

**DUMPING SOCIAL EM ESCRITÓRIOS DE
ADVOCACIA BRASILEIROS: uma reflexão
crítica sobre os contratos de associação**

**SOCIAL DUMPING IN BRAZILIAN
LAW OFFICES: a critical reflection
on association contracts**

Mateus Côrte Vitória*

RESUMO

O objetivo do presente estudo foi a identificação e a caracterização da situação de *dumping* social praticado por escritórios de advocacia brasileiros ao admitirem profissionais por meio dos chamados “contratos de associação”, inserindo a investigação no contexto mais abrangente de crise e precarização das relações de trabalho. Foram observadas algumas características do mercado de trabalho da advocacia brasileira, com o objetivo de realizar uma análise mais abrangente do fenômeno, cotejando-o com a doutrina e a jurisprudência contemporâneas. Utilizou-se de pesquisa bibliográfica, doutrinária e jurisprudencial a respeito do tema, o qual tem grande relevância na medida em que consubstancia grave fraude às relações de trabalho. O método de abordagem utilizado foi o método jurídico tradicional e a técnica de pesquisa adotada foi bibliográfica e jurisprudencial. As conclusões no sentido da existência do *dumping* social foram identificadas ao longo do texto e resgatadas e organizadas ao final.

PALAVRAS-CHAVE

Dumping social. Contrato de associação. Trabalhador. Advocacia.

ABSTRACT

The objective of the present study was the identification and characterization of the situation of social dumping practiced by Brazilian law firms when admitting professionals through so-called “association contracts”, placing the investigation in the broader

* Mestre em Direito pela Fundação Escola Superior do Ministério Público (FMP/RS). Assessor Jurídico no Ministério Público do Trabalho - Procuradoria Regional do Trabalho da 4ª Região (PRT4). E-mail: mateus_vitoria@hotmail.com.

context of crisis and precariousness of work relationships. Some characteristics of the Brazilian legal labor market were observed with the aim of carrying out a more comprehensive analysis of the phenomenon, comparing it with contemporary doctrine and jurisprudence. Bibliographical, doctrinal and jurisprudential research was used regarding the topic, which is of great relevance as it substantiates serious fraud in labor relations. The approach method used was the traditional legal method, and the research technique adopted was bibliographic and jurisprudential. The conclusions regarding the existence of social dumping were identified throughout the text and retrieved and organized at the end.

KEYWORDS

Social dumping. Association contract. Worker. Advocacy.

SUMÁRIO

1 Introdução;

2 *Dumping* social nos escritórios de advocacia: identificação, contextualização e reflexões sobre o problema;

3 Considerações finais;

Referências;

Bibliografia.

Data de submissão: 20/09/2023.

Data de aprovação: 24/01/2024.

1 INTRODUÇÃO

A realidade do mercado de trabalho dos advogados brasileiros vem se tornando, nas últimas décadas, cada vez mais difícil. Uma das características encontradas, frequentemente, nos escritórios é a admissão de profissionais por meio dos chamados “contratos de associação”, sem que se estabeleça, assim, vínculo formal de emprego entre os escritórios e os profissionais que neles atuam, o que deixa esses trabalhadores à margem dos direitos e garantias estabelecidos nas legislações trabalhista e previdenciária.

Embora essa modalidade seja prática comum nos escritórios, ela esconde uma dura realidade de fraude às relações trabalhistas. Veja-se que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943) estabelece, expressamente, os requisitos

ou elementos caracterizadores do vínculo de emprego, os quais, quando presentes em determinada relação jurídica, configuram o vínculo entre o profissional e o empregador, independentemente do instrumento formalmente utilizado para aquela contratação, à luz do princípio da primazia da realidade.

Nesse contexto, nem mesmo a chamada “reforma trabalhista”, promovida por meio da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (BRASIL, 2017), que trouxe significativas alterações ao Texto Consolidado, interferiu na configuração desses requisitos, mantendo inalterada, sob o ponto de vista legislativo, a regulamentação acerca da caracterização do vínculo de emprego.

Por outro lado, o Brasil é o país do mundo com o maior número de advogados por habitante. Em números brutos, o quantitativo de causídicos registrados no conselho profissional já ultrapassou a marca de 1,3 milhão de profissionais e, embora este não seja o único critério norteador para que se possa verificar o nível de saturação de um determinado segmento profissional, certamente agrava o já combalido cenário econômico da categoria.

Também dificulta esse cenário o entendimento atualmente propugnado pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no sentido de autorizar a terceirização de quaisquer atividades econômicas, inclusive as atividades-fim, e, com base nisso, cassar decisões dos tribunais trabalhistas que reconhecem vínculo de emprego entre advogados e escritórios.

Em tal cenário bastante preocupante, identifica-se a presença de características relacionadas ao chamado *dumping* social, na medida em que esse conceito se refere ao fenômeno de alavancar poderes econômicos da empresa com base no descumprimento da legislação e em prejuízo dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Diante disso, e considerando, principalmente, a persistência dos sintomas relacionados ao problema investigado, torna-se patente uma reflexão crítica sobre o fenômeno do *dumping* social

praticado por grande parte dos escritórios de advocacia brasileiros com a utilização fraudulenta dos contratos de associação.

2 DUMPING SOCIAL NOS ESCRITÓRIOS DE ADVOCACIA: identificação, contextualização e reflexões sobre o problema

O cenário econômico deste início da terceira década do século XXI é permeado por incertezas. Os avanços tecnológicos e os desafios com que se depara o mundo do trabalho são cada vez maiores. No entanto, algumas realidades devem ser analisadas mais detidamente, como é o caso do mercado de trabalho dos advogados brasileiros, que se encontra extremamente saturado e apresenta sintomas de uma grave crise que acomete a profissão.

O Brasil é o país do mundo com o maior número de advogados por habitante, conforme informação publicada no sítio eletrônico da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) em agosto de 2022. Em números brutos, há mais de 1,3 milhão de advogados registrados no conselho profissional. Além disso, houve, nas três últimas décadas, um aumento expressivo do número de faculdades de Direito, das quais apenas uma pequena parte obteve o selo de recomendação da Ordem dos Advogados do Brasil (FREITAS, 2020).

Esses números mostram que há uma grande massa de trabalhadores recém-saídos dos bancos das faculdades, prontos para servirem como verdadeiras peças na engrenagem do mercado de trabalho, o que, pela quantidade de mão de obra oferecida, enfraquece as perspectivas remuneratórias, coloca os advogados em situação de extrema desvantagem no momento de negociar com futuros empregadores e desvaloriza, em larga medida, a própria profissão.

Os empregadores, por outro lado, não ficam alheios a essa realidade que tende a ser economicamente vantajosa para os seus propósitos, uma vez que um grande número de trabalhadores colocados à disposição no mercado de trabalho

leva, inexoravelmente, à redução das remunerações e ao aumento exponencial das exigências feitas aos candidatos a uma determinada vaga, tendo em vista a concorrência selvagem que os cerca.

Nesse contexto, chega-se à triste situação em que os próprios direitos trabalhistas garantidos pela legislação a todos os trabalhadores acabam sendo afastados pelos empregadores, sob o argumento de que são demasiadamente custosos, reduzindo-se a média remuneratória a patamares extremamente limitados e evitando-se o pagamento de encargos trabalhistas e previdenciários. E, para camuflar essa verdadeira fraude às relações de trabalho, são utilizados, frequentemente, os chamados **contratos de associação**, os quais são entabulados sob a ilusão de que propiciam maior autonomia e ganhos elevados, tudo ao som da narrativa de que direitos trabalhistas são formalidades desnecessárias.

Associação, por definição, é a reunião de pessoas que têm interesses comuns (HOUAISS; VILLAR, 2008, p. 70). Sociedade, por outro lado, é o agrupamento de pessoas que convivem em colaboração mútua ou, mais precisamente, o grupo que, sob contrato, une recursos para certo fim (HOUAISS; VILLAR, 2008, p. 695). Juridicamente, essas duas modalidades de agrupamento também não se confundem, em especial por duas características essenciais das associações que inexistem nas sociedades: os fins visados não são econômicos e não se estabelecem direitos e obrigações recíprocos entre os associados (GOMES, 2009, p. 480).

Há que se ressaltar, também, pela essencialidade da característica, que, na sociedade, há partilha de resultados (GOMES, 2009, p. 481), o que não ocorre na associação. Com base nessas premissas, fica patente a ideia de que as duas modalidades de agrupamento não se confundem, seja na estrutura, na causa ou no objeto (GOMES, 2009, p. 489).

Trata-se, em verdade, de uma distinção relativamente simples de se compreender: haverá associação quando determinados indivíduos se reunirem, espontaneamente, para a realização de determinado objetivo – não econômico – que lhes é comum. A simplicidade desse conceito contrasta fortemente, inclusive, com a complexidade de um empreendimento empresarial, por exemplo, o qual se constitui de determinadas características que lhe dão contornos específicos e lhe inserem em uma categoria jurídica própria – como a sociedade –, na qual incidem certas regras legais que devem ser observadas pela empresa.

Não se pode, portanto, confundir os conceitos de associação e sociedade como se ambas as ideias pudessem se referir ao mesmo objeto. Com base nessa ideia, há que se analisar cuidadosamente os chamados **contratos de associação**, frequentemente utilizados por escritórios de advocacia brasileiros para admitirem a entrada de advogados em seus quadros sem o estabelecimento formal de vínculo empregatício, de forma técnica e objetiva e sempre à luz dos elementos concretos que compõem a realidade contratual.

Na mesma linha do raciocínio exposto anteriormente, também não se pode confundir contrato de trabalho com contrato de parceria, na medida em que, neste último, não está presente um dos requisitos caracterizadores do vínculo de emprego, qual seja, a subordinação, havendo autonomia na prestação dos serviços (MARTINS, 2019, p. 164).

Vale lembrar que empregador, por definição legal, é aquele que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço, enquanto empregado é a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (BRASIL, 1943). No que toca aos requisitos ou elementos do vínculo empregatício, a subordinação emerge como o mais importante deles, na medida em que é a partir de sua presença, ou não, em determinada relação jurídica, que se verifica se há, ou

não, efetiva autonomia do trabalhador e, portanto, se há, ou não, relação de emprego¹.

No caso dos escritórios de advocacia, há, em grande medida, uma falsa narrativa de que os serviços prestados pelos profissionais que compõem os quadros não são subordinados, estando ausente, assim, esse requisito do vínculo de emprego. Embora essa modalidade de prestação de serviços com efetiva autonomia seja possível em alguns casos, não se trata da prática mais comum, em especial porque, quando se fala em subordinação, não se restringe à verificação da existência da dimensão clássica de subordinação, na qual o empregado obedece a ordens diretas dadas pelo empregador, mas também se deve identificar se estão presentes as dimensões objetiva e estrutural de subordinação.

Nesse ponto, é importante assinalar que a dimensão objetiva da subordinação fica caracterizada quando há harmonização entre as atividades do trabalhador e os fins do empreendimento ao qual está vinculado; já em sua dimensão estrutural, ela se manifesta pela inserção do trabalhador na organização e na estrutura da empresa (DELGADO, 2019, p. 352). Verificando-se a existência de qualquer dessas hipóteses, considera-se preenchido o requisito da subordinação e, portanto, fica rechaçada qualquer alegação de que se estaria diante de hipótese de trabalho autônomo.

É importante pontuar, também, que não se está diante de um problema situado na zona de distinção entre relações de trabalho e relações de emprego. Nesse aspecto, cumpre lembrar que a relação de trabalho tem caráter genérico, englobando, entre outras modalidades jurídicas, como o trabalho autônomo, o

¹ Os requisitos ou elementos fático-jurídicos da relação de emprego incluem, além da subordinação, a prestação de trabalho por pessoa física, a personalidade na prestação, a habitualidade ou não eventualidade e a onerosidade, conforme entendimento pacífico da doutrina e da jurisprudência. Nesse sentido, ver: DELGADO, 2019, p. 337.

trabalho avulso e o estágio, a própria relação de emprego, que é a mais proeminente das relações de trabalho existentes em nosso mundo jurídico.

Nessa toada, não se sustenta o argumento de que a relação jurídica estabelecida entre os profissionais da advocacia e o escritório ao qual prestam serviços não se enquadraria no conceito de relação de emprego, mas de relação de trabalho, como tentativa de justificar o inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do escritório. Para tanto, seria necessário que essa mesma relação estivesse claramente enquadrada em alguma modalidade, que não a de emprego, como o trabalho autônomo, por exemplo, e, para isso, não poderia estar presente, sob nenhum aspecto, o elemento da subordinação.

Ainda nessa linha de raciocínio, é muito difícil conceber-se a existência de um escritório de advocacia – principalmente quando se fala em bancas de médio e grande porte, as quais contam com quadros de pessoal mais numerosos – em que os profissionais trabalhem sem qualquer tipo de vinculação subordinada, seja na dimensão clássica, objetiva ou estrutural. Na perspectiva mais condescendente, haveria, ao menos, subordinação estrutural ou objetiva – ou ambas –, ainda que não se verificasse a subordinação clássica, visto que os profissionais estariam, ao menos, alinhados com o que esperam os sócios-diretores de tais escritórios no que se refere à linha de atuação propugnada, ao atendimento aos clientes, à atuação em audiências, à elaboração de peças processuais, entre diversos outros aspectos específicos do empreendimento.

De qualquer sorte, na maior parte dos casos é bastante clara a existência do elemento subordinação, mesmo na sua dimensão tradicional, visto que há uma marcada hierarquia entre os advogados “associados” e os sócios-diretores desses escritórios – a qual, frequentemente, conta com uma linha intermediária entre uns e outros composta por advogados supervisores, coordenadores, entre outras denominações, e,

também, por aqueles que, não sendo sócios-diretores, possuem uma participação mais significativa que os demais profissionais nas cotas sociais do empreendimento.

Esse fenômeno é facilmente observável, em especial, nos escritórios de médio e grande porte, nos quais, frequentemente, vende-se a ilusão aos novos profissionais de que, com muito trabalho e esforço, será possível galgar espaço até o topo da hierarquia – elemento anímico este que auxilia, e muito, na manutenção da engrenagem objeto do presente estudo.

Tais características inserem-se em um fenômeno muito mais amplo que abrange diversos segmentos econômicos da atualidade e que pode ser denominado, de forma tão simples como certa, como a **glamourização da precarização** das relações de trabalho. Disseminou-se a ideia de que o emprego formal é um entrave, uma etapa meramente burocrática, cara e desnecessária, que deve ser extirpada da relação laboral em benefício do próprio trabalhador.

O lado mais grave dessa ideia – falaciosa sob diversos aspectos, mas, em especial, por um prisma meramente lógico de que, ao abrir mão de férias, 13º salário, depósitos do FGTS e contribuições previdenciárias, o trabalhador não apenas perde financeiramente, mas também fica desassistido na hipótese de infortúnios e eventuais afastamentos – é que muitos profissionais acabam sendo seduzidos, em um primeiro momento, pela ilusão da autonomia e de ganhos maiores que lhes é vendida pelos empregadores, colocando em movimento, assim, as engrenagens de um sistema econômico prejudicial e fraudulento em nome da redução de custos e isenção de responsabilidades que interessa exclusivamente ao (mau) empregador.

E, por mais irônico que possa parecer, esses mesmos profissionais, não raro, passam a defender tais ideias, sem nem mesmo perceberem o quão prejudiciais são às suas carreiras, em especial a médio e longo prazos. Isso pode ser explicado pelo conceito sociológico do “desamparo aprendido”, segundo o qual,

em condições objetivas de impotência induzida, os indivíduos tendem a aceitar sua situação e a normalizá-la, entendendo que pouco podem fazer para mudá-la (CABANAS; ILLOUZ, 2023, p. 165).

Muitas vezes, a própria terminologia utilizada para denominar os trabalhadores relaciona-se com esse movimento de glamourização da precarização. O uso de termos como “colaborador”² para denominar os empregados pode ser, sem grandes chances de equívoco, interpretado dessa forma, na medida em que, em sua literalidade, adequar-se-ia muito mais a espaços de cooperativismo do que a espaços empresariais.

Aliás, é sintomática a utilização desse termo na medida em que uma das principais características do cooperativismo é, justamente, a ausência de vínculo empregatício entre a cooperativa e seus associados, conforme prevê expressamente o art. 90 da Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971 (BRASIL, 1971). A distorção da linguagem vai, nesse sentido, ao encontro dos mais escusos desígnios daqueles a quem interessa a manutenção de trabalhadores iludidos e mal remunerados, pelos quais não assumem qualquer responsabilidade.

Trata-se, no fundo, da ideia de que o trabalhador deixa de ser um ativo no qual a empresa investe para se tornar um capital adquirido pela empresa, sendo que ele mesmo passa a ter o encargo de investir, com seus próprios recursos, no trabalho para o qual foi contratado (CABANAS; ILLOUZ, 2023, p. 99).

Por outro lado, esquecem-se tais empregadores que o lucro auferido pelo empreendimento ao final do mês tem por base os serviços prestados pelos ditos **colaboradores**, sem os quais tais

² Nesse sentido, “O emprego formal perde espaço para a informalidade e o incentivo ao empreendedorismo cresce, provocando o crescimento da mão de obra especializada autônoma, seguindo a tendência de substituição do empregado pelo microempreendedor individual, também chamado de associado ou colaborador” (PINTO, 2017, p. 120).

margens seriam muito mais estreitas. Ora, a finalidade precípua de qualquer empreendimento é auferir lucro e, quanto a isso, não há qualquer questionamento. O motor do sistema econômico hegemônico é este e, em que pesem todas as críticas que podem ser lançadas aos pilares que o sustentam e os eventuais aprimoramentos que possam ser realizados, não se refuta essa ideia de maneira alguma.

No entanto, a partir do momento em que o empreendedor se lança no projeto de contratar mão de obra humana para executar serviços relativos ao seu empreendimento, ele assume obrigações relacionadas com o tempo e a energia que lhes são prestados pelos trabalhadores de que não pode, simplesmente, eximir-se. Se há limites diários de jornada, é porque, após muita luta, adoecimentos e mortes em decorrência das atividades laborais, houve uma conquista histórica em relação a tal garantia. Se há intervalos para descanso e alimentação e direito a férias anuais, da mesma forma, e daí por diante.

Em outras palavras, se há encargos trabalhistas e previdenciários a serem pagos, obrigações a serem cumpridas e deveres a serem observados, é porque a construção legislativa, doutrinária e jurisprudencial assim o fez ao longo do tempo, sedimentando direitos, garantias e deveres aplicáveis a todas as partes envolvidas em determinada relação laboral. Não há, portanto, uma faculdade do empregador em cumpri-las, mas um dever a partir do momento em que este se constitui como empregador do trabalho humano.

No entanto, a era atual parece ser constituída por mercados retrocessos em relação à matéria. Há um enfraquecimento significativo das regulações estatais do mercado de trabalho e a normalização de um modelo de trabalho que promove a responsabilidade individual do próprio trabalhador, polo hipossuficiente da relação trabalhista, e tende a eximir o empregador de determinadas responsabilidades à luz de uma retórica muito frágil.

Assim, emerge o *dumping* social como uma situação de “profundo, generalizado e diversificado descumprimento contínuo da legislação trabalhista” (DELGADO, 2019, p. 784), que traduz, no seu conjunto, “estratégia de barateamento forçado do valor trabalho” (DELGADO, 2019, p. 784), o que leva à alavancagem dos resultados econômicos em prejuízo à sociedade.

Deve-se assinalar que, na hipótese de ser identificada uma única situação de fraude trabalhista em determinada empresa, não se está, em um primeiro momento, diante de uma situação de *dumping* social, mas de uma fraude específica e individualizada na relação de emprego. Por outro lado, havendo reincidência da conduta ilícita na mesma empresa, é possível que se esteja diante de uma situação de *dumping* social, o que deverá ser investigado e analisado à luz das circunstâncias do caso concreto.

Quando se fala de *dumping* social no contexto dos escritórios de advocacia brasileiros que admitem profissionais mediante contratos de associação fraudulentos, não há dúvidas de que se está diante de situações de *dumping* social, visto que se trata de uma prática ilícita contumaz da mesma empresa em relação ao universo de trabalhadores que compõem seus quadros e que gera prejuízos aos direitos fundamentais de tais profissionais e à sociedade como um todo.

Um aspecto essencial para que se possa compreender, adequadamente, o conceito de *dumping* social é a vantagem injusta auferida pela empresa que adota a conduta ilícita sobre as suas concorrentes que observam a legislação. Aliás, esse é o ponto que torna indene de dúvidas a existência de verdadeiro *dumping* social nessas condutas específicas, tendo em vista que a vantagem indevida auferida decorre diretamente da redução de custos proporcionada pelo comportamento do empregador, tais como encargos trabalhistas e previdenciários, colocando os demais empregadores, cumpridores da legislação, em situação de desvantagem.

A compreensão da jurisprudência contemporânea do Tribunal Superior do Trabalho (TST) em relação ao tema converge com o entendimento doutrinário exposto, no sentido de que *dumping* social é “o fenômeno responsável pela alavancagem de poderes econômicos em prejuízo do desenvolvimento social e da efetividade dos direitos fundamentais” (BRASIL, 2024), características que são encontradas em médios e grandes escritórios de advocacia por todo o país.

Recentemente, um grande escritório foi proibido, por decisão judicial proferida pela Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro em Ação Civil Pública (BRASIL, 2023g) ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), de admitir advogados mediante contrato de associação, tendo em vista a constatação de fraude à relação de emprego consubstanciada pela simulação da condição de sócio e pela presença dos elementos caracterizadores do vínculo de emprego. Além disso, houve a condenação ao pagamento de indenização por danos morais coletivos e a cominação de multa por trabalhador não registrado ou admitido mediante contrato de associação.

Esse exemplo ilustra, de forma muito pertinente, os argumentos explorados na presente investigação. Não se trata, infelizmente, de um caso isolado, mas de uma prática corrente e notória nos escritórios de advocacia brasileiros, o que apenas reforça o peso da ilicitude praticada por tais empreendimentos e seus impactos negativos não apenas em relação aos trabalhadores da advocacia, mas também em relação à sociedade.

Há que se fazer menção ao entendimento contemporâneo que o Supremo Tribunal Federal vem apresentando em relação à temática. Em 24 de maio de 2023, o Ministro do Supremo Tribunal Federal Luís Roberto Barroso, em decisão monocrática, julgou procedente o pedido formulado por um escritório de advocacia na Reclamação nº 59.836 (BRASIL, 2023a) para cassar decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região que havia

reconhecido o vínculo de emprego entre uma advogada e o escritório ao qual prestava serviços.

A decisão fundamentou-se nos entendimentos exarados pelo próprio STF em outros julgamentos, como a ADPF 324 (BRASIL, 2021), o RE 958.252 (BRASIL, 2024), a ADC 48 (BRASIL, 2022a), a ADI 3.961 (BRASIL, 2020) e a ADI 5.625 (BRASIL, 2022b), processos nos quais a Suprema Corte entendeu ser possível a terceirização de quaisquer atividades da empresa, inclusive as atividades-fim, conforme tese sedimentada pelo Tema nº 725 da Repercussão Geral (BRASIL, 2023b) daquela Corte.

Com base em tais fundamentos, a decisão monocrática realizou um salto interpretativo para deixar expresso que “o contrato de emprego não é a única forma de se estabelecerem relações de trabalho” (BRASIL, 2023, p. 4). Analisando criticamente essa afirmação, não se consegue encontrar pertinência entre o reconhecimento do vínculo de emprego e a hipótese de terceirização das atividades. Aliás, a própria decisão monocrática acabou por incorrer em contradição ao afirmar, no mesmo parágrafo, que os contratos de terceirização de mão de obra, parceria, sociedade e até mesmo a chamada **pejotização** são lícitos, desde que não haja relação de emprego com a empresa tomadora do serviço, hipótese em que se estaria fraudando a contratação.

Ora, essa ressalva é justamente o ponto em que fica clara a desconexão entre as matérias tratadas nessa específica decisão monocrática: uma coisa é falar-se em terceirização e, outra, em vínculo de emprego. Cada instituto deve ser analisado sob perspectivas próprias, não se imiscuindo um no outro. Em outras palavras, estando presentes os requisitos caracterizadores do vínculo de emprego, há que se reconhecer sua existência, independentemente de haver ou não terceirização das atividades.

Na realidade, a terceirização é utilizada, muitas vezes, para fraudar a relação de emprego que, de fato, existe entre o tomador dos serviços e o trabalhador. No entanto, essa vinculação não

é automática, visto que, se cumpridas as determinações legais, é possível falar-se em terceirização – novamente, repisa-se, desde que não haja fraude. Esse raciocínio pode ser sintetizado da seguinte forma: estando presentes os requisitos do vínculo, existe uma relação de emprego; ausente algum dos requisitos, não há que se falar em vínculo de emprego. A equação é simples no que se refere a esse ponto, como consta da própria decisão monocrática.

No entanto, a decisão desconsiderou o reconhecimento do vínculo pelo Tribunal Regional, misturando as duas matérias, o que a torna, sob um prisma meramente lógico, contraditória. Mais grave ainda, a decisão se utiliza de elementos completamente aleatórios para cassar a decisão regional, tais como a inexistência de “coação na contratação” da advogada pelo escritório. Ora, se tivesse havido coação, não se estaria analisando tão somente o vínculo de emprego, mas o cometimento de ilícito trabalhista e penal. Afinal, coação não é requisito de vínculo de emprego.

Decisões monocráticas semelhantes foram proferidas pelo Ministro Gilmar Mendes, na Reclamação nº 55.769 (BRASIL, 2023c), e pelo Ministro Dias Toffoli, na Reclamação nº 61.511 (BRASIL, 2023d), ambas fazendo referência aos mesmos precedentes e, basicamente, aos mesmos fundamentos utilizados na decisão do Ministro Barroso³.

Um primeiro ponto a ser destacado em relação às decisões do STF é que elas não consubstanciam um entendimento pacificado na Corte a respeito do tema ora investigado, mas tão somente decisões monocráticas que fazem referência à tese fixada sobre a terceirização das atividades-fim. Além disso, conforme argumenta-se no presente ensaio, tais decisões não guardam relação com

³ Decisão monocrática semelhante, utilizando-se rigorosamente dos mesmos fundamentos das demais, foi proferida pelo Ministro Alexandre de Moraes na Reclamação nº 61.115/BA (BRASIL, 2023e) para cassar acórdão regional que havia reconhecido o vínculo de emprego entre uma médica e um hospital.

a matéria relativa ao reconhecimento do vínculo de emprego nas hipóteses em que seus elementos fático-jurídicos emergem dos autos de determinado processo, conforme consta das próprias decisões. Assim, havendo fraude e estando presentes os requisitos do vínculo, este deverá ser reconhecido.

De qualquer sorte, tais decisões confundem conceitos distintos e não contribuem em nada para o avanço do tema, haja vista que a jurisdição trabalhista, por meio dos acórdãos regionais que foram objeto de reclamação ao STF, já haviam analisado as circunstâncias de cada caso e identificado a existência dos elementos que caracterizam o vínculo de emprego. Assim, não é demais afirmar que, em última análise, houve uma grande interferência da Suprema Corte no próprio exercício da jurisdição trabalhista por parte dos tribunais regionais em prejuízo dos direitos fundamentais dos trabalhadores, o que reforça a manutenção dos comportamentos de *dumping* social praticados pelos escritórios na esfera trabalhista.

Em suma, identifica-se a existência de *dumping* social praticado por escritórios de advocacia no Brasil por meio da admissão de profissionais por intermédio dos chamados **contratos de associação**, os quais, frequentemente, são utilizados para camuflar uma verdadeira fraude às relações de trabalho em prejuízo dos trabalhadores e de toda a sociedade. Os trabalhadores, ao serem admitidos para prestar serviços de forma habitual e mediante contraprestação, estando inseridos na estrutura da organização e, portanto, subordinados – seja pela dimensão clássica, objetiva ou estrutural da subordinação –, devem ser considerados como empregados para todos os fins de direito, em especial os trabalhistas e previdenciários.

Esse reconhecimento não constitui uma faculdade do empregador, mas um dever, e apenas nas hipóteses excepcionais em que há, efetivamente, autonomia na prestação daqueles serviços é que seria possível falar-se em ausência de subordinação

e, portanto, defender-se a legalidade do contrato de associação eventualmente entabulado.

Em uma era de tantas incertezas e receios em relação ao futuro do mercado de trabalho, há que se redobrar os cuidados para que os direitos fundamentais dos trabalhadores não mais sejam vilipendiados, seja sob a forma ou a denominação que forem utilizadas para encobrir condutas ilícitas. Estando presentes os requisitos caracterizadores do vínculo de emprego, há que se reconhecer sua existência no mundo jurídico, sob pena de se solapar o princípio da primazia da realidade que vigora no direito do trabalho e manter camuflada uma triste realidade de fraude às relações de trabalho.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A era atual das relações laborais é permeada por incertezas. No entanto, a humanidade já passou por diversos momentos históricos em que a transformação tecnológica e das relações sociais causou tanto receio e incertezas quanto os sentidos atualmente. A premissa da qual partiu o presente estudo é a de que não se pode ficar inerte frente aos novos desafios, impondo-se o seu enfrentamento à luz da melhor técnica reflexiva.

No que toca à realidade do mercado de trabalho dos advogados brasileiros, verifica-se que a admissão de profissionais por meio dos chamados **contratos de associação** tem sido frequentemente utilizada como instrumento de fraude às relações de trabalho, consubstanciada no que se denomina, por suas características e reflexos, de *dumping* social, gerando prejuízos aos direitos fundamentais desses trabalhadores e, também, à sociedade.

O entendimento manifestado pelas decisões monocráticas do Supremo Tribunal Federal sobre matérias que envolvem tais situações no sentido de cassar acórdãos regionais que reconheceram a existência do vínculo de emprego, fundamentando-se no entendimento que autorizou a terceirização

de quaisquer atividades econômicas, é, além de contraditório (na medida em que reitera que, havendo fraude, o vínculo deve ser reconhecido), mal fundamentado do ponto de vista técnico, pois, além de enfraquecer a jurisdição trabalhista exercida pelos tribunais regionais, confunde os temas da terceirização e do reconhecimento de vínculo de emprego e faz menção a elementos totalmente alheios à configuração da relação de emprego.

Por outro lado, é importante assinalar que não se pode confundir os conceitos de associação e sociedade, assim como não se pode misturar as ideias de contrato de trabalho e contrato de parceria. A confusão da linguagem, nessa hipótese, é sintomática e esconde desígnios escusos de maus empregadores que objetivam a manutenção do *dumping* social praticado e da baixa remuneração de seus **associados**, iludindo-os com a ideia de ganhos maiores que nunca se concretizam e isentando-se de qualquer responsabilidade trabalhista.

O lado mais irônico dessa situação é que, não raro, o próprio trabalhador passa a defender tais ideias que lhe são prejudiciais, desenvolvendo o que se denomina de **desamparo aprendido**. Tal fenômeno insere-se em um contexto de **glamourização da precarização** das relações de trabalho, no qual é comum ouvir uma retórica frágil, porém disseminada, de que o emprego formal é um entrave caro e desnecessário.

A decisão proferida pela Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro na Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho (BRASIL, 2023g) no sentido de proibir, em um grande escritório de advocacia, a admissão de advogados mediante contrato de associação, tendo em vista a constatação de fraude à relação de emprego consubstanciada pela simulação da condição de sócio e pela presença dos elementos caracterizadores do vínculo de emprego, é um alento importante e encorajador para o enfrentamento dessa realidade. A condenação ao pagamento de indenização por danos morais coletivos e a cominação de multa por trabalhador não registrado ou admitido mediante contrato de

associação são medidas pedagógicas e punitivas extremamente importantes para que tal enfrentamento possa ser levado a efeito com o maior êxito possível, em especial com a essencial atuação do Ministério Público do Trabalho.

Portanto, em que pese a realidade desse segmento laboral não seja, ainda, a mais adequada aos propósitos delineados na cabeça do art. 7º da Constituição da República de 1988 (BRASIL, 1988), no sentido de que os direitos trabalhistas constitucionalmente assegurados são aplicáveis a todos os trabalhadores com vistas à melhoria de sua condição social, há, conforme exposto, fortes motivos para que não se perca a esperança na atuação conjugada das instituições republicanas e da sociedade para o enfrentamento das fraudes trabalhistas em todas as suas formas. A reflexão crítica acerca do tema ora proposto tem o condão de auxiliar, minimamente, na continuidade dessa missão.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 15 maio 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República [2024]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 15 maio 2024.

BRASIL. **Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971**. Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5764.htm. Acesso em: 15 maio 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943[...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 15 maio 2024.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho no Rio de Janeiro. **Escritório de advocacia é proibido de admitir advogados mediante contrato de associação**. Rio de Janeiro, MPT-RJ, 10 jan. 2023. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/escritorio-de-advocacia-e-proibido-de-admitir-advogados-mediante-contrato-de-associao>. Acesso em: 22 set. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade 48/DF**. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso. DJE: 13/09/2022a. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5245418>. Acesso em: 15 maio 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 3.961/DF**. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso. DJE: 05/10/2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2559843>. Acesso em: 15 mai. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.625/DF**. Relator: Ministro Luís Roberto. DJE: 20/04/2022b. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5094239>. Acesso em: 16 maio 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324/DF**. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso. DJE: 01/10/2021. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>. Acesso em: 15 maio 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação nº 55.769/MG**. Relator: Ministro Gilmar Mendes. DJ: 03/08/2023c. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6480757>. Acesso em: 22 set. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação nº 59.836/DF**. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso. DJE: 24/05/2023a. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6644534>. Acesso em: 16 maio 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação nº 61.115/BA**. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. DJ: 28/07/2023d. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6695161>. Acesso em: 22 set. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação nº 61.511/MG**. Relator: Ministro Dias Toffoli. DJ: 28/08/2023d. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6709952>. Acesso em: 22 set. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema nº 725 da Repercussão Geral**. Relator: Ministro Luiz Fux. DJE: 04/12/2023b. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725>. Acesso em: 16 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Extraordinário 958.252/MG**. DJE: 11/03/2024. Relator: Ministro Luiz Fux. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236>. Acesso em: 16 maio 2024.

CABANAS, Edgar; ILLOUZ, Eva. **Happycracia**. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Paidós, 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FREITAS, Hyndara. **Brasil tem mais de 1.500 cursos de Direito, mas só 332 têm desempenho satisfatório**. Brasília, 14 abr. 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/carreira/brasil-tem-mais-de-1-500-cursos-de-direito-mas-so-232-tem-desempenho-satisfatorio-4042020>. Acesso em: 22 set. 2023.

GOMES, Orlando. **Contratos**. 26. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles. **Minidicionário Houaiss da língua portuguesa**. 3. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2008.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL (OAB). **Brasil tem 1 advogado a cada 164 habitantes; CFOAB se preocupa com qualidade dos cursos jurídicos**. 2 ago. 2022. Disponível em: <https://www.oab.org.br/noticia/59992/brasil-tem-1-advogado-a-cada-164-habitantes-cfoab-se-preocupa-com-qualidade-dos-cursos-juridicos>. Acesso em: 23 set. 2023.

PINTO, Sandra Lúcia Aparecida; SOUZA, Luciana Cristina de. Tecnologia e trabalho na era da informação. **Scientia Iuris**, Londrina, v. 21, n. 3, p. 99-124, nov. 2017.

BIBLIOGRAFIA

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 472-53.2016.5.20.0003**. 6ª Turma. Relator: Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho. DJ: 15/09/2023f. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=472&digitoTst=53&anoTst=2016&orgaoTst=5&tribunalTst=20&varaTst=0003&submit=Consultar>. Acesso em: 22 set. 2023.

FREITAS, Vladimir Passos de. **Excesso de faculdades de Direito implode o mercado de trabalho**. 6 set. 2015. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-set-06/segunda-leitura-excesso-faculdades-direito-implodem-mercado-trabalho>. Acesso em: 22 set. 2023.