na Constituição Federal. Conforme se infere da decisão questionada na Reclamação Constitucional analisada, o pedido e causa de pedir deduzidos em juízo se referem ao reconhecimento de vínculo empregatício, pelo que se trata de controvérsia acerca de uma relação de trabalho, a qual nos termos do Art. 114 da CF/1988, é competência da Justiça do Trabalho. Dessa forma, é possível identificar certa limitação das alterações trazidas pela EC 45/2004, como debatido no início do presente trabalho.

Passa-se, então, a análise da Rcl 60.347/MG, também de relatoria do Ministro Alexandre de Moraes, proposta pela empresa Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda. contra decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, sob o fundamento de que a decisão teria desrespeitado os precedentes assentados pelo STF na ADC 48, na ADPF 324, no RE 958.252 (Tema 725-RG), na ADI 5835 MC/DF e no RE 688.223 (Tema 590-RG). A partir da análise da decisão, observa-se que a mesma *ratio decidendi* é utilizada para decidir na Rcl 57.795/MG, conforme verifica-se na decisão:

EMENTA: CONSTITUCIONAL. TRABALHISTA E PROCESSUAL CIVIL. RECLAMAÇÃO. OFENSA AO QUE DECIDIDO POR ESTE TRIBUNAL NA ADC 48, NA ADPF 324 E NA ADI 5.835-MC. OCORRÊNCIA. RECLAMAÇÃO JULGADA PROCEDENTE.

1. O reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista parceiro e as plataformas de mobilidade desconsidera as conclusões do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL no julgamento da ADC 48, da ADPF 324 e da ADI 5835 MC, que permitem diversos tipos de contratos distintos da estrutura tradicional do contrato de emprego regido pela CLT.
2. Reclamação julgada procedente. (STF,2023)

No entanto, uma ressalva importante é feita pelo Ministro Relator em relação às fraudes trabalhistas:

Obviamente, em todos os casos, é bom lembrar - e eu lembro, nos debates, que a Ministra CÁRMEN LÚCIA salientou, várias vezes - que isso não afasta a possibilidade de comprovação de fraude. Obviamente, se comprovada a fraude, se comprovado que somente para não pagar direitos trabalhistas, para não pagar a tributação, se finge uma relação entre pessoas jurídicas, ou uma relação não empregatícia, nesse caso, deve ser comprovada a fraude. (STF,2023)

Por outro lado, o Ministro reafirma a característica de empreendedorismo dos trabalhadores vinculados as plataformas de serviços, ressaltando também a liberdade com que os trabalhadores prestam seus serviços, pelo que reafirma, a partir das observações feitas, a permissão constitucional “das formas alternativas de relação de emprego”. Nesse sentido, verifica-se que o Ministro se vale da reanálise de fatos e provas novamente:

Veja que o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, ao dar parcial provimento ao recurso ordinário da parte ora beneficiária e reconhecer o vínculo de emprego havido entre as partes no período de 20/03/2017 a 19/01/2020, na função de motorista, o fez sob o fundamento de que, no caso concreto, estaria caracterizada a existência de personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação (eDoc. 6, fls. 7-15). Entretanto, a conclusão adotada pela decisão reclamada acaba por contrariar os resultados produzidos nos paradigmas acima analisados, a sugerir, consequentemente, o restabelecimento da autoridade desta CORTE quanto ao ponto. (STF,2023)

Sendo assim, o Ministro Relator que já havia decidido monocraticamente em sede liminar pela suspensão do processo em curso perante o Tribunal Superior do Trabalho, vota pela procedência do pedido de cassação do Acórdão impugnado e determina que seja julgada improcedente a ação trabalhista em comento (STF, 2023). Nesse sentido, o Ministro Cristiano Zanin acompanhou o Relator, enquanto o Ministro Luiz Fux pontuou sobre a insubordinação da Justiça do Trabalho em relação aos precedentes da Corte Constitucional, pelo que afirma:

Trata-se de uma manifestação e um péssimo exemplo de descumprimento de decisão judicial, partindo do próprio Poder Judiciário. É claro que pode constar no acórdão que houve má-fé, simulação, mas a simulação também é bilateral, quem a faz é o suposto empregado, que está se locupletando da própria torpeza, simulando uma coisa e depois vem alegar que tem relação trabalhista. Isso não tem sentido. (STF,2023)

Dessa forma, evidente desídia dos Ministros quanto aos institutos do Direito do Trabalho e dos princípios da proteção e do valor social do trabalho, consagrados pela própria Carta Magna. O que é demonstrado por suas decisões, nas quais se reconhece uma suposta paridade entre o trabalhador e a empresa, sustentando que se houve simulação, esta teria ocorrido de ambas as partes, posicionamento que se choca justamente com o fato das normas de proteção ao trabalhador serem normas de ordem pública, devendo ser observadas obrigatoriamente, como previsto no art. 9º da CLT. Sendo assim, havendo provas de que o trabalhador prestou seus serviços com a observância dos elementos caracterizadores da relação de emprego, o papel da Justiça do Trabalho, constitucionalmente determinado é que seja reconhecido o vínculo de emprego.

Por fim, a Ministra Cármen Lúcia acompanhou integralmente o voto do Relator.

Analisa-se agora a Rcl 63.414/MG, de relatoria do Ministro Gilmar Mendes, proposta também pela empresa Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda. contra decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, sob o fundamento de que a decisão teria desrespeitado os precedentes assentados pelo STF na ADPF 324, da ADC 48, das ADI 5.835 e do RE 958.252 (Tema 725 RG), bem como do RE 688.223 (Tema 590). A Reclamante repete os mesmos argumentos suscitados na Rcl paradigma 59.795/MG, requerendo a concessão de liminar para suspender os efeitos da decisão reclamada e, ao final, sua cassação.

No julgamento da Reclamação Constitucional, o Ministro Relator faz a reanálise de fatos e provas, a despeito da jurisprudência do STF consignar sua impossibilidade, haja vista que após citar a íntegra da decisão reclamada, conclui:

Ora, resta claro que a autoridade reclamada, ao declarar haver vínculo empregatício direto do beneficiário com a empresa reclamante, não obstante a comprovada existência de acordo entre as partes acerca do modo de contratação, descumpriu as decisões desta Suprema Corte acerca da matéria.

Nesse sentido, é importante assinalar que, por ocasião do julgamento da ADPF 324, apontei que o órgão máximo da justiça especializada (TST) tem colocado sérios entraves a opções políticas chanceladas pelo Executivo e pelo Legislativo. Ao fim e ao cabo, a engenharia social que a Justiça do Trabalho tem pretendido realizar não passa de uma tentativa inócua de frustrar a evolução dos meios de produção, os quais têm sido acompanhados por evoluções legislativas nessa matéria (STF, 2023)

Ademais, a exemplo das reclamações analisadas anteriormente, o Ministro se utiliza das mesmas razões de decidir, entendendo, em suma, pela legalidade das formas alternativas de contratação. No entanto, verifica-se na decisão do Ministro Gilmar Mendes uma ênfase muito maior quanto a questão da terceirização e da “pejotização”, muito embora a controvérsia analisada na decisão Reclamada fosse referente a existência de vínculo entre motoristas e plataforma.

Na espécie, verifica-se que a controvérsia trazida pela parte reclamante corresponde à licitude da “terceirização” da atividade-fim da empresa tomadora através de contratos de prestação de serviços profissionais por meio de pessoas jurídicas ou sob a forma autônoma, a chamada “pejotização”.

Tendo em vista o entendimento firmado no julgamento da ADPF 324, conclui-se que, do mesmo modo que, via de regra, não se configura relação de emprego entre a contratante e o empregado da empresa contratada na terceirização, também não há como se reconhecer o vínculo empregatício entre os empresários individuais/sócios da pessoa jurídica ou profissionais autônomos contratados para a prestação de serviços e a empresa contratante.

Com efeito, destaco que essa Corte já se manifestou no sentido de inexistir qualquer irregularidade na contratação de profissionais por meio de pessoas jurídicas ou sob a forma autônoma, a chamada “pejotização” para prestar serviços inerentes à atividade-fim da contratante, concluindo, assim, pela licitude da “terceirização” por “pejotização”. (STF, 2023)

Assim, tem-se que os precedentes invocados enquanto os que seriam de estrita aderência, em realidade tem seu alcance expandido para abarcar os casos de motoristas de aplicativos. Ademais, percebe-se que os Ministros do Supremo, de maneira equivocada, têm entendido pela licitude da própria “pejotização”, que há muito era pacificamente considerada como fraude às leis trabalhistas. Em concordância com esse posicionamento, o Ministro Gilmar Mendes entendeu pela aderência estrita da decisão Reclamada aos precedentes firmados na ADPF 324 e no tema 725 (terceirização), e julgou procedente a Reclamação para cassar a decisão reclamada, determinando que uma nova decisão fosse proferida com observância do entendimento firmado no julgamento da ADPF 324.

Por fim, a Rcl 65.895/PB foi de relatoria do Ministro Cristiano Zanin, proposta pela empresa Rappi Brasil Intermediação de Negócios Ltda. contra decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, fundamentando que a decisão teria desrespeitado os precedentes assentados pelo STF na ADPF 324/DF, no RE 958.252 RG/MG – Tema 725/RG e na ADC 48/DF. A reclamante sustenta que o processo tratava do reconhecimento de vínculo de emprego do motociclista de entrega de mercadorias via aplicativo, matéria que teria sido decidida reiteradamente pelo STF em sentido contrário ao da decisão reclamada.

Ademais, a empresa sustenta que:

[...] os pagamentos do encargo/frete realizados aos entregadores são feitos pelos consumidores, de modo que a Rappi não retém qualquer quantia referente ao encargo/frete realizado pelo entregador independente, e muito menos a gorjeta eventualmente paga pelo consumidor. Desta forma, resta evidente que o frete não constitui fonte de receita da Rappi, já que esta advém, em regra, de valores pagos pelos estabelecimentos comerciais parceiros, bem como do licenciamento do software e marketing online. Conclui-se, portanto, que não se trata de empresa que exerce ou desenvolve a atividade de entregas, sendo a Rappi uma empresa de intermediação de serviços, que possui uma plataforma digital utilizada pelos usuários para se conectarem, [...]” (doc. eletrônico 1, p. 5). (STF, 2023)”

Assim, ao analisar o mérito da questão, o Ministro afirma que a decisão do TRT13 adotou entendimento dissonante das decisões vinculantes, pelo que citou trechos da decisão questionada, extraindo o fundamento da decisão que reconheceu o vínculo empregatício:

Verifico, portanto, que a Justiça do Trabalho reconheceu o vínculo empregatício entre o beneficiário e o reclamante destacando o seguinte fundamento: “se os entregadores de aplicativo prestam serviços que revertem em favor da empresa, de forma pessoal e não eventual, mediante remuneração por ela gerenciada e estando subordinados às suas regras de negócio, não há espaço para tergiversar e chegar à inusitada conclusão, alegada pela reclamada, de que são os entregadores trabalhadores autônomos.” (doc. eletrônico 8, p. 8). (STF, 2023)

O Ministro ainda acrescenta que:

Destaco que se trata de relação entre um motociclista que entrega mercadorias e o aplicativo de intermediação de entregas, Rappi Brasil Intermediação de Negócios Ltda.

Com efeito, na espécie, ao reconhecer o vínculo de emprego, a Justiça do Trabalho desconsiderou os aspectos jurídicos relacionados à questão, em especial os precedentes do Supremo Tribunal Federal que consagram a liberdade econômica e de organização das atividades produtivas e admitem outras formas de contratação de prestação de serviços. (STF, 2023)

Portanto, é possível concluir pela existência de afronta aos precedentes firmados na ADPF 324/DF, no RE 958.252 RG/MG – Tema 725/RG e na ADC 48/DF, que teriam estrita aderência ao caso debatido, ao passo que é julgada procedente a Reclamação para cassar a decisão reclamada e afastar o vínculo empregatício reconhecido pela Justiça do Trabalho.

Ao analisar a decisão, nota-se a ofensa a própria jurisprudência do STF, haja vista a reanálise de fatos e provas, bem como a ampliação do alcance dos precedentes, conforme verificado nas outras Reclamações Constitucionais analisadas. Por fim, evidente o próprio esvaziamento da competência da Justiça do Trabalho, eis que desconsidera as conclusões obtidas pela Justiça Especializada a partir do conjunto fático-probatório produzido nos autos da Reclamação Trabalhista, determinando o afastamento do vínculo empregatício que fora anteriormente reconhecido.

Sendo assim, verifica-se que o Supremo Tribunal Federal, ao julgar Reclamações Constitucionais envolvendo casos de trabalhadores plataformizados, à exemplo das decisões analisadas, tem adotado uma postura que privilegia a livre iniciativa em detrimento da proteção do trabalho, afastando o reconhecimento de vínculos empregatícios entre motoristas e entregadores de plataformas digitais. Essa postura se fundamenta no entendimento de que a relação estabelecida entre esses trabalhadores e as plataformas se assemelha a uma prestação autônoma de serviços, afastando-se da relação de emprego prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Contudo, ao se analisar as decisões, revela-se uma série de controvérsias. Primeiramente, o uso de precedentes relacionados à terceirização e contratos autônomos, como no caso dos transportadores autônomos (Lei 11.442/2007), não guarda estrita aderência ao contexto dos trabalhadores plataformizados, o que evidencia certa flexibilização indevida dos precedentes firmados. Além disso, a negação do vínculo empregatício muitas vezes ignora a realidade fática da relação de trabalho, na qual há elementos como subordinação, controle e onerosidade, que caracterizam a relação de emprego. Ademais, contrariando a própria

jurisprudência do STF, é realizada a reanálise de fatos e provas pelos Ministros para afastar a competência da Justiça Especializada.

Em suma, a conclusão que se chega com a análise das Reclamações é de um esvaziamento da competência da Justiça do Trabalho em favor de uma interpretação abrangente, que privilegia formas alternativas de contratação e desconsidera a realidade fática analisada nos autos, que pode resultar na precarização das condições de trabalho desses profissionais. Essa abordagem do STF, ao desconsiderar a aplicação de princípios fundamentais do Direito do Trabalho, como a proteção ao trabalhador e a imperatividade das normas trabalhistas, parece caminhar para uma flexibilização excessiva, em detrimento da dignidade e das garantias asseguradas aos trabalhadores pela Constituição Federal.

## **6.2 Reclamações Constitucionais sobre casos de “pejotização”**

Conforme abordado no capítulo anterior, nota-se certa confusão dos Ministros quanto aos fenômenos jurídicos da Terceirização e “pejotização”, pelo que há uma ampliação do alcance das teses fixadas no julgamento da ADC 324/DF e no RE 958.252 RG/MG – Tema 725/RG. Nesse sentido, tendo em vista as controvérsias existentes nos julgamentos das Reclamações Constitucionais envolvendo casos de “pejotização” de profissionais liberais em sua maioria, serão analisadas três decisões que demonstram os equívocos abordados no capítulo seis do presente trabalho.

Inicia-se pela análise da RCL 57.917/SP, de relatoria do Ministro Edson Fachin, proposta pela empresa Hospital Santa Cruz S.A. contra decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, sob o fundamento de que a decisão afrontaria à Súmula Vinculante nº 10 ao decidido na ADPF nº 324, na ADC nº 48 e do RE nº 958.252 (Tema 725 da Repercussão Geral). Nesse sentido, conforme consta da decisão monocrática do Relator, a Reclamante sustenta que:

o acórdão recorrido, partindo de premissa equivocada acerca de ocorrência de fraude como forma de mascarar a terceirização, decidiu pela existência de subordinação da parte ora beneficiária. Assevera-se inexistir ilicitude na terceirização ocorrida pois a “prestação de serviços por meio de pessoa jurídica não necessariamente gera vínculo de emprego e não implica necessariamente fraude. Não é possível mais se admitir que, pelo simples fato de o trabalhador se apresentar sob a forma de pessoa jurídica para prestar serviços, resta presumida a subordinação.” (eDoc 1, p.15) (STF, 2023)

O Ministro declara que a parte reclamante não aponta o pedido de medida liminar e no mérito requer a cassação da decisão reclamada. Ainda, pontua que a reclamante interpôs

Recurso Extraordinário que pende de apreciação, em sua decisão, o Ministro Edson Fachin assim fundamenta:

De início, destaco o não cabimento desta reclamação por suposta ofensa à decisão do RE 958.252, paradigma do Tema 725 da sistemática da repercussão geral. Nos termos do art. 988, 5º, II, do CPC, é inadmissível a reclamação proposta para garantir a observância de acórdão de recurso extraordinário com repercussão geral reconhecida ou de acórdão proferido em julgamento de recursos extraordinário ou especial repetitivos, quando não esgotadas as instâncias ordinárias. (STF, 2023)

Sendo assim, evidente que não houve o esgotamento das instâncias ordinárias, uma vez que o processo de origem se encontrava em regular tramitação no Tribunal Superior do Trabalho, em fase de admissibilidade do Recurso Extraordinário, o que no entendimento do Ministro inviabilizaria “a pretensão reclamatória ante a ausência de atendimento da norma do art. 988, § 5º, II, do CPC.” (STF, 2023).

No entanto, ainda que existente tal óbice foi realizado o exame da Reclamação, haja vista o fundamento em ofensa à decisão da ADF 324. Nesse sentido, ao analisar o paradigma invocado e a decisão reclamada, o Ministro destaca que:

No entanto, verifico que o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, ao proferir o acórdão reclamado, procedeu à realização de *distinguishing* capaz de evidenciar peculiaridades do caso concreto.

[...]

Sendo esses os fundamentos do acórdão reclamado, constata-se a ausência de similitude entre a matéria nele debatida e aquela objeto do paradigma invocado. Na espécie, a decisão pelo reconhecimento do vínculo da obreira diretamente com a contratante, ao contrário do que sustentado pela parte reclamante, não se deu com fundamento na ilegalidade da terceirização da atividade meio ou fim da contratante, mas diante da comprovação da constituição de pessoa jurídica como o escopo de fraudar a legislação trabalhista, bem como da presença dos requisitos reveladores da existência da relação de emprego, nos termos dos arts. 2º e 3º da CLT. Tal situação não foi objeto de debate quando do julgamento da ADPF 324. (STF, 2023)

Conforme destacado no presente trabalho, o Ministro ressalta que no julgamento dos paradigmas:

Rechaçou-se a presunção da fraude pela terceirização, mas se anotou que o seu “exercício abusivo” pode violar a dignidade do trabalhador, de modo que cabe, assim, à Justiça Trabalhista, diante da primazia da realidade, reconhecer os elementos fáticos que denotam a relação de emprego. E não cabe a alteração desses pressupostos fáticos pela via da Reclamação. (STF, 2023)

Portanto, verifica-se na posição do Ministro Relator o entendimento de que não cabe por meio de Reclamação Constitucional a reanálise de fatos e provas, assim como os precedentes recorrentemente invocados não “legalizam” as situações de abuso, ou seja, de fraude. Ademais, entendeu o Ministro que não houve ofensa à Súmula Vinculante nº 10, pois a

decisão impugnada não declarou inconstitucional a norma legal indicada. Sendo assim, ante os fundamentos analisados, o Ministro entendeu por negar seguimento a reclamação.

No entanto, ato contínuo, foi interposto Agravo Regimental em face da decisão monocrática do Ministro Relator Edson Fachin, cujo Acórdão reformou a decisão e será também analisado. Conforme exposto na ementa:

Agravo regimental em reclamação. Tema nº 725 da Repercussão Geral (RE nº 958.252) e ADPF nº 324. Prestação de serviços na atividade-fim de empresa tomadora de serviço por sociedade jurídica unipessoal. Fenômeno jurídico da “pejotização”. Existência de aderência estrita entre o ato reclamado e os paradigmas do STF. Agravo regimental provido. Reclamação julgada procedente.

1. O tema de fundo, referente à regularidade da contratação de pessoa jurídica constituída como sociedade unipessoal para a prestação de serviço médico, atividade-fim da empresa tomadora de serviços, nos termos de contrato firmado sob a égide de normas do direito privado, por se relacionar com a compatibilidade dos valores do trabalho e da livre iniciativa na terceirização do trabalho, revela aderência estrita com a matéria tratada no Tema nº 725 da Sistemática da Repercussão Geral e na ADPF nº 324.

2. A proteção constitucional ao trabalho não impõe que toda e qualquer prestação remunerada de serviços configure relação de emprego (CF/88, art. 7º), sendo conferida liberdade aos agentes econômicos para eleger suas estratégias empresariais dentro do marco vigente, com fundamento no postulado da livre iniciativa (CF/88, art. 170), conforme julgado na ADC nº 48.

3. Procedência do pedido para afirmar a licitude do fenômeno da contratação de pessoa jurídica unipessoal para a prestação de serviço a empresa tomadora de serviço, destacando-se não somente a compatibilidade dos valores do trabalho e da livre iniciativa na terceirização do trabalho assentada nos precedentes obrigatórios, mas também a ausência de condição de vulnerabilidade na opção pelo contrato firmado na relação jurídica estabelecida que justifique a proteção estatal por meio do Poder Judiciário. Precedentes.

4. Agravo regimental provido e reclamação julgada procedente. (STF, 2023)

Sustenta a agravante, ora Reclamante, que existe aderência estrita entre a matéria objeto da reclamação e o decido na ADPF 324, desse modo:

no caso, não houve a contratação de “pessoas nem sua disponibilidade”, mas a contratação de “determinado serviço, com vistas a um resultado”; que a “prestação de serviços por pessoa jurídica não necessariamente gera vínculo e não implica necessariamente em fraude”; e que a “chamada ‘pejotização’ é uma modalidade lícita de terceirização e não pode ser considerada por si só uma forma de fraudar a legislação trabalhista”; (eDOC 24, p. 14/15) (STF, 2023)

Nesse sentido, a agravante reiterou o alegado em reclamação. Em exame ao conteúdo decisório, o Ministro Relator reitera que o Acórdão reclamado não discorreu acerca da ilicitude da terceirização da atividade fim da empresa contratante por meio da chamada “pejotização”, mas reconheceu o vínculo empregatício entre o suposto prestador de serviços e a empresa contratante, em vista da “existência de simulação no contrato realizado, pela utilização de

pessoa jurídica com o fito de mascarar a relação de emprego evidenciada nos autos.” (STF, 2023).

Nesse sentido, o Ministro passa a análise de trechos do Acórdão, no qual foi consignado que pelo conteúdo fático probatório restou demonstrado que “na prática a reclamada contratou o reclamante sob uma simulada relação contratual civil” (STF, 2023). Ato contínuo, o Ministro Edson Fachin reitera a possibilidade de reconhecimento de vínculo em caso de constatação de uso de pessoa jurídica com o intuito de mascarar a relação de emprego, assim, fraudando a legislação trabalhista, mas que esta não fora analisada pelo precedente invocado da ADPF 324. Razão pela qual, o Ministro manteve seu entendimento pela ausência de aderência estrita, bem como reiterou pela ausência de violação à Súmula Vinculante 10, votando pelo desprovisionamento do Agravo, voto acompanhado pelo Ministro André Mendonça.

Por outro lado, o voto do Ministro Relator foi vencido pela divergência aberta pelo Ministro Dias Toffoli, que acompanhando uma racionalidade parecida com a das decisões proferidas nas demais Reclamações Constitucionais analisadas anteriormente, asseverou que:

Nos julgamentos da ADPF nº 324/DF e do RE nº 958.252/MG (representativo da controvérsia do Tema 725 da Repercussão Geral), realizados conjuntamente na sessão plenária de 30/8/18, o STF concluiu, após amplo debate, pela compatibilidade dos valores do trabalho e da livre iniciativa na terceirização do trabalho, conclusão explicitada pelo Ministro Luiz Fux na ementa do acórdão exarado no referido recurso extraordinário. (STF, 2023)

Nesse sentido, utilizando-se da conclusão e citações proferidas no RE nº 958.252/MG e na ADPF 324, que seriam reforçadas pelo decidido nas ADC nº 48 e na ADI nº 3.961, concluiu-se pela procedência do pedido de cassação da decisão, apesar destas sequer serem suscitadas pela Agravante em sede de Reclamação. Ainda, pontuou que:

Há, ainda, precedentes do STF nos quais o julgado na ADPF nº 324 e a tese do Tema nº 725 da RG justificaram a procedência da reclamação para afirmar a licitude do fenômeno da contratação de pessoa jurídica unipessoal para a prestação de serviço a empresa tomadora de serviço, destacando-se não apenas a compatibilidade dos valores do trabalho e da livre iniciativa na terceirização do trabalho assentada nos precedentes obrigatórios, mas também a ausência de condição de vulnerabilidade na opção pelo contrato firmado na relação jurídica estabelecida que justifique a proteção estatal por meio do Poder Judiciário (STF, 2023)

Portanto, o voto vencedor do Ministro Dias Toffoli, determinou a cassação da decisão reclamada, seguindo a tendência de desconsideração do decidido pela Justiça do Trabalho com base na análise do conteúdo fático probatório, em consonância com a expansão do alcance dos precedentes invocados, desconsiderando, inclusive, as próprias ressalvas quanto às fraudes a legislação trabalhista feitas nos julgamentos de tais precedentes. No mesmo sentido, atenta-se

para o fato de que sequer foram considerados os óbices processuais para a análise do precedente firmado quando do julgamento do RE nº 958.252/MG, sendo que sequer foram esgotadas as instâncias ordinárias.

Por fim, nota-se a criação de uma distinção entre trabalhadores vulneráveis e não vulneráveis, pelo que dentro desta distinção poderia ser afastada a proteção estatal, de certa forma, desconsiderando o disposto no Art. 9º da CLT, que dispõe que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. Nesse sentido, o renomado advogado trabalhista Ricardo Calcini e Leonardo Bocchi de Moraes comentando sobre a decisão analisada pontuam que:

Entretanto, vale lembrar que a "pejotização" é conhecida no meio jurídico como uma prática ilegal para mascarar uma verdadeira relação de emprego, e, por conseguinte, obter a redução de custos. Isto ocorre quando o contrato de trabalho de uma pessoa física transmuta para um contrato civil de prestação de serviços através de uma pessoa jurídica.

Tal procedimento da "pejotização", contudo, não se confunde com a autêntica terceirização, na qual é feita a transferência lícita da atividade-meio da contratante para uma empresa prestadora de serviços, que seja especializada e possua capacidade econômica coadunável com a sua execução, podendo, inclusive, ser transferida a sua atividade principal. (Calcini; Moraes, 2023)

Sendo assim, é possível verificar um entendimento equivocado por parte dos Ministros do Supremo Tribunal Federal quanto as relações que se estabelecem nos casos concretos no Direito do Trabalho e uma incompreensão da distinção entre terceirização e a “pejotização”, pela qual a Suprema Corte tem chancelado ao arripio da Constituição e do disposto na CLT a amplamente empregada “pejotização”, que se constitui em fraude à legislação trabalhista.

Em mais um exemplo, analisa-se a recente RCL nº 67.348/RJ, de relatoria do Ministro Flávio Dino, proposta pela empresa Lynxfilm Produções Audiovisuais LTDA. contra decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, com o fundamento de que a decisão teria violado o decidido na ADPF nº 324, na ADC nº 48, nas ADI's nº. 5.625 e 3.961 e no Recurso Extraordinário nº 958.252 (Tema n. 725 de Repercussão Geral).

Assim, sustentou a reclamante que o beneficiário ajuizou reclamação trabalhista postulando a desconstituição da relação civil-comercial firmada, para que fosse considerado o vínculo empregatício. Ademais, alegou que o Juízo de primeiro grau julgou procedente o pleito laboral, sendo confirmado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, nos seguintes termos:

RECURSO ORDINÁRIO. VÍNCULO DE EMPREGO. 1) Reconhecido o vínculo de emprego, por restar cabalmente comprovada a fraude à legislação trabalhista na

contratação do autor para a prestação de serviços em empreitada por obra certa, por presentes na relação jurídica havida entre as partes os requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT. 2) Recurso ordinário da primeira ré ao qual se nega provimento (STF, 2024)

Sendo assim, a reclamante requereu em sede de cautelar a suspensão do processo de origem até o julgamento definitivo da reclamação e, no mérito, a procedência para que seja cassada a decisão reclamada. Em decisão, o Ministro asseverou que a Reclamação proposta é inadmissível, no que tange ao precedente firmado no julgamento do RE nº 958.252, eis que não foram esgotadas as instâncias ordinárias.

Quanto aos demais precedentes suscitados, entendeu o Ministro que a decisão reclamada não os violou, bem como que não se verifica aderência estrita entre os paradigmas apontados como violados e a decisão reclamada:

6. A interpretação da decisão reclamada, ao desconsiderar a contratação do profissional contratado como prestador de serviços autônomo, não violou o que fora decidido por este Supremo Tribunal na ADPF n. 324, na ADC n. 48, nas ADI's ns. 3.961 e 5.625, no que diz respeito à constitucionalidade de relações de trabalho distintas da relação empregatícia com previsão na CLT.

Enfatizo, de forma breve, que no caso em análise, a decisão reconheceu, com base nos fatos e provas da espécie, a existência do vínculo de emprego previsto no art. 3º da CLT.

Sendo a via reclamatória excepcional, a jurisprudência desta Corte considera como indispensável para o cabimento da reclamação, a aderência estrita entre o ato reclamado e o conteúdo do paradigma apontado como violado, o que não se verificou na espécie.

7. A decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região considerou que a prestação de serviços firmada entre as partes, configurava-se como verdadeira relação empregatícia.

A decisão reclamada não merece reforma, uma vez que o reconhecimento do vínculo empregatício não se deu em razão da constatação de licitude ou ilicitude da terceirização da atividade-fim, mas sim pela verificação, no caso concreto, dos elementos caracterizadores da relação de emprego, impondo-se, por isso, o reconhecimento da relação de emprego entre as partes. (STF, 2024)

Ainda, o Ministro assevera que a reclamação constitucional não pode ser utilizada como sucedâneo recursal, pelo que negou seguimento a reclamação. Logo, importante destacar que a decisão do Ministro, ao contrário das demais, não expandiu o alcance dos precedentes, valendo-se exclusivamente do que foi decidido em cada um dos paradigmas, sem adotar interpretação extensiva de aceitação de todas as formas alternativas de relação de trabalho. Também, fora interposto Agravo Regimental em face da decisão monocrática que negou seguimento à reclamação, a qual se encontra suspensa. Contudo, cumpre destacar alguns trechos dos debates na sessão de julgamento, os quais se passa a analisar.

Na sessão virtual de julgamento (STF em foco, 2024), o Ministro Alexandre de Moraes, em reanálise de fatos e provas, destaca que foi firmado contrato de empreitada entre as rés, sustentando que houve uma terceirização do trabalho. No entanto, ao realizar a análise do que afirma o Ministro, é possível verificar uma incompreensão da relação jurídica formada, eis que o Ministro iguala a “pejotização” a terceirização, e, curiosamente, eis que foi a primeira vez que fora suscitada tal hipótese. O Ministro pontua que o trabalhador que aceita trabalhar como Pessoa Jurídica, na “pejotização”, deveria recolher novamente todos os tributos da relação anteriormente constituída como Pessoa Física quando do reconhecimento de vínculo, tema que causa certo espanto, eis que tais tributos já são cobrados nas sentenças de liquidação trabalhistas, o que demonstra o desconhecimento e o afastamento dos Ministros quanto à realidade do Direito do Trabalho.

Por outro lado, em resposta ao posicionamento do Ministro Alexandre de Moraes, o Ministro Flávio Dino destaca, em relação ao tema da estrita aderência, que a ADPF 324 não trata da hipótese fática dos autos, uma vez que o paradigma trata de terceirização. Nesse sentido, destaca que o julgado pelo Supremo Tribunal Federal referiu-se às questões do motorista autônomo, salão de beleza e terceirizados (STF em foco, 2024). No entanto, pontua que o que tem ocorrido é que o decidido tem sido “alargado”, eis que há uma evidente diferença entre pejotização e terceirização (STF em foco, 2024).

Ademais, adentrando no debate aberto pelo Ministro Alexandre de Moraes, destaca-se que a “pejotização” é uma fraude, não apenas contra os direitos trabalhistas, mas contra o erário, porque a carga tributária e previdenciária é menor nesses casos. Conjuntamente, ressalta-se que o tema deveria ser revisitado, pois o sistemático reconhecimento da “pejotização” gera um grande contingente de pessoas que não serão abarcadas pela proteção previdenciária, podendo o Brasil se transformar em “uma nação de ‘pejotizados’”, que não tem seus direitos reconhecidos, o que se relaciona com fraudes que estão se generalizando pela má interpretação dos precedentes (STF em foco, 2024).

A respeito desta diferenciação, o Ministro pontua que o terceirizado é empregado da empresa terceirizada e não da empresa tomadora, já o “pejotizado” na teoria não é subordinado a ninguém e não possui vínculo de trabalho, apesar de a realidade ser diferente. Portanto, destaca-se a necessidade de serem julgados os casos, não como se fossem todos a mesma coisa, mas sim caso a caso, sendo enfático em dizer que a ADPF 324 ao abordar os casos de terceirização, não abrange os casos de “pejotização”, pelo que a corte deve estabelecer limites do alcance dos precedentes (STF em foco, 2024).

Então, retorna-se ao alegado pelo Ministro Alexandre de Moraes, que sustenta que o caso debatido, se trata de típico caso de terceirização, eis que o beneficiário da decisão teria firmado contrato com a empresa terceirizada, no qual se previa expressamente que o beneficiário poderia se fazer substituir (STF em foco, 2024). Todavia, trata-se de um posicionamento completamente equivocado quanto a relação jurídica estabelecida, eis que embora existente contrato de prestação de serviços, bem como pessoa jurídica constituída, o acórdão reclamado entendeu pela existência de simulação da relação civil contratual, eis que presentes os requisitos caracterizadores do vínculo empregatício. Ainda, por intermédio do posicionamento do Ministro Alexandre de Moraes percebe-se uma desconsideração do princípio da primazia da realidade sobre a forma.

Diante do exposto, pela análise das reclamações constitucionais, fica evidente a falta compreensão dos Ministros do Supremo Tribunal Federal acerca dos institutos trabalhistas, e o esvaziamento da competência da Justiça do Trabalho. A partir das decisões proferidas pela Corte Constitucional, produz-se uma insegurança jurídica, ao invés da segurança que deve ser almejada, sendo observadas, inclusive, violações à própria Consolidação das Leis do Trabalho e a Constituição Federal. Portanto, é evidente o entendimento do Supremo Tribunal Federal para valorizar a livre iniciativa e a livre concorrência em detrimento da proteção e dos valores sociais do trabalho.

## CONCLUSÃO

Diante de todo o exposto, o presente trabalho demonstrou a complexa relação entre a livre iniciativa e os valores sociais do trabalho, destacando a disputa entre a Justiça do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal no reconhecimento de vínculos empregatícios. A partir de uma abordagem metodológica lógico-dedutiva e dogmático-jurídica, foram demonstradas as implicações das recentes decisões do STF em sede de Reclamações Constitucionais e suas consequências para o Direito do Trabalho.

A competência da Justiça do Trabalho, apesar de significativamente ampliada pela Emenda Constitucional nº 45/2004, atualmente vem sendo enfraquecida pelas decisões que retiram certas situações jurídicas de seu julgamento. A competência de uma Justiça Especializada no Direito do Trabalho, visa fortalecer a proteção dos trabalhadores, abrangendo não apenas as relações de emprego, mas todas as relações de trabalho. No entanto, observou-se que o STF tem adotado uma postura que privilegia a livre iniciativa em detrimento dos valores sociais do trabalho, restringindo a competência da Justiça do Trabalho, especialmente em casos envolvendo novas formas de trabalho, como motoristas de aplicativos e situações de “pejotização”.

Em atenção às consequências do esvaziamento da Justiça do Trabalho, destacou-se a importância dos princípios específicos do Direito do Trabalho, como o princípio da proteção, da primazia da realidade, da inalterabilidade contratual e da intangibilidade salarial. Esses princípios são fundamentais para garantir a proteção dos trabalhadores contra fraudes e abusos nas relações de trabalho. O princípio da proteção, por exemplo, busca estabelecer uma igualdade substancial entre as partes, reconhecendo a vulnerabilidade do trabalhador em face do empregador. Já o princípio da primazia da realidade assegura que a realidade fática prevaleça sobre a forma contratual, protegendo os trabalhadores de contratos que, na prática, escondem abusos ou situações de precariedade.

No que tange às Reclamações Constitucionais, a análise revelou que o STF tem frequentemente cassado decisões da Justiça do Trabalho que reconheciam vínculos empregatícios, utilizando-se de precedentes que valorizam a livre iniciativa. Em muitos casos, o STF tem reavaliado fatos e provas, usurpando a competência da Justiça do Trabalho e esvaziando sua função de proteção dos trabalhadores. As Reclamações Constitucionais propostas em face de decisões da Justiça do Trabalho se baseiam, em sua maioria, nos precedentes da ADPF 324 e do RE 958.252 (Tema 725-RG), que afirmam a constitucionalidade

da terceirização na atividade-fim da empresa, e na ADC 48 e ADI 3.961, que analisam a Lei nº 11.442/2007, afastando a caracterização de vínculo de emprego no contrato celebrado entre o transportador autônomo de cargas e a empresa de transporte rodoviário de cargas.

Portanto, demonstrou-se que essas decisões têm gradualmente esvaziado a competência da Justiça do Trabalho, seja ao determinar que novas decisões sejam proferidas, ou ao remeter os autos para a competência da justiça comum estadual, reiterando-se que, dessa forma, coloca-se em risco direitos fundamentais conquistados pelos trabalhadores, bem como o próprio acesso à justiça. Uma vez que, na justiça comum, tem-se custas mais elevadas, bem como não há a observância de matérias específicas de Direito Processual do Trabalho, quanto ao ônus da prova, dentre outros.

Portanto, o trabalho evidenciou que o STF tem adotado um posicionamento que privilegia a livre iniciativa em detrimento do valor social do trabalho, gerando uma mudança significativa na interpretação constitucional, que afeta diretamente as relações de trabalho. Este movimento reflete uma tendência de validação de formas contratuais alternativas ao emprego formal, como a "pejotização", fragilizando o princípio da primazia da realidade. Tal princípio é essencial para que se reconheçam as condições reais da prestação de serviços, independentemente das formalidades contratuais que possam camuflar a relação de emprego. Nesse sentido, o entendimento assentado pela Corte Constitucional tem indicado uma civilização do Direito do Trabalho, pelo que as formalidades dos contratos passam a valer mais do que a realidade dos fatos verificada.

Além disso, o trabalho destaca que essa mudança de entendimento pelo STF diminui a proteção efetiva dos trabalhadores, sobretudo em setores com alta vulnerabilidade, como aqueles que atuam em plataformas digitais. Ainda, na "pejotização" os trabalhadores são obrigados a constituir pessoa jurídica para diminuir os custos de seus empregadores, mas em vista das relações de trabalho serem sabidamente de relações assimétricas devido ao Poder Econômico dos empregadores, é impossível afirmar que o empregado negocia em igualdade com o empregador, como seria o esperado nas prestações de serviços.

Sendo assim, a análise das Reclamações Constitucionais aponta uma inclinação do STF para reavaliar decisões da Justiça do Trabalho, desconsiderando a expertise desta Justiça Especializada na análise de vínculos empregatícios. Ademais, todas as normas específicas abordadas no presente trabalho permitem à Justiça do Trabalho a proteção dos trabalhadores, em face às violações aos direitos perpetradas pela parte empregadora, que é evidentemente mais forte na relação assimétrica que se constituem as relações de trabalho.

Nesse sentido, a flexibilização das normas trabalhistas e a validação de formas alternativas de trabalho sem a devida proteção legal resultam na precarização das condições de trabalho e na diminuição das garantias fundamentais dos trabalhadores. O esvaziamento da competência da Justiça do Trabalho afeta diretamente as condições de vida e trabalho da classe trabalhadora, intensificando a precarização das relações empregatícias e colocando os trabalhadores à mercê dos interesses lucrativos dos empregadores.

A partir desses elementos, é possível concluir que o esvaziamento da competência da Justiça do Trabalho enfraquece a aplicação de normas protetivas e ameaça à segurança jurídica nas relações empregatícias. Uma vez que, a Justiça do Trabalho desempenha um papel crucial na manutenção do equilíbrio entre o capital e o trabalho, sua preservação é fundamental para a efetividade dos direitos sociais.

Em vista disso, conforme abordado pelo próprio Ministro Flávio Dino na sessão virtual do julgamento do Agravo Regimental na reclamação nº 67.348, é necessário que seja revisto o alcance dos precedentes invocados, eis que não guardam necessariamente estrita aderência aos casos debatidos, gerando, assim, o esvaziamento da competência da justiça do trabalho. Portanto, é urgente a revalorização da Justiça do Trabalho como guardião dos direitos constitucionais dos trabalhadores, especialmente diante de novas formas de exploração laboral.

Em suma, fora demonstrado que a atual tendência do STF de privilegiar a livre iniciativa em detrimento dos valores sociais do trabalho representa um retrocesso na proteção dos direitos dos trabalhadores. Motivo pelo qual, é crucial que a Justiça do Trabalho mantenha sua competência para julgar todas as relações de trabalho, conforme determinou o poder constituinte reformador a partir da EC 45/2004, garantindo a aplicação dos princípios específicos do Direito do Trabalho e protegendo os trabalhadores contra fraudes e abusos. A preservação da competência da Justiça do Trabalho é essencial para assegurar um patamar civilizatório mínimo e a dignidade dos trabalhadores, conforme preconizado pela Constituição Federal de 1988.

## REFERÊNCIAS

ANAMATRA (Brasil). O TRABALHO ALÉM DO DIREITO DO TRABALHO (São Paulo-SP); NOTA TÉCNICA N.º 3/2023: ANÁLISE DOS RECENTES JULGADOS DO STF ACERCA DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL. **NOTA TÉCNICA N.º 3/2023**, [S. l.], p. 1-115, 25 set. 2023. Disponível em: [https://direito.usp.br/pca/arquivos/7e9f9c09bcb7\\_pesquisa-anamatra-fdusp.pdf](https://direito.usp.br/pca/arquivos/7e9f9c09bcb7_pesquisa-anamatra-fdusp.pdf). Acesso em: 30 set. 2024.

ANAMATRA (Brasil). O TRABALHO ALÉM DO DIREITO DO TRABALHO (São Paulo-SP); NOTA TÉCNICA N.º 1/2024. ANÁLISE DOS RECENTES JULGADOS DO STF ACERCA DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL: PERÍODO DE 01.jul. 2023 A 16. fev. 2024. **NOTA TÉCNICA N.º 1/2024**, [S. l.], p. 1-105, 25 abril. 2024. Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2024/2%C2%BA\\_Relat%C3%B3rio\\_NTADT\\_Anamatra\\_-\\_2024.pdf](https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2024/2%C2%BA_Relat%C3%B3rio_NTADT_Anamatra_-_2024.pdf). Acesso em: 28 out. 2024.

BAPTISTA VIEIRA, E. A inobservância do princípio da proteção ao trabalhador pela reforma trabalhista. **Laborare**, São Paulo, Brasil, v. 2, n. 3, p. 60–80, 2019. DOI: 10.33637/2595-847x.2019-34. Disponível em: <https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/34>. Acesso em: 5 out. 2024.

BERNARDES, Felipe. **O Direito do Trabalho no Supremo Tribunal Federal**. Salvador: Juspodivm, 2021, p. 598

BLOG, CONJUR. José Higídio. *In*: **82% das reclamações sobre vínculo decididas pelo STF não esgotaram Justiça do Trabalho**. [S. l.], 02 maio. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-mai-02/82-das-reclamacoes-sobre-vinculo-decididas-pelo-stf-nao-esgotaram-justica-do-trabalho/>. Acesso em: 30 set. 2024.

BLOG, CONJUR. Leandro Bocchi de Moraes; Ricardo Calcini. *In*: **STF chancela pejetização e outras formas alternativas de trabalho**. [S. l.], 22 jun. 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-jun-22/pratica-trabalhista-stf-chancela-pejetizacao-outras-formas-alternativas-trabalho/>. Acesso em: 30 set. 2024.

BLOG, CONJUR. Rodrigo Carelli. *In*: **Nota zero ao ministro Alexandre de Moraes em Direito do Trabalho**. [S. l.], 13 jun. 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-jun-13/rodrigo-carelli-nota-zero-alexandre-direito-trabalho/>. Acesso em: 30 set. 2024.

BLOG, Migalhas. Redação. *In*: **Vínculo de emprego: STF aciona CNJ por descumprimento de precedente**. [S. l.], 05 dez. 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/398522/vinculo-de-emprego-stf-aciona-cnj-por-descumprimento-de-precedente>. Acesso em: 30 set. 2024.

BLOG, JOTA.INFO. Arthur Guimarães, Carolina Ingizza. *In*: **Decisões do STF em reclamações têm erodido Direito do Trabalho, diz estudo**. [S. l.], 05 out. 2023. Disponível em: <https://www.jota.info/justica/decisoes-do-stf-sobre-terceirizacao-tem-erodido-direito-do-trabalho-diz-estudo>. Acesso em: 30 set. 2024.

BLOG, JOTA. Carolina Ingizza. *In: É o Supremo quem diz o Direito Constitucional do Trabalho, afirma Cármen Lúcia.* [S. l.], 08 mar. 2024. Disponível em: <https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/e-o-supremo-quem-diz-o-direito-constitucional-do-trabalho-afirma-carmen-lucia> Acesso em: 30 set. 2024.

BLOG, JOTA. Cássio Casagrande. *In: STF amplia reforma trabalhista de maneira arbitrária.* [S. l.], 02 out. 2023. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/stf-amplia-reforma-trabalhista-de-maneira-arbitraria> Acesso em: 30 set. 2024.

BLOG, JOTA. Mirelle Carvalho. *In: Decisões do STF têm esvaziado a competência material da Justiça do Trabalho, diz estudo.* [S. l.], 06 maio. 2024. Disponível em: <https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/decisoes-do-stf-tem-esvaziado-a-competencia-material-da-justica-do-trabalho-diz-estudo> Acesso em: 30 set. 2024.

BLOG, JOTA. Arthur Guimarães, Carolina Ingizza. *In: Decisões do STF em reclamações têm erodido Direito do Trabalho, diz estudo.* [S. l.], 05 out. 2023. Disponível em: <https://www.jota.info/justica/decisoes-do-stf-sobre-terceirizacao-tem-erodido-direito-do-trabalho-diz-estudo> Acesso em: 30 set. 2024.

BONAVIDES, Paulo. Curso de Direito Constitucional. 4ª. Ed. São Paulo: Malheiros, 1993.

BOURDIEU, Pierre. “A força do direito: elementos para uma sociologia do campo jurídico”. O Poder Simbólico. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, 1988a. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1988/constituicao-1988-5-outubro-1988-322142-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 15 out. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, 1988b. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 15 out. 2024

Brasil. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm). Acesso em: 18 out. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial**, Rio de Janeiro, 1º maio 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 08 out. 2024.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004.** Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Brasília, 2004. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm). Acesso em: 12 jun. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm)>. Acesso em: 30 set. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADC 48 DF. Rel. Min. Roberto Barroso. **DJe**, Brasília, 19 maio 2020b.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI 3.961 DF. Rel. Min. Roberto Barroso. **DJe**, Brasília, 15 abril 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI 5.625 DF. Rel. Min. Edson Fachin. **DJe**, Brasília, 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADPF 324 DF. Rel. Min. Roberto Barroso. **DJe**, Brasília, 2018

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3.395.** Plenário. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Sessão de 16/04/2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2268427>. Acesso em: 12 out. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Conflito de Jurisdição 6959-6.** Rel.Min. Sepúlveda Pertence. **DJU**, Brasília, 22 fev. 1991.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 573.202.** Plenário. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. Sessão de 21/08/2008. Disponível em <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2581278>. Acesso em 15 out. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 846.854.** Plenário. Relator: Ministro Luiz Fux. Redator do Acórdão: Ministro Alexandre de Moraes. Sessão de 01/08/2017. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4659071>. Acesso em: 15 out. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 958.252.** Plenário. Relator: Ministro Luiz Fux. Sessão de 05/03/2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236>. Acesso em: 15 out. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 960.429.** Plenário. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4957598>. Acesso em: 15 out. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal - STF. **Agravo Regimental em Reclamação nº 57.917 – SP.** Segunda Turma. Ministro Relator Edson Fachin. Publicado em 05.06.2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal - STF. **Reclamação nº 57.917 - SP,** Ministro Relator Edson Fachin. Julgado em 28.02.2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal - STF. **Reclamação nº 59.795 - MG,** Ministro Relator Alexandre de Moraes. Julgado em 19.05.2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal - STF. **Medida Cautelar na Reclamação nº 60.347 - MG**, Ministro Relator Alexandre de Moraes. Julgado em 20.07.2023 e publicado em 27.07.2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal - STF. **Reclamação nº 60.347 - MG**, Ministro Relator Alexandre de Moraes. Julgado em 05.12.2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal - STF. **Reclamação nº 63.414 - MG**, Ministro Relator Gilmar Mendes. Julgado em 08.11.2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal - STF. **Reclamação nº 65.895 - PB**, Ministro Relator Cristiano Zanin. Julgado em 27.02.2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal - STF. **Reclamação nº 67.348 - SP**. Ministro Relator Flávio Dino. Publicado em 18.04.2024.

CANOTILHO, J. J. Gomes; MOREIRA, Vital. Fundamentos da Constituição. Coimbra Editora, 1991. ISBN, 9723204746, 9789723204742.

CASSAR, Vólia Bomfim; Borges, Leonardo Dias. (2017). Comentários à Reforma Trabalhista. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método

CASSAR, Vólia Bomfim. (2014). Direito do Trabalho. 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método.

CASSAR, Vólia Bomfim. (2018). Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467. 15. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método

CASTRO, Wéverton Freitas de; SANTOS JÚNIOR, Jenner Pereira dos; MATIAS, Gabriela Nogueira Xavier. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE TRABALHADORES E APLICATIVOS. **Revista de Direito da FAE**, [S. l.], v. 3, n. 1, p. 257–282, 2021. Disponível em: <https://revistadedireito.fae.edu/direito/article/view/66>. Acesso em: 9 out. 2024.

CECHIN, Luciana Iop. **Breve visão sistêmica dos pressupostos do vínculo de emprego**. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de especialização em Direito do Trabalho.) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, [S. l.], 2017. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/184658/001080289.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 21 out. 2024.

CONJUR. ANUÁRIO DA JUSTIÇA BRASIL 2023. **ANUÁRIO DA JUSTIÇA BRASIL 2023**, [s. l.], ed. 17, 10 maio 2023. Disponível em: <https://anuario.conjur.com.br/pt-BR/profiles/78592e4622f1-anuario-da-justica/editions/anuario-da-justica-brasil-2023>. Acesso em: 21 out. 2024.

CONJUR. ANUÁRIO DA JUSTIÇA BRASIL 2024. **ANUÁRIO DA JUSTIÇA BRASIL 2024**, [s. l.], ed. 18, 22 maio 2024. Disponível em: <https://anuario.conjur.com.br/pt-BR/profiles/78592e4622f1-anuario-da-justica/editions/anuario-da-justica-brasil-2024/pages>. Acesso em: 21 out. 2024.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. “Agora, sim, Justiça do Trabalho”. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/882-agora-sim-justica-do-trabalho-024669018224504793>. Acesso em: 06 nov. 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. In: **Revista Legislação do Trabalho**, Ano 70, n. 6. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 7ª. ed. São Paulo: LTR, 2008, p. 291.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª Ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho — **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO** / Mauricio Godinho Delgado. — 16. ed. rev. e ampl.— São Paulo : LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. (2018). **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. rev. atual. e ampl. - São Paulo: Ltr. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 14ª ed. São Paulo: LTr, 2019. 1-1775 p. ISBN 978-85-361-9973-3.

DORNELES, Leandro do Amaral D. de; OLIVEIRA, Cíntia Machado de. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016.

DUARTE, Francisco Carlos; NASIHGIL, Arion Augusto Nardelo. A flexibilização do direito do trabalho como instrumento do desenvolvimento econômico em conflito com o princípio da vedação do retrocesso social. **REVISTA DO PROGRAMA DE PÓS- GRADUAÇÃO DA UFC**. vol. 35,2, Jul.dez, 2015.

FILHO, Ives Gandra da Silva M. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2019. E-book. ISBN 9788553609581. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553609581/>. Acesso em: 31 ago. 2024.

FREDIANI, NEPOMUCENO BORBA. Reclamação constitucional – aparente conflito entre Justiça do Trabalho e Supremo Tribunal Federal. Jurisprudência constitucional – coerência interna do sistema – apontamentos. **Revista Trabalho, Direito e Justiça**, Curitiba-PR, v. 2, n. 1, p. e69, 2024. DOI: 10.37497/RevistaTDJ.TRT9PR.2.2024.69. Disponível em: <https://revista.trt9.jus.br/revista/article/view/69>. Acesso em: 31 ago. 2024.

GALVÃO, Andréia. **Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil**. 2003. 384 p. Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, SP. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12733/1594752>. Acesso em: 27 ago. 2024.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

JORNALISMO NOVABRASIL. TERCEIRIZAÇÃO: Justiça do Trabalho não ignora STF, diz Anamatra. YouTube, 16 de ago. de 2023. 8min18s. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=ag9K0lskeyQ>. Acesso em: 16 de out. de 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. (2018). **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2010.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. - São Paulo. Saraiva Educação, 2019. p. 1-1481. ISBN: 9788553605767.

LEVY, Paula Araújo Oliveira. As recentes decisões do STF sobre a prevalência dos requisitos formais da relação jurídica como fator de definição de competência material. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região Campinas/SP**, Campinas, n. 62, p. 67-92, jan./jun. 2023. Disponível em: [https://trt15.jus.br/sites/portal/files/fields/colecoesdotribunal\\_v/revista-do-tribunal-eletronica/2023/revista-62\\_eletronica\\_organizada.pdf](https://trt15.jus.br/sites/portal/files/fields/colecoesdotribunal_v/revista-do-tribunal-eletronica/2023/revista-62_eletronica_organizada.pdf). Acesso em: 5 out. 2024.

LIMA, Vanderlei Schneider de. **A Dinâmica do Processo de Flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil nas Últimas Décadas**: a ciranda nas esferas do poder. Caxias do Sul: Editora Plenum, 2019

LIMA, Vanderlei Schneider de. **Direito do Trabalho**: flexibilização e desregulamentação. Ponta Grossa: Editora UEPG, 2003.

MAGALHÃES, Maria Lúcia Cardoso de. O princípio da proteção e a Constituição de 1988 = Protection principle and the 1988 Constitution. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 64, n. 98, p. 225-244, jul./dez. 2018.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Competência. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/358/edicao-1/competencia>

MARQUES FILHO, Lourival Barão. **Litigantes em fuga**: o ocaso da Justiça do Trabalho? Como as tecnologias e a reforma trabalhista impactam a litigiosidade trabalhista. São Paulo: Dialética, 2022.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS Filho, Ives Gandra da Silva. **Manual de direito e processo do trabalho**. 28th ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2023. Print.

MARTINS, Sergio Pinto. (2014). **Direito do Trabalho**. 30. ed. – São Paulo: Atlas.

MAZZONI, Giuliano. **Manuale di diritto del lavoro**. 4. ed. Milano: Giuffrè, 1971.

MELHADO, Reginaldo. Competência da Justiça do Trabalho. In: CHAVES, Luciano Athayde. **Curso de Processo do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 193-251.

NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. *Código de Processo Civil comentado*. 16. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

PEREIRA, R. J. M. de B. (2021). A centralidade do trabalho na constituição brasileira de 1988: desafios atuais à constitucionalização do direito do trabalho. **Revista Brasileira De Estudos Políticos**, 122, 479-516. Disponível em: <https://doi.org/10.9732/2021.v122.639>. Acesso em: 28 out. 2024.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. [Constituição (1988)]. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 10 set. 2022.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Decreto Lei nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. [S. l.], 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 7 ago. 2022.

SANTOS, Gabriel Trajano Azevedo Moreira dos. **Reclamação constitucional no processo do trabalho sob a ótica do sistema brasileiro de precedentes judiciais obrigatórios**. Orientador: Dr<sup>a</sup>. Rosângela Rodrigues Dias de Lacerda. 2020. 86 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel, Direito) - UFBA, Salvador, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/35086/1/Gabriel%20Trajano%20Azevedo%20Moreira%20Dos%20Santos.pdf>. Acesso em: 1 out. 2024.

SENA, Adriana Goulart de. Ampliação da competência da Justiça do trabalho: algumas relevantes considerações. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 40, n. 70, p. 79-94, jul./dez. 2004. Suplemento especial.

STEFANIAK, Jeaneth Nunes; CAMPOS, Maria Carolina Dal Prá. O papel do Supremo Tribunal Federal no esvaziamento da competência da Justiça do trabalho. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 12, n. 117, p. 21-37, fev. 2023.

STF EM FOCO. Ministros discutem se há vínculo de emprego em pejetização de terceirizada da Rede Record. YouTube, 22 de out. de 2024. 7min36s. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=xiOqQ4n3CkI>. Acesso em: 28 de out. de 2024.

SUSSEKIND, Arnaldo. (2002). **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Ltr, 2005, p.235.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005.