

O VÍNCULO DE EMPREGO E O TRABALHO AUTÔNOMO NA JUSTIÇA DO TRABALHO:

a competência trabalhista e o princípio
da primazia da realidade

THE EMPLOYMENT CONTRACT AND SELF-EMPLOYMENT IN THE LABOR COURT: *labor jurisdiction and the principle of reality primacy*

Guilherme Sebalhos Ritzel*

DOI: <https://doi.org/10.70940/rejud4.2024.328>

RESUMO

Este artigo busca embasamento para explicar como a Justiça de Trabalho analisa questões sobre vínculo de emprego, por vezes afirmando e outras negando o seu reconhecimento. Utilizando o método dedutivo, a pesquisa visa entender os motivos que fazem o Direito do Trabalho brasileiro reconhecer relação empregatícia em casos onde a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Brasil, 1943) é burlada ou desvirtuada. Assim sendo, o presente trabalho também aborda o dissenso institucional decorrente dos recentes precedentes do Supremo Tribunal Federal (STF) que reforma decisões de julgadores trabalhistas, desconsiderando a histórica competência da Justiça do Trabalho.

PALAVRAS-CHAVE

Justiça do Trabalho. Trabalho autônomo. Vínculo de emprego. Competência. Supremo Tribunal Federal.

* Pós-graduação *lato sensu* em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Franciscana de Santa Maria (UFN).

ABSTRACT

This article seeks a rationale that explains how the Labor Courts analyze matters of employment relationships, sometimes affirming and sometimes denying their recognition. Using the deductive method, the research aims to understand the reasons why Brazilian Labor Law recognizes employment relationships in cases where the Consolidation of Labor Laws (CLT) is circumvented or distorted. Therefore, this work also addresses the institutional dissension arising from recent precedents of the Federal Supreme Court (STF) that overturned rulings by labor judges, disregarding the historical jurisdiction of the Labor Court.

KEYWORDS

Labor Justice. Self Employed Worker. Employment link. Competence. Supreme Court

SUMÁRIO

- 1 Introdução;
- 2 O princípio da primazia da realidade nas relações de trabalho e a sua configuração;
- 3 O conflito jurídico entre as decisões da Justiça do Trabalho e o STF: O reconhecimento de vínculo de emprego e o trabalho autônomo;
- 4 Considerações finais;
- 5 Referências.

Data da submissão: 08/07/2024.

Data de aprovação: 16/11/2024.

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo aborda o dissenso jurisprudencial no âmbito do Direito do Trabalho, onde atualmente há distintos entendimentos entre decisões da lavra do Supremo Tribunal Federal (STF) e diferentes instâncias da Justiça do Trabalho. Ultimamente, o STF vem tecendo duras críticas para decisões de juízes, desembargadores e ministros do Tribunal Superior do

Trabalho (TST) que reconhecem vínculos de emprego, desrespeitando a hierarquia jurídica de seus entendimentos.

Com este intuito foi utilizado o método dedutivo de pesquisa, explicando inicialmente o princípio da primazia da realidade no Direito do Trabalho. Nesta linha, o artigo se desenvolve tendo como premissa a configuração de vínculo de emprego de acordo com os arts. 2.º e 3.º da CLT (Brasil, 1943).

Já em seu segundo momento o trabalho analisa a crise institucional decorrente da questão relatada, considerando as decisões reformadas pelo STF, assim como os atos de burla aos direitos trabalhistas, em especial nos casos da chamada **pejotização**.

Mesmo havendo no mundo do trabalho diferentes formas de contratação, não é viável equiparar as características do vínculo de emprego e do trabalho autônomo, pois tratam de questões distintas. Assim sendo, o trabalho realizado na forma subordinada, pessoal, não eventual e onerosa não pode se confundir com o autônomo onde a prestação de serviço ocorre com mais liberdade.

Portanto, ressalta-se a legitimidade da Justiça do Trabalho em apreciar ações de sua competência, reconhecendo ou não os vínculos de emprego de acordo com as características das atividades desempenhadas, legitimidade que lhe compete histórica e institucionalmente.

2 O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A SUA CONFIGURAÇÃO

Os princípios, de maneira geral, representam para o mundo jurídico uma função norteadora para a tomada de decisões e para a interpretação de um conjunto normativo. É neste sentido que se deve ressaltar que o Direito do Trabalho enquanto ramo

do direito possui as suas características que o distingue das outras áreas, possuindo assim seus próprios princípios.

Dentre os seus princípios se encontra o “princípio da primazia da realidade”, onde os fatos prevalecem sobre a forma. Ou seja, nas palavras de Américo Plá Rodriguez (1998, p. 217) que “em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos”.

A literatura juslaboral ainda discorre sobre a denominação “contrato realidade”, que para Mario De La Cueva significa que o Direito do Trabalho se baseia não apenas no acordo abstrato de vontades, mas na real prestação de serviço. Tal conceituação ainda destaca que se estipulações contratuais não estiverem de acordo com a realidade, então carecerão de valor (Rodriguez, 1998, p. 218).

Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 155) afirma que este princípio pode descaracterizar um pacto civil de prestação de serviços desde que caracterizados os elementos fático-jurídicos da relação de emprego. Nesta condição, o princípio da primazia da realidade, ao lado dos elementos que caracterizam a relação empregatícia, pode servir de embasamento para uma decisão judicial de reconhecimento de vínculo trabalhista ou de relação autônoma.

Neste sentido, Sérgio Pinto Martins traz a seguinte explicação:

Muitas vezes o empregado assina documentos sem saber o que está assinando. Em sua admissão, pode assinar todos os papéis possíveis, desde o contrato de trabalho até seu pedido de demissão, daí a possibilidade de serem feitas provas para contrariar os documentos apresentados, que irão evidenciar realmente os fatos ocorridos na relação entre as partes (Martins, 2013, p. 75).

Vale mencionar que o direito processual comum tem como princípio a “busca da verdade real”, que conforme Mauro Schiavi (2020, p. 735 e 736) se encaixa perfeitamente no direito processual trabalhista. Em sintonia com o princípio da primazia da realidade, a busca pela verdade real no processo laboral invoca ao juízo o “acertamento mais próximo da realidade”.

Desta maneira, tanto o direito processual como o material possuem como diretriz a realidade como forma de se alcançar a verdade dos fatos. O princípio da primazia da realidade se exemplifica em variadas situações, como por exemplo, a anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) em data anterior ao exposto formalmente:

EMENTA

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. PERÍODO NÃO ANOTADO EM CTPS. PRIMAZIA DA REALIDADE. ÔNUS DA PROVA. VÍNCULO RECONHECIDO. 1. A prestação de serviços em favor da ré em período anterior ao anotado CTPS impõe o reconhecimento do vínculo de emprego desde o início. 2. No Direito do Trabalho impera o princípio da primazia da realidade, segundo o qual os documentos cedem diante da realidade dos fatos. 3. A prova dos autos evidencia o labor em período no qual não havia registro de pacto laboral. 4. Vínculo do período anterior reconhecido (Brasil, 2023a).

Outra situação bastante comum se refere ao enquadramento profissional do trabalho e sobre as suas atividades. Nesta linha, o acordão abaixo trata de uma situação em que se reformou uma decisão onde um instrutor de um curso profissionalizante postulou ser reconhecido como professor, atividade que foi contratado para prestar serviço, embora o seu contrato de trabalho tenha o definido como instrutor (atividade com remuneração menor):

EMENTA

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. INSTRUTOR DO SISTEMA "S". ENQUADRAMENTO SINDICAL COMO PROFESSOR. O art. 317 da CLT, ao exigir habilitação legal e registro no Ministério da Educação para o desempenho da função de professor deve ser lido em conjunto com o art. 9º, da CLT, que reputa nulos os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos da CLT. **Por força do princípio da proteção e do princípio da primazia da realidade e conforme ampla jurisprudência sobre o tema, prevalecem sobre as formalidades do art. 317 da CLT as reais atribuições do trabalhador.** Cabível o enquadramento sindical do reclamante na categoria diferenciada, militando em seu favor até mesmo as atividades descritas no Perfil do Cargo juntado pelo reclamado. **Prova oral consistente no sentido de que apesar de enquadrado como Instrutor, o trabalhador deveria ser considerado Professor.** Recurso provido (Brasil, 2023b, grifos nossos).

Também vale mencionar que ocasiões específicas da atividade laboral que demandam tratamento diferenciado são exemplos frequentes. No caso abaixo, por exemplo, um trabalhador que desempenhava atividade considerada perigosa (segurança de supermercado) postulou judicialmente o reconhecimento da atividade com o intuito de receber o adicional de periculosidade, com reflexo na sua remuneração:

EMENTA

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. SEGURANÇA PATRIMONIAL ARMADO. A norma insculpada no inciso II do art. 193 da CLT tem por escopo garantir

ao trabalhador, cujo labor determine risco acentuado por exposição permanente a roubos ou outras espécies de violência física, nas atividades de segurança pessoal ou patrimonial, a percepção do adicional de periculosidade. No particular, a realidade vivenciada nos autos amolda-se à hipótese legal. Com efeito, **o autor, na condição de segurança armado em favor do supermercado réu, faz jus ao adicional de periculosidade, pois certo o risco acentuado em razão da sua exposição habitual e constante a roubos ou outras espécies de violência física. Adoção do princípio da primazia da realidade, em detrimento das formalidades exigidas na Lei nº 7.102/83.** Apelo provido (Brasil, 2023c, grifos nossos).

Nesta perspectiva, o que se ressalta é que independente das formalidades contratuais, o que o princípio da primazia da realidade busca afirmar é que os fatos devem ser considerados, seja como afirmação de direitos, seja para enfatizar a sua negativa. Sobre isso, Magda Biavaschi ao entrevistar um dos juristas responsáveis pela elaboração da CLT na década de 1940, Arnaldo Süssekind, explica o “contrato realidade” como uma importante inovação histórica propiciada pela norma trabalhista brasileira:

[...] O Brasil já o havia adotado na regra do artigo 442 da CLT ao assegurar que o contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso correspondente à relação de emprego. Portanto, o contrato é o acordo do qual nasce a relação de emprego, seja ele expresso ou tácito, formal ou informal. Daí decorre que, quando na realidade – no mundo da vida da relação travada – configura-se, de fato, uma relação de emprego (pelas definições dos artigos 2º e 3º), forma-se o contrato de trabalho, independentemente do título ou do rótulo que se dê (Biavaschi, 2005, p. 135).

Ainda, além da adoção da regra de que o contrato individual de trabalho pode ser expresso ou tácito, a CLT em seu artigo 9.º trouxe a seguinte redação: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. E seguindo estas normas, é nesta ótica que a Justiça do Trabalho se baseia quando reconhece ou não vínculos de emprego.

Tratando de um tema inerente à sua função, a justiça trabalhista ao longo da sua história trata desta questão. Deste modo, decisões jurisprudenciais com diferentes entendimentos são tomadas de acordo com a comprovação dos fatos:

EMENTA

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO. ÔNUS DA PROVA. Ao admitir a prestação de serviços, a reclamada faz com que se presuma a existência de vínculo de emprego e, ao sustentar a condição de trabalhador autônomo, atrai para si o ônus de afastar essa presunção. Para que se conclua pela existência do vínculo, basta que não se confirme o óbice levantado pela defesa. **Presentes os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT, e inexistentes nos autos elementos que evidenciem a prestação de trabalho como trabalhador autônomo, reconhece-se a existência de vínculo de emprego entre as partes.** Provimento negado ao recurso do reclamado (Brasil, 2023d).

EMENTA

RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO E SEUS CONSECUTÓRIOS LEGAIS. **Deflui da prova dos autos que o trabalho desenvolvido pela autora**

em prol da reclamada se deu de forma autônoma, com liberdade em relação à condução da prestação de serviços, denotando a ausência de subordinação, não restando preenchidos os requisitos legais que qualificam as figuras de empregado e empregador, impondo-se a manutenção da sentença (Brasil, 2023e).

Nos casos citados acima, as decisões em primeira instância analisaram o conjunto probatório em relação aos requisitos da relação de emprego, conforme os arts. 2.º e 3.º da CLT (Brasil, 1943). Considerando isso, determinadas questões são submetidas à Justiça do Trabalho visando o reconhecimento de vínculo empregatício, que podem ou não ter decisão de procedência.

Algumas ações trabalhistas chegam ao Supremo Tribunal Federal (STF) questionando o vínculo reconhecido em decisões trabalhistas. Tal situação tem ensejado em embate institucional onde o STF vem criticando a competência da Justiça do Trabalho.

É neste sentido que o Núcleo de Extensão e Pesquisa "O Trabalho além do Direito do Trabalho" (NTADT), vinculado à Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (FDUSP), em parceria com a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), divulgou relatório sobre as decisões do Supremo Tribunal Federal em relação ao reconhecimento de vínculo de emprego por meio de reclamações constitucionais. Conforme afirma a pesquisa, as recentes decisões do STF têm "esvaziado" a competência da Justiça do Trabalho, ignorando frequentemente os seus preceitos e legitimando a "pejotização" nas relações de trabalho (Carvalho, 2024, p. 1).

Portanto, abordando esta problemática, o próximo capítulo irá tratar dos recentes dissensos de posicionamento entre a Justiça do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal.

3 O CONFLITO JURÍDICO ENTRE AS DECISÕES DA JUSTIÇA DO TRABALHO E O STF: o reconhecimento de vínculo de emprego e o trabalho autônomo

Nos últimos anos se fez notório um conflito de entendimentos entre a Justiça do Trabalho e o STF. Diferentes situações onde reclamationárias trabalhistas buscavam o reconhecimento de vínculo de emprego na seara trabalhista chegaram até o Supremo Tribunal Federal.

Dentre os exemplos se encontram o reconhecimento de vínculo empregatício de motoristas de aplicativo, que conforme o Ministro Edson Fachin, deve ter decisão com repercussão geral. Nas palavras de Fachin, a importância social e econômica do tema obriga o STF a tomar uma posição razoável para um problema que afeta a vida de muitos trabalhadores e tem gerado insegurança jurídica (Brasil, 2024a).

Como visto anteriormente, a justiça trabalhista costuma interpretar esses casos considerando o “princípio da primazia da realidade”, o art. 9.º e os arts. 2.º e 3.º da CLT (Brasil, 1943), dispositivos que entendem que os fatos se sobrepõem a forma contratual, e que serão nulos de pleno direito os atos que venham a desvirtuar a CLT.

O vínculo de emprego ocorre de acordo com as características típicas da relação jurídica entre empregador e empregado. Já o STF por meio de alguns de seus ministros afirma que a Justiça do Trabalho extrapola os limites da sua competência e desconsidera o fato de que o texto constitucional permite “outras formas de contratação, além da tradicional relação de emprego.

O Ministro Luís Roberto Barroso em março de 2024, na voz de presidente do STF, afirmou que o Brasil tem “epidemia de judicialização” em decorrência de ações contra o poder público e também de uma alta litigiosidade em âmbito trabalhista. Conforme Barroso, há litigância em excesso contra a Administração Pública e também um alto índice de processos trabalhistas, dois fatores que sobrecarregam o Poder Judiciário e comprometem a empregabilidade no nosso país (Moura, 2024).

Já o Ministro Gilmar Mendes repetiu a crítica e afirmou que o tamanho da Justiça do Trabalho no nosso país deveria ser repensado. Argumenta Mendes que apesar da justiça trabalhista ter a sua importância (considerando disparidades regionais do Brasil), muitas de suas ações poderiam ser atribuídas à Justiça Comum (Fernandes; Angelo, 2024).

O fato é que a competência da Justiça do Trabalho está devidamente delimitada na Constituição de 1988 (Brasil, 1988) em seu art. 114 e só poderia ser modificada por meio de Emenda Constitucional, no mesmo molde, por exemplo, da EC n.º 45 (Brasil, 2004) que em 2004 a ampliou. Também é importante ressaltar que a ampliação da competência da Justiça do Trabalho diz respeito ao termo **relação de trabalho**, que engloba a **relação de emprego** como uma de suas modalidades. Mauro Schiavi traz a seguinte explicação:

Interpretando-se o art. 114, I, da CF; em conformidade com a Constituição ou com os “olhos da Constituição”, chega-se à conclusão de que o alcance do termo relação de trabalho é mais amplo que relação de emprego. Além disso, toda legislação infraconstitucional, como a CLT e demais leis especiais que regulam a relação de trabalho, deve ser lida em compasso com a Constituição e o consequente aumento de competência (Schiavi, 2020, p. 240 e 242).

Contudo, independentemente disso, é de grande preocupação que exista esse tipo de animosidade entre os diferentes âmbitos do Poder Judiciário. A insegurança jurídica traz prejuízos para a sociedade como um todo, o que atinge tanto empregados como empregadores, além de tomadores e prestadores de serviços diversos da relação empregatícia.

A competência da Justiça do Trabalho em reconhecer ou não vínculo de emprego é inerente à sua história institucional. Com relação à burla das normas trabalhistas, Luciano Viveiros (2013, p. 46) destaca que os direitos assegurados pela legislação trabalhista são irrenunciáveis e; “ao tentar fraudá-los, o empregador não se isentaria de ressarcir-los ao empregado, mesmo tendo assinado qualquer documento, assim considerado nulo de pleno direito”.

Sobre isso, a chamada **pejotização** no mundo do trabalho tem sido frequentemente associada ao que se entende como burla aos direitos trabalhistas. Neste caso, trabalhadores e tomadores de serviço pactuam contrato de natureza civil utilizando o trabalhador como pessoa jurídica, desrespeitando as normas trabalhistas.

Como bem salienta o argumento de Ribeiro e Lopes (2023, p. 1508), o fenômeno da **pejotização** nas relações de trabalho não condiz com a legítima prestação de serviço autônomo, mas com a fraude ao Direito do Trabalho. Deste modo, tal prática diz respeito a um contrato firmado entre duas partes que estão cientes da ilicitude do que foi acordado.

A ilicitude da contratação de pessoa física como pessoa jurídica prestadora de serviços, quando de fato ela é empregada, é vista por muitas empresas como uma boa forma de redução de custos e de burocracia. Vale mencionar que a **pejotização** além de precarizar a remuneração do trabalhador (retirando direitos, alguns fundamentais), também atenta contra

a coletividade usurpando a arrecadação previdenciária e tributária (Ribeiro; Lopes, 2023, p. 1508).

Ferreira (2013, p. 53) explica que corriqueiramente o empregador seduz o trabalhador com o argumento de que a retirada de direitos trabalhistas possibilita um salário maior e mais vantajoso, sem, contudo, lembrar das responsabilidades que um Microempreendedor Individual (MEI) possui, como pagamento de impostos, abertura, manutenção e encerramento de firma, além de assumir os riscos de um negócio pelo simples fato dele existir.

Um bom recorte sobre um dos principais malefícios da **pejotização** foi salientado por Ferreira e Santos da seguinte forma:

Ato contínuo, na hipótese de o empregado sofrer um acidente de trabalho, esse deverá recorrer, por sua conta e risco, ao INSS para proceder ao seu próprio afastamento, que o privará de direitos que são inerentes ao empregado que possui carteira assinada, como: recebimento de auxílio-doença, auxílio-acidente e estabilidade no emprego por doze meses após cessar a incapacidade laboral.

Além disso, o empregado ainda perde o direito à indenização do período de estabilidade caso seja dispensado sem justa causa, pois não houve emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), por parte do seu empregador, já que não se trata de relação de emprego (Ferreira e Santos, 2021, p. 106).

Os dados sobre acidentes de trabalho nos últimos anos não têm sido nada animadores. Ritzel e Kümmel (2019, p. 72) destacam por exemplo que o Brasil tem sido a quarta nação do mundo em índice neste tipo de infortúnio por número de habitantes, além do fato de que parte significativa das mortes por acidentes e doenças de trabalho não chega ao

conhecimento do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), conforme dados do Ministério do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho.

A difícil realidade de muitos brasileiros desprotegidos socialmente, isto é, vivendo à margem da proteção previdenciária, deve ser ressaltada como um dos malefícios da **pejotização**. Embora não seja a única forma de burlar a legislação de trabalho, esta forma representa um dos principais exemplos de desconsideração dos arts. 2.º e 3.º da CLT (Brasil, 1943), mesmo quando de fato se encontram todas as características de uma relação de emprego.

Também é importante mencionar que a perda de arrecadação previdenciária decorrente da **pejotização** é um grande malefício para o custeio da previdência social no Brasil, o que acarreta em um problema de ordem pública. Inclusive a contribuição previdenciária é destacada como essencial para o financiamento da Seguridade Social (que engloba para além da previdência social, a saúde e a assistência social, como dispõe o art. 194 da CF (Brasil, 1988)).

Logo, se as perspectivas fiscais da Administração Pública neste setor têm sido pouco otimistas em virtude de mudanças no mercado de trabalho e envelhecimento da população, a falta da contribuição de trabalhadores que deveriam ser celetistas (e não são em virtude de burla e fraude à legislação do trabalho) pode ensejar em graves consequências para diferentes setores da população brasileira (Welle; Arantes; Mello; Rossi, 2019, p. 149)

A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei n.º 13.467 (Brasil, 2017)) inseriu o artigo 442-B na CLT (Brasil, 1943) com a finalidade de flexibilizar a possibilidade de contratação de trabalhador autônomo com características de relação empregatícia, no caso com a continuidade, com a seguinte redação;

A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3 desta Consolidação (Brasil, 2017).

Foi nesta conjuntura que o Enunciado 53 na II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMATRA expôs o seguinte entendimento:

53. TRABALHO AUTÔNOMO CONTÍNUO E EXCLUSIVO. LIMITES E INTERPRETAÇÃO CONFORME: INTELIGÊNCIA DO ART. 442-B DA CLT À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.

Presume-se o vínculo empregatício diante da prestação de serviços contínua e exclusiva, uma vez que a relação de emprego é direito fundamental (arts. 1º, III e IV, 5º, caput e 7º da CF/1988), devendo o art. 442-B da CLT ser interpretado conforme a Constituição Federal para afastar a caracterização do trabalho autônomo sempre que o trabalhador, não organizando a própria atividade, tenha seu labor utilizado na estrutura do empreendimento e integrado à sua dinâmica (Associação, 2023).

Deste modo, o trabalho autônomo e o trabalho assalariado (com o vínculo de emprego) possuem características distintas em virtude da própria natureza de cada atividade. Logo, em casos de litígios o que o julgador deve levar em consideração em suas decisões são os aspectos de diferenciação, considerando o vínculo trabalhista quando apresentados os requisitos, e os negando quando não.

O Direito Internacional do Trabalho por exemplo, trata desta questão na Recomendação 198 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), como se vê abaixo:

4. Políticas nacionais devem ao menos incluir medidas para:

a) prover orientação às partes envolvidas, em particular empregadores e trabalhadores, em estabelecer efetivamente a existência de uma relação de trabalho e na distinção entre empregador e trabalhador autônomo;

b) combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal, notando que uma relação de trabalho disfarçado ocorre quando o empregador trata um indivíduo diferentemente de como trataria um empregado de maneira a esconder o verdadeiro status legal dele ou dela como um empregado, e estas situações podem surgir onde acordos contratuais possuem o efeito de privar trabalhadores de sua devida proteção;

c) garantir padrões aplicáveis para todas as formas de acordos contratuais, incluindo aqueles envolvendo múltiplas partes, de modo que os trabalhadores empregados tenham a devida proteção;

d) garantir que padrões aplicáveis a todas as formas de acordos contratuais estabeleçam quem é responsável pela proteção contida nestes acordos;

e) prover acesso efetivo àqueles envolvidos, em particular empregadores e trabalhadores, apropriando procedimentos e mecanismos rápidos, baratos, justos e efetivos para resolver disputas relativas a existência e termos de uma relação de trabalho; [...] (Organização, 2006)

Porém, situações em sentido diverso ocorrem no nosso país e com a anuência da Administração Pública. Por exemplo, em decisão confirmada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região foi reconhecida a existência de vínculo de emprego de um gari contratado como pessoa jurídica por uma empresa prestadora de serviço de limpeza, reconhecendo também a responsabilidade subsidiária do Departamento Municipal de Limpeza Urbana de Porto Alegre (DMLU) (Garcia, 2024, p. 1).

Neste processo ficou evidenciado que o trabalhador fez cadastro de Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) junto à Prefeitura de Porto Alegre exatamente um dia antes de assinar o contrato com a empresa prestadora de serviço. Os desembargadores ao manter a decisão de primeira instância obrigaram o empregador a anotar a CTPS, condenando ao pagamento de verbas salariais e rescisórias referente ao tempo trabalhado (Garcia, 2024, p. 1)

Considerando isso, se nota que ações onde se buscam o reconhecimento de vínculo de emprego ocorrem com certa frequência na Justiça do Trabalho. É neste contexto que o Supremo Tribunal Federal tem reformado decisões trabalhistas, além de criticar publicamente a atuação dos magistrados do trabalho, como nesta decisão de relatoria do Ministro Alexandre de Moraes:

Como se vê, a decisão recorrida reconheceu o vínculo empregatício, desconsiderando o contrato de prestação de serviços de motorista firmado com a Reclamante denominado “Contrato de Locação de Veículo Tripulado”. Ao fazê-lo, não observou o entendimento da CORTE quanto à constitucionalidade das relações de trabalho diversas da de emprego regida pela CLT, conforme decidido na ADPF 324, bem como o Tema 725 da Repercussão Geral (Brasil, 2023f).

Neste caso específico Moraes afirma que os julgadores trabalhistas desconsideraram que outras formas de prestação de serviços são previstas constitucionalmente e que a CLT não abarca todo o mundo laboral, como no caso da terceirização de serviços, o contrato de parceria em salões de beleza e o vínculo jurídico do trabalho realizado mediante a Lei n.º 11.442/07 (Brasil, 2007) (que versa sobre o transporte rodoviário de cargas).

O ministro ainda afirma não haver ilicitude em caso de **pejotização** de profissionais liberais para prestar serviço terceirizado na atividade-fim da contratante. Além disso, tece dura crítica em relação ao fato de que segundo o ministro, a Justiça do Trabalho desrespeita os precedentes da Suprema Corte, reconhecendo vínculos de emprego em relação jurídica alheia à CLT (Brasil, 2023).

Entretanto, o reconhecimento de que exista prestação de serviço diversa da relação de emprego não muda o fato de que havendo os requisitos do vínculo empregatício há relação de emprego. O próprio STF, por meio do Ministro Flávio Dino, endossou esse posicionamento em reclamação constitucional.

Em decisão onde um hospital recorria do reconhecimento de emprego de um trabalhador, Flávio Dino ressaltou que o STF destacou a existência de diferentes formas de prestação de serviço, porém, sem deixar de afirmar que quando os fatos e as provas corroboram para a existência de vínculo, a relação existente é a de emprego. O ministro ainda reiterou que diferentes formas de contratação não impedem que o Poder Judiciário possa constatar o desvirtuamento de um contrato de trabalho como forma de burla à legislação trabalhista (Brasil, 2024b)

Por óbvio, divergentes posicionamentos sempre existiram em diferentes searas do mundo jurídico, mas o que infelizmente se

percebe é que este dissenso contribui para a insegurança jurídica em matéria trabalhista. É de se lamentar que o mais alto escalão do Poder Judiciário (embora não por unanimidade) não procure observar os preceitos do Direito do Trabalho, o que acarreta inclusive em desrespeito à própria Constituição da República (Brasil, 1988).

Portanto, a desconsideração do vínculo jurídico empregatício quando preenchidos todos os pressupostos denota em um grande problema para as relações de trabalho na sociedade, pois tal medida não defende necessariamente o trabalhador autônomo, apenas estabelece um descaso com o trabalho desempenhado sob a égide de uma relação empregatícia, desconsiderando os casos de desvirtuamento do vínculo trabalhista.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como se sabe, o trabalho autônomo ocorre de forma independente, onde o trabalhador é responsável pelo próprio negócio, estabelece a forma de prestar o serviço, assim como o preço almejado por essa prestação. Por óbvio, a prestação de serviços autônoma tem a Justiça Comum para julgar e apreciar as suas controversas.

Já a relação de emprego se configura quando se encontram as características dispostas nos arts. 2.º e 3.º da CLT (Brasil, 1943) que definem quem é empregador e quem é empregado. O empregador assume os riscos e dirige a atividade enquanto o empregado age com subordinação, pessoalidade, de forma contínua e onerosa e em caso de litígio, tem a Justiça do Trabalho para reivindicar os seus direitos, independente de anotação na carteira de trabalho ou de contrato diverso que desconsidere o real vínculo dos contratantes.

Considerando que o mundo do trabalho prevê diferentes formas laborais, não se pode deixar de ressaltar que o trabalho

autônomo e o empregatício não são sinônimos. Deste modo, a anuência do Poder Judiciário com o desvirtuamento e com fraudes à legislação do trabalho deve proporcionar problemas para além da seara trabalhista, sendo também um problema de ordem tributária e previdenciária.

A pesquisa destacou que trabalhadores autônomos laboram sob a própria responsabilidade, e do mesmo modo, pessoas jurídicas assumem responsabilidades perante o Poder Público, como o pagamento de tributos, abertura e fechamento de firma, isto é, atribuições que trabalhadores empregados não possuem. Por isso, a **pejotização** além de desvirtuar o regime jurídico de um contrato de trabalho, também acarreta em prejuízos diversos para o trabalhador, como por exemplo, a falta de proteção previdenciária para infortúnios como adoecimentos e acidentes.

Portanto, o que essa pesquisa conclui é que a problemática da **pejotização** abarca problemas que vão além da insegurança jurídica, sendo também de ordem social e econômica. Ainda, o embate institucional entre o STF e as decisões trabalhistas tem como principais vítimas a sociedade como um todo, em especial os trabalhadores empregados confundidos com autônomos.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). Enunciado n.º 53. TRABALHO AUTÔNOMO CONTÍNUO E EXCLUSIVO. LIMITES E INTERPRETAÇÃO CONFORME: INTELIGÊNCIA DO ART. 442-B DA CLT À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. Reforma Trabalhista - Enunciados aprovados. *In*: JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO, 2., 2017; CONGRESSO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 19., 2018, Brasília, DF. **[Anais...]**. Brasília, DF: Anamatra, 2018. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_R

T_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 08 jul. 2024.

BIAVASCHI, Magna Barros. **O direito do trabalho no Brasil – 1930/1942**: a construção do sujeito de direitos trabalhistas. 2005. Tese de doutorado. Curso de Economia da Universidade de Campinas (Unicamp). Disponível em: <https://repositorio.unicamp.br/acervo/detalhe/369804>. Acesso em: 31 jan. 2025.

BRASIL. [Constituição [1988]]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10.jun. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 10 jun. 2024.

BRASIL. **Emenda Constitucional n.º 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, 103-B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm#:~:text=EMENDA%20CONSTITUCIONAL%20N%C2%BA%2045%2C%20DE%2030%20DE%20DEZEMBRO%20DE%202004&text=Altera%20dispositivos%20dos%20arts.,A%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%Aancias. Acesso em: 31 jan. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 11.442, de 5 de janeiro de 2007**. Dispõe sobre o transporte rodoviário de cargas por conta de terceiros e mediante remuneração e revoga a Lei n.º 6.813, de 10 de julho de 1980. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11442.htm. Acesso em: 31 jan. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, n.º 8.036, de 11 de maio de 1990, e n.º 8.212, de 24 de julho de 1991, para adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 31 jan. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação Constitucional 64532**. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Data: 14/12/2023f. Disponível: <https://www.conjur.com.br/wp-content/uploads/2024/01/STF-RCL-64532-BA.pdf>. Acesso em: 08 jul. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação Constitucional 65931**. Relator: Ministro Flávio Dino. Data: 18/06/2024b. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/wp-content/uploads/2024/08/decisao-Dino-vinculo-de-emprego-medico-hospital.pdf>. Acesso em: 26 out. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 1.446.336**. Relator: Ministro Edson Fachin. Data: 02/07/2024a. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6679823>. Acesso em: 08 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso Ordinário 0020112-48.2023.5.04.0292**. Relatora: Luciane Cardoso Barzotto. Data: 25/10/2023b. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/66bkLYN2G3HEwoWx9jMeEQ?&tp=primazia+da+realidade>. Acesso em: 01 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso Ordinário 0020426-21.2021.5.04.0241**. Relator: Marcelo José Ferlin D'Ambroso. Data: 28/09/2023a. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/8Pys8gg_laBJxxiwaZi_TA?&tp=primazia+da+realidade. Acesso em: 01 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso Ordinário 0020471-42.2021.5.04.0203**. Relator: Alexandre Corra da Cruz. Data: 26/10/2023c. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/jm12xMGKRbumSrA4t_Dz6w?&tp=primazia+da+realidade. Acesso em: 01 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso Ordinário 0020723-55.2021.5.04.0232**. Relatora: Ana Luiza Heinek Kruse. Data: 27/09/2023d. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/QD5x8Z68s12CKbrvm53gFg?&tp=reconhecimento+de+v%C3%ADnculo>. Acesso em: 04 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso Ordinário 0020602-48.2020.5.04.0010**. Relatora: Maria Silvana Rotta Tedesco. Data: 06/09/2023e. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/pr4b1QrZgwVxU4hWG5gmCQ?&tp=reconhecimento+de+v%C3%ADnculo>. Acesso em: 04 jul. 2024.

CARVALHO, Mirielle. **Decisões do STF têm esvaziado a competência material da Justiça do Trabalho, diz estudo.**

Disponível em: <https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/deciso-es-do-stf-tem-esvaziado-a-competencia-material-da-justica-do-trabalho-diz-estudo-06052024>. Acesso em: 03 jul. 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2017.

FERNANDES; Rayane. ANGELO; Tiago. É preciso repensar o tamanho da Justiça do Trabalho, afirma Gilmar. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 01 abr. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-abr-01/e-preciso-repensar-tamanho-da-justica-do-trabalho-afirma-gilmar-mendes/>. Acesso em: 04 jul. 2024.

FERREIRA, Brisa Morena Monteiro. Pejotização no âmbito da relação de trabalho. **Revista Jurídica do Ministério Público**, João Pessoa, v. 1, n. 7, 2013. Disponível em: <https://revistajuridica.mppb.mp.br/revista/article/view/114/114>. Acesso em: 31 jan. 2025.

FERREIRA, Vanessa Rocha; SANTOS, Murielly Nunes dos. Pejotização e relações de trabalho. **Revista de Ciências Sociais e Política/trabalho**, v. 1, n. 54, p. 99–116, 2021.

GARCIA, Sâmia de Christo. Gari contratado como pessoa jurídica obtém reconhecimento de vínculo de emprego. **Notícias da Justiça do Trabalho TRT da 4ª Região**. Porto Alegre. 06 jun. 2024. Disponível em:

<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/653447>.
Acesso em: 08 jul.2024.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MOURA, Bruno de Freitas. Brasil tem “epidemia de judicialização”, diz presidente do STF. AGÊNCIA BRASIL. Rio de Janeiro. 15 mar. 2024. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/justica/noticia/2024-03/brasil-tem-epidemia-de-judicializacao-diz-presidente-do-stf>. Acesso em: 09 mai. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.

Recomendação 198, relativa à Relação de Trabalho. 2006
Disponível em: <https://www.legistrab.com.br/recomendacao-oit-198-relativa-a-relacao-de-trabalho/>. Acesso em: 25 out. 2024.

RIBEIRO, Letícia Barros; LOPES, José Augusto Bezerra. O fenômeno da pejotização e a precarização do vínculo empregatício. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciência e Educação**, São Paulo, v. 9, n. 9, 2023. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/11277/4969>. Acesso em: 31 jan. 2025.

RITZEL, Guilherme Sebalhos; KÜMMEL, Marcelo Barroso. O dano extrapatrimonial da nova CLT: analogia com a inconstitucionalidade do dano moral tarifado da Lei de Imprensa. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, Porto Alegre, v. 1, n. 2, p. 63-89, jul./dez. 2019. DOI: <https://doi.org/10.70940/rejud4.2019.29>. Disponível em: <https://periodicos.trt4.jus.br/revistaejud4/article/view/29/21>. Acesso em: 31 jan. 2025.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 16 ed. São Paulo: Editora LTr, 2020.

VIVEIROS, Luciano. **CLT comentada**: doutrina e jurisprudência. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013.

WELLE, Arthur; ARANTES, Flávio; MELLO, Guilherme; ROSSI, Pedro. Os impactos da pejetização e da formalização no financiamento da previdência social: Uma simulação pautada pela reforma trabalhista. **Revista eletrônica Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 80, p. 129-149, 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/162072/2019_welle_arthur_impactos_pejetizacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 31 jan. 2025.