

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA
DEPARTAMENTO DE DIREITO**

EDUARDA BÁRBARA PARANHOS DOS SANTOS

**PESSOA JURÍDICA E PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS: entre a formalidade contratual e
a realidade laboral**

Ouro Preto/MG

2026

EDUARDA BÁRBARA PARANHOS DOS SANTOS

PESSOA JURÍDICA E PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS: entre a formalidade contratual e a realidade laboral

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho.

Orientador: Professor Doutor Amauri Cesar Alves.

Coorientadora: Mestranda Sofia Moreira Goulart Sant'Ana.

Ouro Preto/MG

2026



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
REITORIA
ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA
DEPARTAMENTO DE DIREITO



FOLHA DE APROVAÇÃO

Eduarda Bárbara Paranhos dos Santos

**PESSOA JURÍDICA E PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS: entre a formalidade contratual e a realidade
laboral**

Monografia apresentada ao Curso de DIREITO da Universidade Federal
de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de BACHAREL EM DIREITO

Aprovada em 30 de julho de 2026

Membros da banca

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves - Orientador(a) (Universidade Federal de Ouro Preto)
Profa. Dra. Bárbara Natália Lages Lobo - (Universidade Federal de Ouro Preto)
Sofia Moreira Goulart Sant'Ana - Coorientadora (PPGD Universidade Federal de Ouro Preto)
Franciele Martins Teixeira (PPGD Universidade Federal de Ouro Preto)

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na
Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 10/08/2026



Documento assinado eletronicamente por **Amauri Cesar Alves, PROFESSOR DE
MAGISTERIO SUPERIOR**, em 10/08/2026, às 10:17, conforme horário oficial de Brasília,
com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sei.ufop.br/sei/
controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0](http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0),
informando o código verificador **1155724** e o código CRC **A991E115**.

Referência: Caso responda este documento, indicar expressamente o Processo nº 23109.009064/2026-19

SEI nº 1155724

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, aos meus pais, Teodolino e Mayra, pelo apoio incondicional, pelo amor, pela confiança e por todos os esforços dedicados à minha formação. Nada disso seria possível sem o incentivo constante e a presença de vocês em cada etapa da minha trajetória.

À minha irmã, Ana, agradeço por fazer parte da minha vida e por todo o apoio ao longo dessa caminhada.

Ao meu orientador, Professor Doutor Amauri Cesar Alves, expresso minha sincera gratidão por ter aceitado orientar este trabalho, pela dedicação, pelos ensinamentos compartilhados e pela condução durante todo o processo de pesquisa e elaboração deste estudo.

À Sofia Goulart, agradeço pelo auxílio prestado ao longo da elaboração deste trabalho, pela disponibilidade e pelas contribuições que foram importantes para o seu desenvolvimento.

Às minhas amigas, agradeço pela amizade, pela parceria e pelo apoio nos momentos de maior dificuldade. Obrigada por compartilharem comigo os desafios e as conquistas desta etapa, tornando a caminhada mais leve.

Por fim, agradeço a todos que, de alguma forma, contribuíram para este momento e para minha formação acadêmica e profissional.

RESUMO

As relações de trabalho no Brasil sofreram transformações profundas nas últimas décadas, impulsionadas pelas dinâmicas do mercado e por atualizações legislativas voltadas à flexibilização na contratação de mão de obra. Nesse cenário, destacam-se a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), que ampliou as modalidades de contratação e reconfigurou o modelo tradicional de emprego da CLT, e a ADPF 324, que consolidou a licitude dessas transformações com fundamento no princípio constitucional da livre iniciativa. A presente pesquisa teve por objetivo identificar os requisitos fáticos e jurídicos para a comprovação de fraude na formação do contrato de prestação de serviços entre duas pessoas jurídicas, sob as perspectivas do Direito Civil, Empresarial e do Trabalho. Partiu-se da hipótese, fundada em Delgado (2019), de que a exigência de constituição de pessoa jurídica como condição de contratação, quando presentes os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, caracteriza fraude objetiva apta a atrair a nulidade prevista no artigo 9º da CLT. A metodologia adotou o método dedutivo, de abordagem jurídico-dogmática e jurídico-compreensiva, com pesquisa bibliográfica, análise da legislação pertinente e da jurisprudência recente do TRT3, do TJMG, do TST e do STF. Os resultados demonstram que a comprovação da fraude demanda a análise conjunta dos requisitos de validade do negócio jurídico e dos elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego, confirmando parcialmente a hipótese inicial, uma vez que a jurisprudência contemporânea, especialmente após o Tema 1389 do STF, passou a exigir análise casuística, afastando qualquer presunção automática de fraude pela simples constituição de pessoa jurídica.

Palavras-chave: Pejotização. Fraude trabalhista. Terceirização. Primazia da realidade. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

Labor relations in Brazil have undergone profound transformations in recent decades, driven by market dynamics and legislative reforms aimed at increasing flexibility in labor hiring practices. In this context, particular emphasis is placed on the Labor Reform of 2017 (Lei nº 13.467/2017), which expanded contractual arrangements and reshaped the traditional employment model established under the CLT, as well as on ADPF 324, which affirmed the lawfulness of such changes based on the constitutional principle of free enterprise. This study aimed to identify the factual and legal requirements necessary to establish fraud in the formation of service provision agreements between two legal entities, from the perspectives of Civil, Business, and Labor Law. The research was grounded on the hypothesis proposed by Delgado (2019), according to which requiring an individual to incorporate a legal entity as a condition for contracting, when the factual and legal elements of an employment relationship are present, constitutes objective fraud capable of triggering the nullity provided for in Article 9 of the CLT. The study adopted a deductive method, employing both legal-dogmatic and legal-comprehensive approaches, supported by bibliographical research, analysis of relevant legislation, and examination of recent case law from the TRT3, TJMG, TST, and STF. The findings indicate that proving fraud requires a combined assessment of both the validity requirements of legal transactions and the factual and legal elements characterizing an employment relationship. The results partially confirm the initial hypothesis, as contemporary case law, particularly following Tema 1389 of the STF, has shifted toward a case-by-case analysis, rejecting any automatic presumption of fraud based solely on the incorporation of a legal entity.

Keywords: Pejotização. Labor Fraud. Outsourcing. Primacy of Reality. Labor Reform.

LISTAS DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art.	Artigo
CC/02	Código Civil Brasileiro de 2002
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CR/88	Constituição Federal Brasileira de 1988
MEI	Microempreendedor Individual
PF	Pessoa Física
PJ	Pessoa Jurídica
RT/2017	Reforma Trabalhista Brasileira de 2017
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT3	TRibunal Regional do Trabalho da 3ª Região
TJMG	Tribunal de Justiça de Minas Gerais
LLE	Lei de Liberdade Econômica
TST	Tribunal Superior do Trabalho
ADPF	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	7
2. REQUISITOS DO EMPREGO E DA CONTRATAÇÃO SEM VÍNCULO	10
2.1. Elementos fático-jurídicos do emprego celetista	11
2.2. Requisitos do contrato civil entre pessoas: naturais, jurídicas e entes despersonalizados	17
2.3. Especificidades da contratação de serviços entre duas pessoas jurídicas	21
3. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS	25
3.1. Teoria contratual empresarial e civil e suas especificidades práticas contratuais	25
3.2. Teoria contratual trabalhista e suas especificidades práticas	33
3.3. Aproximações e distinções teóricas e práticas entre os contratos trabalhistas e cíveis.....	36
4. REFORMA TRABALHISTA NA TEORIA E NAS DECISÕES DOS TRIBUNAIS	42
4.1. Principais alterações promovidas pela Reforma Trabalhista	44
4.2. Terceirização e pejetização	48
4.3. Liberdade Econômica versus Proteção do trabalhador na doutrina e na jurisprudência	57
5. FRAUDES NA CONSTITUIÇÃO DOS CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS	65
5.1. Conceitos, características, doutrina e jurisprudência sobre fraude civil e empresarial	65
5.2. Conceitos, características, doutrina e jurisprudência sobre fraude trabalhista no âmbito da “pejetização”	69
5.3. Requisitos fáticos e jurídicos para a comprovação de fraude na formação do contrato de prestação de serviços entre duas pessoas jurídicas, em perspectivas de Direito Civil, Direito Empresarial e Direito do Trabalho	74
6. CONCLUSÃO	84
7. REFERÊNCIAS	87

1 INTRODUÇÃO

As relações de trabalho no Brasil passaram, especialmente nas últimas décadas, por profundas transformações, motivadas tanto pela dinâmica do mercado quanto pelas alterações legislativas que buscam flexibilizar a contratação de mão de obra. Entre essas mudanças, destaca-se a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467/2017), responsável por ampliar as possibilidades de contratação e, em consequência, fortalecer práticas que remodelaram a tradicional estrutura de emprego regida pela Consolidação das Leis do Trabalho, bem como a edição da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324, a qual reconheceu o direito dos agentes econômicos em formular estratégias negociais indutoras de maior eficiência econômica e competitividade. Nesse cenário, como resultado da mudança legislativa e consolidação jurisprudencial, consolidou-se a chamada pejetização, prática pela qual o trabalhador é compelido ou estimulado a constituir pessoa jurídica para a prestação de serviços, muitas vezes em condições idênticas às de um contrato empregatício típico.

O crescimento desse fenômeno gerou relevantes discussões jurídicas, pois, se por um lado a contratação por pessoa jurídica pode ser expressão legítima da liberdade econômica e da livre iniciativa, por outro lado, em muitos casos, acaba servindo como meio de fraudar direitos trabalhistas. Surge, então, a questão central que orienta a presente pesquisa: quais são os requisitos fáticos e jurídicos capazes de comprovar a ocorrência de fraude na constituição de contratos de prestação de serviços entre pessoas jurídicas? Dessa forma, a investigação desse problema exige a análise integrada de três ramos do Direito: Civil, Empresarial e Trabalhista, de modo a compreender em que medida a forma contratual se distancia da realidade fática, ensejando a aplicação do princípio da primazia da realidade sobre a forma e norteando a compreensão da formação contratual aplicada.

Além disso, a presente monografia parte da hipótese defendida por Delgado (2019), segundo a qual a exigência de constituição de pessoa jurídica pelo trabalhador para atender exclusivamente a uma única empresa pode caracterizar simulação, mascarando um vínculo de emprego. Tal hipótese se revela especialmente relevante diante do aumento das demandas judiciais que discutem o tema, o que demonstra a urgência de identificar parâmetros objetivos para distinguir relações contratuais legítimas daquelas utilizadas como instrumentos fraudulentos.

O objetivo geral deste estudo é identificar os requisitos fáticos e jurídicos necessários à comprovação de fraude na formação de contratos de prestação de serviços entre pessoas jurídicas. Para tanto, estabelecem-se como objetivos específicos a análise dos requisitos de

formação contratual no âmbito civil, empresarial e trabalhista, a identificação dos sujeitos envolvidos nessas relações e de sua atuação concreta, a comparação entre as semelhanças e diferenças dos contratos analisados, a observação da evolução jurisprudencial após a Reforma Trabalhista de 2017 e, por fim, a sistematização das hipóteses de fraude observáveis na constituição de tais contratos.

A justificativa para o desenvolvimento desta pesquisa encontra respaldo tanto na relevância teórica quanto na pertinência prática do tema. Do ponto de vista teórico, o estudo contribui para o aprofundamento da compreensão sobre as fronteiras entre os contratos civis e empresariais e as relações de emprego, permitindo uma reflexão crítica acerca das possibilidades e dos limites da espécie/modo de contratação em análise. No plano prático, a pesquisa revela importância ímpar, pois auxilia na solução de controvérsias que chegam diariamente ao Judiciário, impactando não apenas trabalhadores e empregadores, mas também a própria eficiência do sistema de justiça, sobrecarregado com litígios dessa natureza. Desse modo, a frequente judicialização de demandas envolvendo alegações de pejetização evidencia a necessidade de parâmetros objetivos para a identificação da fraude, contribuindo para maior segurança jurídica nas relações contratuais e para a uniformização das decisões judiciais. Ademais, o tema permanece em evidência diante da repercussão geral reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 1389, que discutirá aspectos centrais relacionados à contratação de trabalhadores por intermédio de pessoas jurídicas, demonstrando que a questão ainda suscita relevantes divergências interpretativas.

Para alcançar os objetivos propostos, a presente pesquisa adota o método dedutivo, de abordagem jurídico-dogmática e jurídico-compreensiva, conforme proposto por Gustin, Dias e Nicácio (2020) em "(Re)pensando a Pesquisa Jurídica: Teoria e prática", aliado à análise comparativa entre os ramos do Direito Civil, Empresarial e Trabalhista, buscando compreender a interação entre os institutos jurídicos envolvidos na contratação de prestação de serviços entre pessoas jurídicas. Quanto aos procedimentos metodológicos, realiza-se pesquisa bibliográfica, legislativa e jurisprudencial. A pesquisa bibliográfica fundamenta-se em doutrinas clássicas e contemporâneas relacionadas ao Direito do Trabalho, ao Direito Civil e ao Direito Empresarial, destacando-se os estudos de Gustavo Tepedino e Milena Donato Oliva (2026), Amauri César Alves (2024), Maurício Godinho Delgado (2019), Ricardo Resende (2023), Ivo Waisberg e Marcelo Barbosa Sacramone (2025), entre outros autores que abordam a temática.

Ainda, a pesquisa jurisprudencial concentra-se na análise de decisões recentes proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, pelo Tribunal de Justiça de

Minas Gerais e pelo Supremo Tribunal Federal e pelo Tribunal Superior do Trabalho. No que se refere especificamente à pesquisa jurisprudencial do TRT3, os acórdãos foram selecionados por meio do sistema PJe, com uso dos descritores "terceirização", "pejotização", "vínculo empregatício" e "Tema nº 1389 do STF" para o Capítulo 4.2, do qual foram identificados aproximadamente 53 acórdãos, sendo selecionados os três mais emblemáticos em razão da atualidade, da clareza na fundamentação e da diversidade de posicionamentos, e dos descritores "proteção ao trabalhador", "liberdade econômica", "livre iniciativa", "ADPF 324" e "licitude" para o Capítulo 4.3, do qual foram identificados aproximadamente 991 acórdãos, com igual critério de seleção.

Por fim, a pesquisa legislativa compreende o exame dos principais diplomas normativos aplicáveis à matéria, especialmente a Constituição da República de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho, o Código Civil de 2002 e demais normas pertinentes à investigação proposta.

Como base teórica, utilizou-se a obra de Delgado, Curso de Direito do Trabalho. Em síntese, a relação de emprego é um fenômeno sociojurídico cuja existência depende da presença concomitante de determinados elementos fático-jurídicos essenciais. Esses elementos surgem inicialmente no plano dos fatos, independentemente de qualquer qualificação jurídica prévia, manifestando-se concretamente na forma como o trabalho é prestado. Contudo, em razão de sua relevância social, o Direito os reconhece e lhes atribui consequências jurídicas específicas. Assim, o vínculo empregatício não decorre da vontade das partes ou da denominação atribuída ao contrato, mas da efetiva verificação, na realidade dos fatos, de requisitos como pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação, logo, os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia. Ausente qualquer desses elementos, não se configura a relação de emprego.

No capítulo seguinte serão examinados os requisitos do vínculo empregatício e da contratação sem vínculo, partindo-se da análise dos elementos fático-jurídicos do emprego celetista, trabalho por pessoa natural, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Em seguida, serão abordados os requisitos do contrato civil entre pessoas naturais, jurídicas e entes despersonalizados, destacando suas diferenças estruturais em relação ao vínculo trabalhista. Por fim, o capítulo tratará das especificidades da contratação de serviços entre duas pessoas jurídicas, com enfoque nas características que, em tese, afastariam a configuração de relação de emprego.

Em continuidade, no capítulo 3, explora-se o contrato de prestação de serviços sob diferentes perspectivas teóricas. Assim, analisam-se as bases da teoria contratual civil e

empresarial, evidenciando suas aplicações práticas, bem como a teoria contratual trabalhista, com suas particularidades protetivas. Ainda, estabelecem-se aproximações e distinções entre os contratos civis e trabalhistas, permitindo identificar zonas de convergência e conflito entre esses regimes jurídicos.

O capítulo 4 aborda os impactos da Reforma Trabalhista de 2017, analisando as principais alterações legislativas e suas repercussões na contratação de serviços. Nesse capítulo são discutidos fenômenos contemporâneos como a terceirização e a pejetização, além do conflito entre os princípios da liberdade econômica e da proteção ao trabalhador, tanto na doutrina quanto na jurisprudência.

Por fim, no capítulo 5 investigam-se as fraudes na constituição dos contratos de prestação de serviços. O estudo abrange os conceitos e características da fraude nas esferas civil, empresarial e trabalhista, bem como o entendimento doutrinário e jurisprudencial sobre o tema. Ao final, busca-se identificar os requisitos fáticos e jurídicos necessários para a comprovação de fraude na formação de contratos entre pessoas jurídicas, à luz dos diferentes ramos do Direito.

2 REQUISITOS DO EMPREGO E DA CONTRATAÇÃO SEM VÍNCULO

A relação de trabalho é caracterizada como toda e qualquer obrigação cumprida em decorrência da ação humana (Delgado, 2019) e é nesse sentido que a relação de emprego tem notoriedade, pois é vista como uma das espécies da relação de trabalho, sendo de se notar, entretanto, que ambas não se confundem.

A relação de emprego é o núcleo básico do Direito do Trabalho. É a espécie de relação de trabalho que tem por sujeitos o empregado, que disponibiliza sua força produtiva (seu saber fazer, seu tempo de vida), e o empregado, que se apropria dessa disponibilidade. (ALVES, 2024, p.139).

Logo, conclui-se que, todo empregado é trabalhador, mas nem todo trabalhador é empregado. Assim, o presente capítulo busca estabelecer a delimitação teórica e normativa entre a relação de emprego e as diversas formas de contratação civil, apresentando critérios necessários para distinguir um vínculo protegido pela CLT de uma relação estritamente civil/comercial.

A distinção entre trabalho com e sem vínculo de emprego decorre de requisitos legais, ou elementos fático-jurídicos estabelecidos no artigo 3º da CLT, conforme análise feita adiante.

2.1 Elementos fático-jurídicos do emprego celetista

Uma vez que relação de trabalho e emprego não se confundem, a primeira “[...]é gênero (alcançando toda modalidade de trabalho humano)[...]” (RESENDE, 2023, p.66), ao passo que a segunda é espécie, compreendida por Resende (2023, p.66) como “Relação de emprego é a relação de trabalho subordinado.”. Contudo, a subordinação jurídica, embora necessária, não esgota os pressupostos necessários para o reconhecimento do vínculo de emprego. Para sua configuração, é imperativa a coexistência da prestação de serviços por pessoa natural, da pessoalidade na execução das tarefas, da onerosidade e da natureza não eventual do labor. (RESENDE, 2023, p.67).

Desse modo, é imprescindível a reunião dos outros elementos fático-jurídicos constantes no diploma legal celetista para configuração do vínculo empregatício. No mesmo sentido é o entendimento de Alves (2024), nos seguintes termos:

A caracterização da relação de emprego deve emergir da realidade fática da prestação de trabalho e somente a partir da análise dos fatos próprios da prestação

laboral poderão os envolvidos saber se há uma relação de trabalho com ou sem vínculo empregatício. (ALVES, 2024, p.141).

Asseverando, ainda, que

[...] devem ser observados os elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego (ou requisitos ou pressupostos) que, se presentes, indicarão a existência do vínculo empregatício. (ALVES, 2024, p.141).

Dito isto, dispõe o artigo 3º, caput, da CLT que “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. A partir do acima elucidado, passa-se a analisar cada elemento fático-jurídico componente de uma relação de emprego.

De início, “o primeiro requisito para caracterização da relação de emprego é que exista exploração da energia do trabalho humano.” (RESENDE, 2023, p.67). Em outras palavras, “para que seja reconhecido como empregado, o trabalhador ao prestar seus serviços a um contratante deve ser necessariamente pessoa natural.” (ALVES, 2024, p.142). Isso porque, os direitos fundamentais e valores éticos protegidos pelo Direito do Trabalho, tais como a vida, a saúde, a integridade biopsíquica, a segurança e o lazer, são inerentes à condição humana, sendo, em sua essência, inaplicáveis às pessoas jurídicas (DELGADO, 2019, p.338). Desse modo, sendo o trabalhador pessoa física, pessoa natural, encontra-se preenchido o primeiro requisito da relação de emprego.

O segundo elemento a ser observado numa relação de emprego, também posto pelo artigo 3º da CLT, é a existência da personalidade. Melhor dizendo, na relação de emprego, a figura do empregado é proeminente, exigindo-se que o contrato seja executado pela pessoa específica contratada. O foco da contratação reside na pessoa para realizar o trabalho, e não meramente no serviço em si, o que implica uma relação de confiança e fidúcia no que concerne à pessoa do empregado (ALVES, 2024, p.144).

Isso ocorre porque “a relação de emprego é marcada pela natureza *intuitu personae* do empregado em relação ao empregador.” (RESENDE, 2023, p.68). Também é trazido por Delgado (2019, p.339) que “há, contudo, situações ensejadoras de substituição do trabalhador sem que se veja suprimida a personalidade inerente à relação empregatícia.”, ou seja, utilizando-se de Alves (2024), pode-se compreender que a exigência da personalidade não veda a ocorrência de substituição do empregado desde que não “[...]se faça substituir constantemente e sem autorização expressa de seu empregador, sob pena de não restar fixado o vínculo empregatício.” (ALVES, 2024, p.144).

Por fim, é importante colocar que a natureza *intuitu personae* ocorre somente em relação ao empregado, e não em relação ao empregador, “[...]já que vigente no Direito do Trabalho a diretriz da despersonalização da figura do empregador.” (DELGADO, 2019, p.340).

Visto o elemento fático-jurídico da pessoalidade, chega-se no momento de analisar a incidência da não eventualidade dos serviços prestados pelo trabalhador, também elemento posto pelo artigo 3º da CLT. Para isso, Resende simplifica o conceito da não eventualidade¹:

A não eventualidade se caracteriza pela repetição do trabalho, pelo fato de a atividade ser permanente na empresa, e pela fixação jurídica do trabalhador ao tomador dos serviços. (RESENDE, 2023, p.100).

Por outro lado, Alves adotou caminho diferente, ou seja, optou por “[...]definir o que seja eventualidade, pois somente assim será possível compreender o seu contrário, que é a não-eventualidade como requisito do emprego celetista” (ALVES, 2024, p.144). Nesse norte, promoveu a conceituação da eventualidade, nos seguintes termos:

É eventual o trabalho que é prestado ocasionalmente, casualmente, em virtude de acontecimento não esperado, independentemente de aspectos temporais, ou seja, do número de dias em que é prestado em uma semana ou em um mês. (ALVES, 2024, p.144).

Além disso, Alves (2024, p.145) sustenta que a caracterização da não eventualidade deve ser analisada a partir do motivo que deu origem à contratação do prestador de serviços. Nessa perspectiva, esse requisito não estará presente quando a contratação decorrer de uma necessidade episódica, casual, extraordinária ou fortuita, uma vez que tais situações não revelam não eventualidade na prestação dos serviços. Em contrapartida, a não eventualidade estará configurada quando a contratação se destinar ao atendimento de necessidades comuns, rotineiras, previsíveis ou ordinárias da atividade desenvolvida, evidenciando a habitualidade da prestação laboral.

Não obstante a teoria do evento apresentada e adotada por Alves (2024), Delgado (2019, p.342) aponta outras três teorias, quais sejam: teoria da descontinuidade, teoria dos fins do empreendimento e teoria da fixação jurídica. A primeira, Delgado explica que

Para essa formulação teórica, o trabalho eventual tem caráter fragmentado, verificando-se sua ocorrência de modo disperso no tempo, com rupturas e

¹ Apesar da simplificação proposta por Resende (2023), “O conceito de não eventualidade é, porém, um dos mais controvertidos do Direito do Trabalho.” (DELGADO, 2019, p.341).

espaçamentos temporais significativos com respeito ao tomador de serviços examinados.² (DELGADO, 2019, p.342).

A segunda, a teoria dos fins do empreendimento, será aplicada no sentido de que é eventual “[...]o trabalhador chamado a realizar tarefa não inserida nos fins normais da empresa - tarefas que, por essa mesma razão, serão esporádicas e de estreita duração.” (DELGADO, 2019, p.343). Por fim, tem-se a teoria da fixação jurídica, diz Alves (2019):

Sobre a teoria da fixação jurídica ao tomador dos serviços, leciona Maurício Godinho Delgado com base na teoria de Amauri Mascaro Nascimento: “Informa essa construção teórica ser eventual o trabalhador que não se fixa numa única fonte de trabalho. Eventual não é fixo. Empregado é fixo. A fixação é jurídica. (ALVES, 2024, p.145).

Em outras palavras, “[...]o trabalhador labora para um empregador que manipula sua energia de trabalho, ocorrendo, então, a fixação jurídica do trabalhador ao empregador.” (RESENDE, 2023, p.69).

Em prosseguimento, o quarto elemento fático-jurídico é trazido pelo artigo 3^a, da CLT para reconhecimento de vínculo empregatício é a presença da onerosidade, pois “a relação de emprego, como espécie do gênero relação de trabalho, exige conteúdo oneroso da prestação laborativa, visto sempre na perspectiva do empregado.” (ALVES, 2024, p.147).

Não obstante a locução “mediante salário” constante na redação do artigo 3^o, da CLT, para configuração da relação de emprego, quando também preenchido os demais pressupostos³, a exigência de pagamento de salário para a configuração do vínculo empregatício foi, ao longo do tempo, substituída pelo entendimento de que a onerosidade é o elemento essencial da relação de emprego, sendo esta caracterizada pela intenção contraprestativa, e não necessariamente pelo pagamento direto de salário (ALVES, 2024, p.147-148).

Dessa forma, Delgado (2019, p.345-347) entende ser necessária a análise da onerosidade sob duas dimensões diferentes, mas conjugadas, quais sejam: dimensão objetiva

² Delgado (2019), no entanto, ressalta: “Tem-se compreendido que a teoria da descontinuidade foi enfaticamente rejeitada pela CLT - sendo esta, a propósito, uma das poucas afirmações claras que se tem no tocante ao elemento não eventualidade.” (DELGADO, 2019, p.342). Afirma essa posição, pois “Ao preferir se valer da expressão negativa serviços de natureza não eventual para se referir ao elemento fático-jurídico em exame (em vez de se valer da expressão positiva serviços de natureza contínua) - cometendo, pois, aparente incorreção técnica -, a CLT teria querido, na verdade, firmar sua rejeição à teoria da continuidade/descontinuidade na caracterização do referido pressuposto da relação de emprego.” (DELGADO, 2019, p.342).

³ “A ausência da onerosidade é suficiente para afastar o vínculo empregatício e consequentemente a percepção de direitos trabalhistas, ainda que presentes todos os demais requisitos previstos para sua caracterização: trabalho por pessoa natural, com pessoalidade, não-eventualidade e subordinação.” (ALVES, 2024, p.148).

da onerosidade e dimensão subjetiva da onerosidade. Dito isso, se manifestam da seguinte forma:

No plano objetivo, a onerosidade manifesta-se pelo pagamento, pelo empregador, de parcelas dirigidas a remunerar o empregado em função do contrato empregatício pactuado.

[...]

No plano subjetivo, a onerosidade manifesta-se pela intenção contraprestativa, pela intenção econômica (intenção onerosa, pois) conferida pelas partes - em especial pelo prestador de serviços - ao fato da prestação de trabalho.⁴ (DELGADO, 2019, p.345-346).

Alves (2024) bem conclui o conceito do pressuposto da onerosidade, o qual cito, como se segue:

Em síntese conclusiva é possível afirmar, então, que onerosidade é requisito do emprego, de caráter sinalagmático e também social, que se caracteriza pela entrega de contraprestação por trabalho (ou disponibilidade) ou ainda pela intenção de receber algo em troca da disposição de sua força produtiva, de tempo de vida ou saber-fazer, ou mesmo pela simples influência do contrato, que pode ser entregue diretamente pelo contratante, por outra pessoa estranha à relação do trabalho ou mesmo pelo contratado àquele, desde que no contexto econômico da avença laborativa, podendo se revelar também como instrumento efetivo de exercício do poder no contrato mantido. (ALVES, 2024, p.149).

Por fim, o último elemento fático-jurídico necessário para configurar uma relação empregatícia de acordo com o artigo 3º, da CLT: a subordinação. Nas palavras de Delgado (2019), “[...]será a subordinação, entre todos os elementos, o que ganha maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia.” e, ainda, a subordinação constitui o critério primordial para distinguir o vínculo de emprego das diversas formas de trabalho autônomo, as quais representam, no cenário contemporâneo, a segunda categoria mais expressiva de modalidades de contratação laboral (DELGADO, 2019, p.348).

A subordinação, portanto, é a condição legal inerente ao contrato de trabalho em que o empregado se obriga a seguir o poder diretivo do empregador no que tange à forma de prestação de seus serviços (DELGADO, 2019, p.349).

Em outras palavras, a subordinação consiste na forma pela qual o poder diretivo é exteriorizado, sendo este uma manifestação do poder empregatício. Desse modo, ela pode ser compreendida como um efeito contratual que decorre do conjunto de prerrogativas e direitos

⁴ Acrescenta-se, ainda, que, “A doutrina refere-se à expressão *animus contrahendi* para traduzir a fundamental intenção das partes (em especial do prestador de serviços) com respeito à natureza e efeitos jurídicos do vínculo formado entre elas. [...] Essa expressão traduz, na verdade, a intenção do prestador de se vincular (ou não) a título oneroso e empregatício: inexistindo essa intenção, não há o plano subjetivo do elemento fático-jurídico da onerosidade.” (DELGADO, 2019, p.347-348).

colocados à disposição do empregador, visando o bom gerenciamento de seu empreendimento (ALVES, 2024, p.150). Esta, é a subordinação clássica.

Todavia,

[...]a subordinação, como qualquer fenômeno social, tem sofrido ajustes e adequações ao longo dos últimos dois séculos, quer em decorrência de alterações na realidade do mundo do trabalho, quer em virtude de novas percepções aferidas pela Ciência do Direito acerca desse crucial elemento fático-jurídico da relação empregatícia. (DELGADO, 2019, p.352).

Apesar das mudanças da realidade trabalhista, a discussão “[...]parece polarizada entre os que defendem a restrição do conceito da subordinação e os que fazem uma análise ampliadora de seu alcance.” (ALVES, 2024, p.151). Por isso, Alves (2024) elucida que

No primeiro caso (restrição do conceito) a subordinação tendente a revelar o vínculo empregatício será apenas a clássica, que exige a presença da ordem patronal direta quanto ao modo da prestação laborativa. [...] Tal conceito, ainda que seja suficiente na grande maioria dos casos concretos, exclui da proteção trabalhista muitos trabalhadores no hodierno sistema produtivo capitalista.

[...]

No segundo caso e em sentido oposto ao da exclusão, a melhor doutrina indica a ampliação do conceito de subordinação para que o Direito do Trabalho possa alcançar um maior número de trabalhadores dependentes da tutela especial. Trata-se de uma análise objetiva da subordinação, sem que o foco seja o empregador e passe a ser a inserção do trabalhador no contexto produtivo do tomador dos seus serviços. (ALVES, 2024, p.151).

Diante disso, adotando a segunda posição da ampliação do conceito de subordinação, Delgado (2019, p.352) propõe três dimensões em relação ao fenômeno da subordinação. Destacam-se, portanto, como subordinação clássica, objetiva e estrutural.

A primeira, também denominada de subordinação tradicional e já anteriormente apresentada como “[...]a subordinação jurídica tal qual a conhecíamos até então, assim considerada aquela decorrente do contrato de trabalho, que se manifesta basicamente por meio das ordens do tomador dos serviços sobre o trabalhador.” (RESENDE, 2023, p.73). Adiante, a dimensão objetiva “[...]é a subordinação que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços[...].” (DELGADO, 2019, p.352). Por isso, o ponto principal da definição move-se dos sujeitos que celebram o contrato, embora sejam relevantes, para a natureza das atividades que são efetivamente realizadas por ambas as partes. Dessa forma, o enfoque do conceito se concentra no objeto da prestação laborativa (ALVES, 2024, p.154).

Por fim, a subordinação estrutural é “[...] provavelmente o novo conceito de subordinação que obteve melhores resultados jurisprudenciais e práticos no direito brasileiro.” (ALVES, 2024, p.154). Nesta dimensão da subordinação, conforme a perspectiva estrutural, o aspecto fundamental não reside na conformidade do trabalhador aos objetivos do empreendimento ou no recebimento de ordens diretas das chefias, mas sim em seu vínculo estrutural com a dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços (DELGADO, 2019, p.353).

Há de se acrescentar, ainda, a proposta de Gaspar (2011), em sua obra “A Crise da Subordinação Jurídica Clássica Enquanto Elemento Definidor da Relação de Emprego”. Gaspar (2011) apresenta a ideia da Subordinação Potencial, partindo da perspectiva da ampliação do conceito de subordinação clássica. Seu objetivo era incluir na proteção do Direito do Trabalho cidadãos que, por não se enquadrarem na subordinação em sua perspectiva clássica, estariam fora do amparo estatal (ALVES, 2024, p.155). Em resumo,

Pode-se afirmar que há subordinação potencial quando o trabalhador, sem possuir o controle dos fatores de produção e, portanto, o domínio da atividade econômica, presta serviços por conta alheia, ficando sujeito, potencialmente, à direção do tomador dos serviços, recebendo ou não ordens diretas deste, em razão de sua inserção na dinâmica organizacional do tomador. (GASPAR, 2011, p.236).

Ocorre que, não obstante os esforços doutrinários de Gaspar (2011), a subordinação potencial se manifesta enquanto uma faceta da dimensão estrutural da subordinação, anteriormente definida. Isso porque, ao estabelecer que a submissão do prestador de serviços decorre de sua “[...]inserção na dinâmica organizacional do tomador.” (GASPAR, 2011, p.236) e de sua falta de domínio sobre os fatores de produção, Gaspar (2011), na verdade, delinea os contornos da subordinação estrutural.

Por fim, Delgado (2019) fornece uma síntese conclusiva da subordinação:

A compreensão dessas três dimensões do fenômeno subordinativo (a tradicional, a objetiva e a dimensão estrutural) não somente permite adequar o conceito jurídico, pela via interpretativa, às modificações da realidade, renovando o necessário expansionismo do ramo juslaborativo, como também relativiza a utilidade de fórmulas jurídicas restritivas de direitos sociais e fundamentais. (DELGADO, 2019, p.254).

Por todo o exposto, a conjugação dos cinco elementos fático-jurídicos, trabalho prestado por pessoa natural, com personalidade, não eventualidade, onerosidade (contraprestação) e, sobretudo, subordinação ao tomador dos serviços, é que, em sua essência

e nuances, configura o vínculo empregatício. Diferentemente se dá com o contrato civil, como será visto adiante.

2.2 Requisitos do contrato civil entre pessoas: naturais, jurídicas e entes despersonificados

Antes de tudo, é pertinente para o deslinde do presente trabalho definir o conceito de contrato, no entanto, sem adentrar no mérito de construção do conceito, haja vista não tratar-se de “[...]uma figura jurídica concreta, mas, sim, um paradigma lógico construído pela doutrina para comodidade sistemática e didática.” (GOMES, 2019, p.197).

Venosa (2026) compreende o negócio jurídico como:

[...]uma declaração de vontade que não apenas constitui um ato livre, mas pela qual o declarante procura uma relação jurídica entre as várias possibilidades que oferece o universo jurídico. (VENOSA, 2026, p.284).

Ao passo que o contrato é apenas uma faceta do negócio jurídico (VENOSA, 2026, p.285). Em outras palavras, o contrato é um negócio jurídico bilateral, pois demanda a manifestação de vontade convergente de ambas as partes contratantes. Além do mútuo consentimento, sua validade e capacidade de gerar direitos dependem da estrita observância à legislação vigente. Como todo ato negocial, ele se destina a alcançar objetivos específicos previamente estabelecidos pelas partes (PEREIRA, 2024, p.25).

Sendo o contrato uma espécie de negócio bilateral, a análise de sua estrutura perfaz o preenchimento de requisitos, por isso, “[...]devem ser levados em conta três planos: o da existência, o da validade e o da eficácia do negócio.” (VENOSA, 2026, p.310).

Primeiramente, o plano da existência demanda a presença dos elementos essenciais para que o negócio jurídico ingresse no mundo jurídico. Nesse sentido, Venosa sustenta que:

A declaração de vontade é elemento essencial do negócio jurídico. É seu pressuposto. Quando não existe pelo menos aparência de declaração de vontade, não podemos sequer falar de negócio jurídico. (VENOSA, 2026, p.310).

Desse modo, a manifestação volitiva constitui requisito indispensável para a própria formação do contrato, haja vista que a inexistência de vontade exteriorizada impede o reconhecimento do ato negocial como juridicamente existente.

Na mesma linha, Gomes (2019, p.263) define o negócio jurídico como “[...]uma declaração de vontade de sujeito de direito, no âmbito de sua autonomia para alcançar resultado juridicamente protegido.”. A concepção apresentada pelo autor evidencia que a autonomia privada permanece como fundamento estruturante da contratação civil, ainda que atualmente mitigada pelas normas de ordem pública e pela função social do contrato⁵.

Sob esse aspecto, importa destacar que a declaração de vontade, nos contratos, assume a forma de consentimento, exigindo convergência entre as manifestações volitivas das partes. Gomes (2019, p.265) afirma que “O consenso é, assim, elemento dos contratos e demais negócios bilaterais.”, razão pela qual não há contrato existente sem a integração das vontades dos contratantes. Tal entendimento reforça a própria natureza bilateral do contrato, cuja formação pressupõe proposta e aceitação reciprocamente conhecidas.

Ainda no plano da existência, a doutrina atual passou a reconhecer que o negócio jurídico não se resume apenas à manifestação da vontade, mas também à presença de elementos estruturais próprios. Nessa perspectiva, Tepedino e Oliva (2026, p.258) lecionam que “reputa-se, assim, existente o negócio que contém os seus elementos essenciais.”, os quais compreendem a vontade declarada, o objeto, a forma e a causa do negócio. Observa-se, portanto, uma ampliação da análise estrutural do negócio jurídico, especialmente quanto à relevância da causa contratual como elemento essencial da contratação civil.

No que concerne ao plano da validade do negócio jurídico, a doutrina civilista estabelece que, embora o negócio já exista juridicamente, somente produzirá efeitos válidos se preencher os requisitos impostos pelo ordenamento jurídico. Trata-se, portanto, da etapa em que se verifica a conformidade do ato negocial com as exigências legais previstas pelo Código Civil, especificamente em seu artigo 104. A partir desse dispositivo, a doutrina passou a estruturar os requisitos de validade em elementos subjetivos, objetivos e formais, vinculando-os diretamente à aptidão do negócio para produzir efeitos jurídicos legítimos.

Sob essa perspectiva, Tepedino e Oliva (2026, p.259) esclarecem que, superado o plano da existência, “[...]parte-se para a análise de sua validade, vale dizer, para a verificação do cumprimento dos requisitos negociais previstos pelo artigo 104 do Código Civil”. Os autores acrescentam que tais requisitos correspondem às “[...]qualidades exigidas para os

⁵Neto (2020), em seu artigo “O princípio da função social do contrato no Código Civil de 2002” expõe de forma sucinta e clara a função social do contrato, consagrada expressamente no artigo 421 do CC/02. Em seus dizeres: “O princípio da função social do contrato, insculpido no artigo 421 do Novo Código Civil, é um ‘mandado de otimização’, sendo certo que a ‘função social’ é um fator limitativo da liberdade de contratar, inclusive no que se refere ao próprio conteúdo contratual.” (NETO, 2020, p.2)

elementos essenciais[...]” (TEPEDINO; OLIVA, p.259), dentre elas a capacidade do agente, a licitude do objeto e a legalidade da forma adotada no negócio jurídico.

Em sentido semelhante, Venosa (2026, p.314) observa que, “ao analisar a capacidade do agente, suplantamos o plano de existência e nos situamos no plano de validade do negócio jurídico.”, ressaltando que a validade depende não apenas da manifestação da vontade, mas também da presença de “[...]objeto lícito, determinado e possível, e da forma livre ou prescrita em lei[...]” (VENOSA, 2026, p.314).

A capacidade civil apresenta-se, portanto, como pressuposto indispensável para que a manifestação de vontade seja juridicamente válida. Nesse aspecto, Gomes (2019, p.263) afirma que “[...]todo negócio jurídico pressupõe uma declaração de vontade, é preciso que tenha capacidade quem a emite.”. Gomes (2019, p.263) acrescenta, ainda, que a incapacidade constitui exceção à regra geral da plena aptidão negocial, razão pela qual somente pode decorrer de previsão legal expressa.

Nesse sentido, Tepedino e Oliva (2026, p.259) esclarecem que a capacidade mencionada pelo artigo 104 do CC/02 corresponde à capacidade de exercício ou de agir, isto é, à aptidão para exercer pessoalmente os direitos na ordem civil. Dessa maneira, embora toda pessoa possua capacidade de direito, nem todas possuem capacidade plena para praticar validamente atos negociais sem representação ou assistência⁶.

Tepedino e Oliva (2026, p.106) afirmam que toda pessoa possui aptidão para participar de relações jurídicas, adquirindo direitos e contraindo obrigações, circunstância tradicionalmente denominada personalidade ou capacidade de direito. A pessoa natural, portanto, constitui sujeito de direito por excelência, podendo celebrar contratos e assumir obrigações dentro dos limites estabelecidos pelo ordenamento jurídico.

Ao lado da pessoa natural, a pessoa jurídica também possui plena aptidão para integrar relações contratuais. Lôbo (2025) define pessoa jurídica como

[...] a entidade constituída por grupo de pessoas para realização de determinado fim ou a resultante da afetação de um patrimônio para fim específico, cuja personalidade é reconhecida pelo direito mediante o registro público. (LÔBO, 2025, p.114).

⁶Capacidade de fato e de direito são espécies do gênero capacidade civil. A capacidade de fato “[...]consiste na aptidão para o exercício, por si, dos atos da vida civil.”, ao revés, a capacidade de direito traduz o “[...]grau de aptidão para adquirir direitos ou praticar, por si ou por outrem, atos não proibidos pela lei.” (DONIZETTI; QUINTELLA; DONIZETTI, 2023, p.46).

A partir dessa concepção, percebe-se que a personalidade jurídica representa técnica de organização patrimonial e econômica reconhecida pelo direito, permitindo que determinados entes atuem autonomamente na ordem civil.

Tepedino e Oliva (2026, p.122), por sua vez, destacam que a pessoa jurídica é “[...]ente dotado de personalidade jurídica própria e independente daquela de seus membros.”, possuindo capacidade para adquirir direitos e contrair obrigações em nome próprio. Tepedino e Oliva (2026, p.122) enfatizam, ainda, que a autonomia patrimonial constitui característica inerente à personalidade jurídica, permitindo a separação entre o patrimônio da entidade e o patrimônio pessoal de seus integrantes. Essa autonomia assume especial relevância nas contratações civis contemporâneas, sobretudo naquelas estruturadas entre pessoas jurídicas para prestação de serviços. Isso porque a constituição formal de pessoa jurídica passou a ser frequentemente utilizada como instrumento de organização econômica e empresarial.

Além das pessoas naturais e jurídicas, admite-se, excepcionalmente, a participação de entes despersonalizados em determinadas relações negociais. Embora desprovidos de personalidade jurídica própria, tais entes podem ocupar posição jurídica relevante em razão de autorização legal específica, como ocorre com o espólio, a massa falida e o condomínio edilício. Nessas hipóteses, a capacidade negocial decorre da tutela conferida pelo ordenamento jurídico aos interesses patrimoniais envolvidos, permitindo-lhes atuar em relações obrigacionais específicas.

Outrossim, além da capacidade, a doutrina destaca a necessidade de legitimação específica para determinados negócios jurídicos. Venosa (2026, p.316), apoiando-se em Emilio Betti, diferencia capacidade e legitimação ao afirmar que a primeira consiste na “[...]aptidão intrínseca da parte para dar vida a atos jurídicos[...]”, enquanto a legitimação corresponde à competência específica para praticar determinados atos em razão da posição ocupada pelo sujeito na relação jurídica. Por sua vez, Gomes (2019, p.264), sustenta que determinadas restrições legais não decorrem propriamente de incapacidade, mas de “[...]falta de competência para agir com fins específicos.”.

No tocante ao requisito objetivo da validade, exige-se que o objeto do negócio seja lícito, possível, determinado ou determinável. Gomes (2019, p.266) afirma que “o objeto do negócio jurídico deve ser idôneo.”, não podendo contrariar “[...]a lei, a moral ou os bons costumes” (GOMES, 2019, p.266). O autor acrescenta que o objeto juridicamente impossível é aquele sobre o qual “[...]não permite a lei que os particulares transacionem[...]” (GOMES, 2019, p.266). Na mesma direção, Tepedino e Oliva (2026, p.259) sustentam que a licitude do

objeto corresponde à “[...]necessidade de conformidade do negócio jurídico com o ordenamento.”.

Quanto à forma, prevalece no direito brasileiro o princípio da liberdade formal. Venosa (2026, p.316) ressalta que “a regra é a forma livre”, entendimento igualmente consagrado pelo artigo 107, do CC/02⁷. Todavia, quando a legislação exigir forma específica, sua inobservância poderá acarretar nulidade do negócio jurídico⁸.

A análise da causa do negócio jurídico também se revela relevante no plano da validade. Gomes (2019, p.270) observa que a causa exerce importante função de controle da autonomia privada, permitindo ao ordenamento jurídico negar proteção a negócios “[...]sem significação, ou ilícitos.”. Já Tepedino e Oliva (2026, p.258) compreende a causa como “[...]função jurídica[...]” do negócio, elemento indispensável para identificar a real natureza da contratação⁹.

Por fim, no plano da eficácia, examina-se a aptidão concreta do negócio jurídico para produzir seus efeitos. Tepedino e Oliva (2026, p.257) esclarecem que, superadas as etapas da existência e validade, “[...]investiga-se se o negócio, plenamente válido, mostra-se apto à produção de efeitos jurídicos”. Dessa forma, mesmo negócios existentes e válidos podem ter sua eficácia limitada, suspensa ou condicionada por fatores externos ou cláusulas acessórias. E nesse sentido Venosa (2026, p.310) igualmente ressalta que “[...]o negócio pode existir, ser válido, mas ser ineficaz[...]”, exemplificando a hipótese de negócio subordinado à condição suspensiva. Percebe-se, assim, que a eficácia não se confunde com a validade do negócio jurídico, mas refere-se à efetiva produção dos efeitos pretendidos pelas partes.

2.3 Especificidades da contratação de serviços entre duas pessoas jurídicas

A modalidade contratual “prestação de serviços” possui disposição expressa na codificação civil brasileira, especificamente entre os artigos 593 a 609. Fontoura (2021, p.27) leciona tratar-se de “[...]instrumento pelo qual uma das partes, denominada prestador, obriga-se a prestar serviços à outra, denominada tomador ou dono do serviço, mediante

⁷ Conforme prevê o artigo 107, do CC/02: “A validade da declaração de vontade não dependerá de forma especial, senão quando a lei expressamente a exigir.” (BRASIL, 2002).

⁸ É o que determina o artigo 166, IV, do CC/02, conforme dispõe: “É nulo o negócio jurídico quando: IV - não revestir a forma prescrita em lei.” (BRASIL, 2002).

⁹ Utilizado como suporte para declarar, inclusive, a nulidade do negócio jurídico, nos termos do artigo 166, III, do CC/02. Melhor explicando, a análise da causa (ou motivo) não se restringe à licitude formal do objeto, mas se aprofunda na finalidade real perseguida pelas partes ao contratar, ou seja, busca a verdadeira intenção (o motivo determinante) que levou as partes a formalizar um contrato e se este motivo determinante for considerado ilícito, o negócio jurídico será nulo.

remuneração.”. No mesmo sentido segue o entendimento de Venosa (2025, p.405), conceitua a prestação de serviços como um contrato sinalagmático, por meio do qual uma das partes, denominada prestador, se obriga a prestar serviços à outra, chamada dono do serviço ou tomador, mediante o pagamento de remuneração.

Embora a existência de disciplina expressa da prestação de serviços, em nenhum momento o legislador se preocupou em determinar quem é o prestador de serviços (se pessoa física ou jurídica) do acordo¹⁰, desse modo, não havendo estipulação em contrário, não há dúvidas que, tanto a pessoa física, quanto a jurídica são aptas a figurar o polo passivo da relação contratual (TEPEDINO; KONDER; BANDEIRA, 2026, p.305). No mesmo sentido segue Fontoura (2021, p.27), lecionando “[...]que referida disponibilização de serviços independe da sua natureza (desde que ela não seja laboral), englobando o trabalho autônomo e eventual prestado por pessoas físicas e todo qualquer trabalho prestado pelas pessoas jurídicas.”. Por isso, não havendo menção legal que distingue a relação contratual pessoa física-pessoa jurídica e pessoa jurídica-pessoa jurídica, as especificidades da contratação de serviços entre duas pessoas jurídicas serão as mesmas da contratação de serviços de uma pessoa física. No entanto, apenas a primeira é relevante neste trabalho.

Primeiramente, Donizetti, Quintella e Donizetti (2023, p.479) defendem que tratando-se de prestador de serviços pessoa jurídica, o contrato terá eminentemente natureza de contrato por adesão. Em outras palavras, as condições gerais do acordo são preestabelecidas unilateralmente pelo proponente e aplicam-se de maneira inalterável, limitando a vontade do aderente à aceitação integral ou à rejeição das condições dispostas no instrumento particular (LÔBO, 2025, p.203). Desse modo, ao assumir a natureza de um contrato por adesão, a contratação pessoa jurídica-pessoa jurídica deixa de ser um ajuste paritário para se tornar uma imposição unilateral de condições preestabelecidas pelo tomador de serviços¹¹.

Por óbvio, há de se considerar a autonomia das partes contratantes, de modo que, “[...]a negociação de questões pontuais ou inclusão de cláusula a pedido do aderente - apesar de interferirem na uniformidade das contratações realizadas pelo proponente - não

¹⁰Se limitando tão somente a limitar o objeto contratual permitido, ou seja, o artigo 594, do CC/02 diz: “Toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição.” (BRASIL, 2002).

¹¹ Embora existam correntes doutrinárias que apontem a prevalência dos contratos por adesão em certas dinâmicas empresariais, sobretudo naquelas em que se observa a hipossuficiência econômica ou técnica de uma das partes, a prestação de serviços entre pessoas jurídicas permanece balizada pelos preceitos fundamentais do Direito Contratual. Nesse contexto, a autonomia privada, a boa-fé objetiva e a função social do contrato atuam como pilares indispensáveis à regulação dessas relações.

descaracterizam, per se, a contratação por adesão” (NERY, 2021, p.21). E, ainda, a natureza adesiva do contrato de prestação de serviços não lhe retira a característica não solene do consentimento nessa modalidade contratual, de tal forma que, “Pode ser manifestado por escrito ou verbalmente, como pode resultar implícito, inferido do próprio fato da prestação do serviço” (PEREIRA, 2024, p.364).

Além disso, a despeito da consensualidade contratual. Conforme lecionam Tepedino, Konder e Bandeira (2026, p.309), a prestação de serviços não exige forma específica para sua constituição, aperfeiçoando-se mediante simples manifestação convergente de vontade das partes contratantes. Embora a formalização escrita seja prática recorrente nas relações empresariais, especialmente em razão da necessidade de delimitação das responsabilidades assumidas, sua ausência não impede, por si só, a existência do vínculo contratual.

Em continuidade, outra característica relevante da prestação de serviços entre pessoas jurídicas consiste em sua natureza bilateral e onerosa. Tepedino, Konder e Bandeira (2026, p.308) observam que se trata de contrato sinalagmático, uma vez que as obrigações assumidas pelo prestador encontram sua causa jurídica na contraprestação assumida pelo tomador do serviço. Melhor dizendo, existe uma relação de interdependência entre a atividade desempenhada por uma das partes e a remuneração devida pela outra. A bilateralidade assume especial relevância nas relações empresariais, pois evidencia a reciprocidade de interesses econômicos que orienta a contratação.

Venosa (2025, p.405) caracteriza a prestação de serviços como um contrato bilateral, oneroso, consensual e comutativo, capaz de gerar direitos e deveres recíprocos. Nessa linha, ressalta que a remuneração é um elemento essencial e não accidental do instituto contratual da prestação de serviços, asseverando que “A retribuição pecuniária é consequência natural do trabalho[...]” (VENOSA, 2025, p.406), independentemente do termo utilizado para nomeá-la¹². Desse modo, a contraprestação econômica atua como componente estrutural do negócio jurídico entre pessoas jurídicas, refletindo a finalidade lucrativa da atividade empresarial.

A contratação entre pessoas jurídicas normalmente afasta o caráter estritamente personalíssimo que tradicionalmente marca algumas modalidades de prestação de serviços. Embora Tepedino, Konder e Bandeira (2026, p.305) reconheçam que a prestação de serviços

¹²É a conclusão, inclusive, do artigo 596, do CC/02, ao estabelecer que “Não se tendo estipulado, nem chegado a acordo as partes, fixar-se-á por arbitramento a retribuição, segundo o costume do lugar, o tempo de serviço e sua qualidade.” (BRASIL, 2002).

é, em regra, *intuitu personae*, os próprios autores admitem a possibilidade de estipulação contratual em sentido diverso.

A característica *intuitu personae* encontra fundamento no artigo 605 do CC/02, segundo o qual “nem aquele a quem os serviços são prestados poderá transferir a outrem o direito aos serviços ajustados, nem o prestador de serviços, sem aprazimento da outra parte, dar substituto que os preste”. Logo, a norma consagra a natureza personalíssima que, em regra, orienta o contrato de prestação de serviços, uma vez que a escolha do prestador costuma decorrer da confiança depositada em suas qualidades técnicas, profissionais ou pessoais. Nessa perspectiva, a substituição unilateral do prestador ou do tomador poderia frustrar as legítimas expectativas que motivaram a celebração do negócio entre as partes.

Venosa (2025, p.407) ressalta que o caráter pessoal da prestação de serviços é suficientemente acentuado para justificar a vedação legal à substituição do prestador sem a concordância da outra parte. Para o autor, o dispositivo evidencia que a identidade do contratado frequentemente constitui elemento relevante da contratação, sobretudo quando a execução do serviço depende de habilidades específicas ou de qualificação técnica diferenciada.

A aplicação do artigo 605 do CC/02, entretanto, exige interpretação compatível com a realidade da contratação entre duas pessoas jurídicas. Diferentemente do prestador pessoa física, cuja atuação normalmente se confunde com sua própria pessoa, a empresa contratada constitui uma organização econômica composta por estrutura operacional própria. Nesses casos, o interesse do tomador frequentemente não recai sobre a atuação de determinado indivíduo, mas sobre a capacidade empresarial da contratada de entregar o serviço pactuado.

Por essa razão, Tepedino, Konder e Bandeira (2026, p.309) admitem que as partes convençionem o afastamento da pessoalidade típica da prestação de serviços, isso é, possibilita o afastamento da regra do artigo 605 do CC/02.

Assim, nas contratações entre pessoas jurídicas, a pessoalidade tende a deslocar-se da figura do executor material do serviço para a organização empresarial contratada. A confiança que justifica a celebração do contrato deixa de estar vinculada a uma pessoa específica e passa a recair sobre a reputação, a capacidade técnica, a estrutura operacional e a expertise da empresa prestadora. Em razão disso, a utilização de empregados para a execução do objeto contratual não descaracteriza a natureza civil da avença, desde que preservada a autonomia empresarial da contratada e observadas as condições originalmente pactuadas entre as partes.

Quanto à duração do vínculo, o contrato de prestação de serviços conserva sua natureza temporária. Tepedino, Konder e Bandeira (2026, p.310) observam que o Código

Civil, em seu artigo 598, estabelece o prazo máximo de quatro anos para a contratação, ainda que destinada à execução de obra determinada ou à satisfação de dívida do prestador. Segundo os autores, a limitação busca impedir a perpetuação da vinculação contratual e evitar situações de excessiva dependência econômica entre as partes.

A temporariedade da contratação revela-se compatível com a lógica empresarial que orienta a prestação de serviços entre pessoas jurídicas, normalmente vinculada a projetos específicos, necessidades operacionais determinadas ou demandas transitórias do tomador dos serviços. Mesmo nos contratos celebrados por prazo indeterminado, o Código Civil assegura a possibilidade de rescisão unilateral mediante prévio aviso, preservando a liberdade contratual e a autonomia das partes¹³.

Por fim, além da extinção pelo decurso do prazo, pela conclusão dos serviços, pelo inadimplemento ou pela rescisão unilateral, a prestação de serviços também se extingue pela morte de qualquer das partes quando o contrato possuir caráter personalíssimo. Nesse aspecto, Tepedino, Konder e Bandeira (2026, p.313) destacam que, quando o prestador for uma pessoa jurídica, a sua dissolução equivale juridicamente à morte da pessoa natural, constituindo hipótese legal de extinção contratual prevista no artigo 607, do CC/02¹⁴. A regra decorre do reconhecimento de que a personalidade jurídica é o instrumento que permite à sociedade empresária adquirir direitos, contrair obrigações e atuar autonomamente no mundo jurídico, uma vez extinta essa personalidade, desaparece também o sujeito contratual responsável pela execução das obrigações assumidas.

Em sentido semelhante, Venosa (2025, p.413) afirma que a extinção da pessoa jurídica corresponde, para fins negociais, à morte da pessoa natural, razão pela qual a dissolução da sociedade pode determinar o encerramento do contrato de prestação de serviços, nesses casos, a dissolução da pessoa jurídica elimina justamente o elemento que motivou a contratação.

¹³Conforme dispõe o artigo 599, do CC/02, “Não havendo prazo estipulado, nem se podendo inferir da natureza do contrato, ou do costume do lugar, qualquer das partes, a seu arbítrio, mediante prévio aviso, pode resolver o contrato.

Parágrafo único. Dar-se-á o aviso:

I - com antecedência de oito dias, se o salário se houver fixado por tempo de um mês, ou mais;

II - com antecipação de quatro dias, se o salário se tiver ajustado por semana, ou quinzena;

III - de véspera, quando se tenha contratado por menos de sete dias.” (BRASIL, 2002).

¹⁴Art. 607. O contrato de prestação de serviço acaba com a morte de qualquer das partes. Termina, ainda, pelo escoamento do prazo, pela conclusão da obra, pela rescisão do contrato mediante aviso prévio, por inadimplemento de qualquer das partes ou pela impossibilidade da continuação do contrato, motivada por força maior. (BRASIL, 2002).

3 CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

Conforme discorrido, o contrato de prestação de serviços é uma modalidade contratual em que “uma pessoa se obriga a prestar um serviço a outra, eventualmente, em troca de determinada remuneração, executando-os com independência técnica e sem subordinação hierárquica.” (GOMES, 2022, p.329). Desse modo, há de se analisar as teorias que permeiam a figura contratual da prestação de serviços, o que será feito no presente capítulo.

3.1 Teoria contratual empresarial e civil e suas especificidades práticas contratuais

A teoria geral dos contratos é compreendida pelos “[...]elementos fundamentais e os princípios que devem estar presentes em qualquer acordo, com o objetivo de fornecer diretrizes para sua formação e execução.” (TISSOT, 2023). Frisa-se que, os elementos fundamentais, diga-se requisitos, foram cuidadosamente tratados no Capítulo 2, no tópico 2.1.

Por isso, neste momento, é imprescindível a exposição dos princípios aplicados à disciplina contratual. Desse modo, compreender como os princípios da autonomia da vontade; do consensualismo; da força obrigatória; e o da boa-fé (GOMES, 2022, p.54), se encaixam no Direito contratual será essencial para o deslinde do presente subtópico, pois “[...]formam a base axiológica da teoria geral dos contratos, orientando a criação, a interpretação e a aplicação das normas contratuais.” (TIBÚRCIO, 2024). Waisberg e Sacramone (2025, p.54) lecionam que, além daqueles, aplica-se nos contratos os princípios da relatividade dos efeitos do contrato, equilíbrio econômico e da função social do contrato¹⁵.

Além disso, Waisberg e Sacramone (2025), destacam a divisão dos princípios aplicáveis à esfera empresarial, fracionados em princípios gerais ou especiais.

Os gerais são aqueles princípios aplicáveis às relações jurídicas empresariais, quaisquer que elas sejam. Os especiais, por sua vez, são aqueles aplicáveis a determinados setores do direito empresarial, como os relativos aos contratos empresariais.¹⁶ (WAISBERG; SACRAMONE, 2025, p.32).

¹⁵Não obstante a ausência de um entendimento unificado na doutrina acerca dos princípios fundamentais dos contratos, há concordância em apontar, no mínimo, esses princípios (Waisberg; Sacramone, 2025, p.54). Os primeiros, princípio da autonomia da vontade, consensualismo e força obrigatória, que podem se reconduzir ao princípio da relatividade dos efeitos contratuais, são denominados de princípios tradicionais. Enquanto os demais, princípio da boa fé, equilíbrio econômico e função social, são construções recentes do mundo moderno (GOMES, 2022, p.54).

¹⁶Lecionam serem os princípios gerais divididos em: “[...] (i) princípio da livre-iniciativa, (ii) da livre concorrência, (iii) da função social da empresa e da (iv) intervenção mínima nos contratos.” (WAISBERG; SACRAMONE, 2025, p.32).

Apenas a parte que se refere aos princípios especiais importa ao presente estudo, pois são os aplicáveis aos contratos empresariais. Desse modo, os princípios especiais são a autonomia privada ampla, função social como desenvolvimento da atividade econômica e intervenção mínima (WAISBERG; SACRAMONE, 2025, p.65-68).

Primeiramente, tem-se o princípio da autonomia da vontade. Em que pese a escolha de Gomes (2022, p.54) pelo vocábulo “autonomia da vontade”, essa não mais se aplica no contexto hodierno, desse modo, preza-se pelo uso da “autonomia privada”¹⁷. Isso ocorre porque,

A ideia de autonomia privada já não se funda na perspectiva voluntarista do direito civil clássico, mas é tida como expressão das liberdades fundamentais, asseguradas pela ordem constitucional, no âmbito das relações privadas. (TEPEDINO; KONDER; BANDEIRA, 2026, p.14).

Em outros termos, com o declínio do liberalismo que centralizava a vontade absoluta nos acordos (VENOSA, 2025, p.13), consolidou-se o entendimento de que a autonomia privada não é um princípio absoluto. Ela assume um caráter positivo ao estabelecer obrigações para a autorregulação dos interesses particulares, vinculando intrinsecamente a liberdade ao senso de responsabilidade (TEPEDINO; KONDER; BANDEIRA, 2026, p.14).

Dito isso, a liberdade negocial permanece assegurada, porém passa a ser exercida dentro dos limites estabelecidos pelo ordenamento jurídico. Tal orientação encontra respaldo no artigo 421, do CC/02, segundo o qual “a liberdade contratual será exercida nos limites da função social do contrato”. Do mesmo modo, o artigo 421-A, do CC/02¹⁸ reforça a importância da autonomia privada ao reconhecer a intervenção mínima e a excepcionalidade da revisão contratual nas relações privadas.

Entretanto, a aplicação desse princípio apresenta nuances distintas quando analisadas sob a ótica do Direito Civil e do Direito Empresarial. No âmbito civil, a autonomia privada frequentemente sofre maior incidência de mecanismos de controle destinados à proteção da dignidade da pessoa humana, da parte vulnerável e do equilíbrio das relações jurídicas. A

¹⁷É o que defende Venosa (2025): “Na contemporaneidade, a autonomia da vontade clássica é substituída pela autonomia privada, sob a égide de um interesse social.” (VENOSA, 2025, p.20).

¹⁸Art. 421-A. Os contratos civis e empresariais presumem-se paritários e simétricos até a presença de elementos concretos que justifiquem o afastamento dessa presunção, ressalvados os regimes jurídicos previstos em leis especiais, garantido também que:

I - as partes negociantes poderão estabelecer parâmetros objetivos para a interpretação das cláusulas negociais e de seus pressupostos de revisão ou de resolução;

II - a alocação de riscos definida pelas partes deve ser respeitada e observada; e

III - a revisão contratual somente ocorrerá de maneira excepcional e limitada. (BRASIL, 2002).

preocupação com a proteção do contratante hipossuficiente justifica a imposição de limites mais intensos à liberdade contratual.

Diversamente, no âmbito empresarial, a autonomia privada assume papel ainda mais relevante, mais amplo. Waisberg e Sacramone (2025, p.65) sustentam que a atividade empresarial encontra fundamento na livre iniciativa e na liberdade de organização da atividade econômica,¹⁹ circunstância que exige maior respeito às escolhas negociais realizadas pelos agentes econômicos. Parte-se da premissa de que os empresários, contratantes, atuam profissionalmente no mercado, possuem capacidade técnica para avaliar riscos e dispõem de condições para negociar cláusulas contratuais de maneira consciente e estratégica. Logo, defendem o conceito de autonomia privada ampla no âmbito comercial, pois

[...] sendo os contratos mercantis parte fundamental da economia de mercado pautada na liberdade de iniciativa e concorrência, nada mais lógico que a autonomia das partes seja ampla, cabendo a cada uma o ônus da decisão de contratar ou não e do que definir como risco/retorno. (WAISBERG; SACRAMONE, 2025, p.65).

Em continuidade, o princípio do consensualismo segundo o qual o contrato se aperfeiçoa, em regra, pela simples convergência das vontades dos contratantes, independente da observância de forma especial, salvo quando a lei assim o exigir²⁰. Gomes (2022, p.64) identifica, ainda, o consensualismo como uma das bases estruturantes do direito contratual moderno, sustentando que o contrato nasce do simples acordo de vontades.

A importância do consenso para a formação dos contratos também é destacada por Venosa (2026, p.442), para quem a vontade constitui elemento essencial do negócio jurídico. Segundo o autor, “Todo negócio jurídico deve conter elementarmente declaração de vontade; faltando esta, não haverá negócio.”, razão pela qual o consentimento representa pressuposto indispensável para a própria existência do contrato.

No entanto, sob a ótica da teoria contratual contemporânea, o consensualismo não pode ser compreendido apenas como mera coincidência formal de declarações de vontade. Tepedino, Konder e Bandeira (2026, p.39) defendem que a moderna concepção contratual supera a visão estritamente voluntarista do negócio jurídico, exigindo que o consenso seja analisado à luz da boa-fé objetiva e da função social do contrato, a serem tratados em momento próprio. Dessa forma, a validade e eficácia do consentimento não dependem apenas

¹⁹Denominados como princípios gerais, aplicados às relações jurídicas empresariais. (WAISBERG; SACRAMONE, 2025, p.32).

²⁰Art. 107. A validade da declaração de vontade não dependerá de forma especial, senão quando a lei expressamente a exigir. (BRASIL, 2002).

de sua existência formal, mas também de sua compatibilidade com os valores consagrados pelo ordenamento jurídico.

Essa evolução teórica permite identificar diferentes manifestações do princípio do consensualismo no Direito Civil e no Direito Empresarial. Dessa forma, a regra geral é que os contratos empresariais não exigem formalidade especial para sua celebração, o que confere às partes a liberdade de manifestar seu consentimento por qualquer meio juridicamente idôneo (WAISBERG; SACRAMONE, 2025, p.57).

Nesse sentido, lecionam Waisberg e Sacramone:

Por um lado, no âmbito das relações civis, o consensualismo precisou ser mitigado para proteger as partes em relações possivelmente assimétricas. Ao seu turno, a dinâmica natural do direito empresarial carece que o formalismo seja a exceção, uma vez que se contrário fosse as trocas mercantis ver-se-iam engessadas. (WAISBERG; SACRAMONE, 2025, p.57).

Conclui-se, então, que a diferença reside, sobretudo, na intensidade que o ordenamento intervém para tutelar a manifestação do consentimento em suas diversas esferas de incidência.

Além disso, a força obrigatória dos contratos também merece exposição, enquanto último princípio tradicional da teoria geral dos contratos. Tradicionalmente sintetizado pela máxima *pacta sunt servanda*²¹, ou seja, “o acordo de vontades faz lei entre as partes” (VENOSA, 2025, p.15). Gomes (2022, p.65) identifica a força obrigatória como consequência natural da autonomia privada. Segundo o autor, uma vez manifestada a vontade e aperfeiçoado o contrato, este adquire força vinculante para as partes, que ficam obrigadas ao cumprimento das obrigações livremente assumidas (GOMES, 2022, p.65). Nesse contexto, o contrato deixa de ser mera manifestação de intenções para transformar-se em verdadeira norma jurídica entre as partes.

Tiago Dantas (2023, p.136) observa que a força obrigatória decorre da necessidade de conferir segurança às relações jurídicas, permitindo que as partes organizem seus interesses patrimoniais com base na confiança de que os compromissos assumidos serão respeitados entre si. Em sentido semelhante, Venosa (2025) ressalta a indispensabilidade do princípio para a preservação da segurança jurídica. E é, nesse sentido, que se

Não tivesse o contrato força obrigatória estaria estabelecido o caos. Ainda que se busque o interesse social, tal não deve contrariar tanto quanto possível a vontade contratual, a intenção das partes. (VENOSA, 2025, p.15).

²¹ Isso é, o acordo é lei entre as partes contratantes (VENOSA, 2025, p.15).

Por isso, “decorre desse princípio a intangibilidade do contrato. Ninguém pode alterar unilateralmente o conteúdo do contrato, nem pode o juiz, como princípio, intervir nesse conteúdo. Essa é a regra geral.”²² (VENOSA, 2025, p.16). Tepedino, Konder e Bandeira (2026, p.38) observam que a concepção liberal clássica atribuía à obrigatoriedade contratual caráter praticamente absoluto, partindo da premissa de que a vontade individual era suficiente para legitimar qualquer disciplina negocial. Acrescentam, no entanto,

[...] o novo significado atribuído ao contrato pela ordem constitucional agrega à sua fundamentação outros imperativos além da estabilidade das relações. O equilíbrio entre essas exigências pode conduzir a que, em determinadas circunstâncias, o conteúdo do contrato seja reconstruído pelo intérprete, em sua atividade hermenêutica, de maneira a compatibilizá-lo com a principiologia que rege o direito contratual e condiciona o exercício da autonomia negocial. (TEPEDINO; KONDER, BANDEIRA, 2026, p.39).

Dito de outro modo, a “[...] incidência direta da principiologia constitucional, como decorrência da funcionalização do contrato à realização do projeto constitucional” (TEPEDINO; KONDER; BANDEIRA, 2026, p.40) conduzem à uma releitura da aplicação do princípio em epígrafe²³.

Por fim, ressalta-se que a força obrigatória não apresenta especificidades que o diferem de sua incidência no âmbito civil e no âmbito empresarial, conforme preconiza a própria disposição legal do artigo 421-A do CC/02, o qual não afasta a possibilidade de revisão dos contratos civis e empresariais, se houverem elementos que justifiquem a exclusão da presunção de paridade e simetria entre os contratantes.

Ademais, entre os princípios que norteiam a teoria moderna dos contratos, a boa-fé ocupa posição de destaque, figurando como parâmetro de conduta para os contratantes

²²Expressamente consagrada nos artigos 421 e 421-A, do CC/02, os quais merecem serem aqui transcritos:

Art. 421. A liberdade contratual será exercida nos limites da função social do contrato. (Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019)

Parágrafo único. Nas relações contratuais privadas, prevalecerão o princípio da intervenção mínima e a excepcionalidade da revisão contratual. e;

Art. 421-A. Os contratos civis e empresariais presumem-se paritários e simétricos até a presença de elementos concretos que justifiquem o afastamento dessa presunção, ressalvados os regimes jurídicos previstos em leis especiais, garantido também que:

I - as partes negociantes poderão estabelecer parâmetros objetivos para a interpretação das cláusulas negociais e de seus pressupostos de revisão ou de resolução;

II - a alocação de riscos definida pelas partes deve ser respeitada e observada; e

III - a revisão contratual somente ocorrerá de maneira excepcional e limitada. (BRASIL, 2002).

²³Tepedino, Konder e Bandeira (2026) apresentam, ainda, exemplos da relativização da força obrigatória dos contratos, vejamos: “Dessa forma, são exemplos de relativização da intangibilidade do conteúdo do contrato a possibilidade da revisão, rescisão ou da resolução contratual, por lesão ou por excessiva onerosidade, em atendimento ao princípio do equilíbrio contratual, bem como o afastamento de cláusulas reputadas abusivas, o controle do exercício de direitos e a imposição de deveres não previstos pelas partes, com fundamento na boa-fé, na função social do contrato e na proteção dos vulneráveis.” (TEPEDINO; KONDER; BANDEIRA, 2026, p.40).

durante todas as fases da relação negocial. É o que dispõe o artigo 422, do CC/02, “Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.”. A redação do dispositivo evidencia que a boa-fé não se limita ao momento da formação do contrato, irradiando seus efeitos para toda a relação obrigacional, inclusive durante as negociações preliminares e após o cumprimento das prestações principais.

Para Gomes (2022, p.69) o contrato não deve ser compreendido apenas como instrumento destinado à satisfação de interesses individuais, mas também como relação jurídica que impõe deveres recíprocos de correção, lealdade e confiança. Importante salientar que a modalidade da boa-fé estudada e disciplinada no texto do artigo 422, do CC/02, trata-se da boa-fé objetiva. Nesse sentido, afirma Venosa:

Como o dispositivo do art. 422 se reporta ao que se denomina boa-fé objetiva, é importante que se distinga da boa-fé subjetiva. Na boa-fé subjetiva, o manifestante de vontade crê que sua conduta é correta, tendo em vista o grau de conhecimento que possui de um negócio. Para ele há um estado de consciência ou aspecto psicológico que deve ser considerado. (VENOSA, 2025, p.18).

A boa-fé objetiva corresponde a um modelo de comportamento social, um imperativo de conduta que observa os padrões éticos e as regras sociais estabelecidas e reconhecidas (VENOSA, 2025, p.18). Sob essa perspectiva, a boa-fé objetiva exerce múltiplas funções dentro do sistema contratual. Tepedino, Konder e Bandeira (2026, p.41) entendem que a boa-fé objetiva possui tríplice função, quais sejam: função interpretativa, função restritiva do exercício abusivo de direitos e função criadora de deveres anexos. No entanto, defendem a possibilidade de reduzir as três funções apontadas há apenas duas, função interpretativa e função criadora de deveres anexos, justificam esse entendimento, pois

[...]são estes deveres anexos, que formando o núcleo da cláusula geral de boa-fé, se impõem ora de forma positiva, exigindo dos contratantes determinado comportamento, ora de forma negativa, restringindo ou condicionando o exercício de um direito previsto em lei ou no próprio contrato. (TEPEDINO; KONDER; BANDEIRA, 2026, p.44).

A função interpretativa encontra previsão no artigo 113, do CC/02, segundo o qual “Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração.” (BRASIL, 2002). Isso significa que a interpretação de cláusulas contratuais não deve limitar-se à literalidade do texto, devendo considerar também a confiança legitimamente depositada pelas partes e a finalidade econômica do negócio celebrado.

Além da função interpretativa, a boa-fé exerce função integrativa. Venosa (2025, p.18-19) ressalta que a relação contratual não se restringe às obrigações expressamente previstas pelas partes, sendo complementada por deveres jurídicos que decorrem diretamente da boa-fé objetiva. Assim, ainda que não constem expressamente do instrumento contratual, surgem para os contratantes deveres de informação, cooperação, proteção, lealdade e transparência.

Esses deveres, frequentemente denominados deveres anexos, assumem especial importância nos contratos contemporâneos. Tepedino, Konder e Bandeira (2026, p.44-45) observam que a boa-fé objetiva impõe aos contratantes uma postura cooperativa voltada à realização da finalidade econômica do contrato. Em razão disso, o descumprimento de um dever de informação ou de cooperação pode gerar responsabilidade contratual mesmo quando a obrigação principal tenha sido formalmente cumprida.

Ademais, a função social assume relevante papel na autonomia privada, atuando enquanto freio à liberdade de contratar dos indivíduos (VENOSA, 2025, p.20). Em outras palavras, a partir da valorização dos princípios constitucionais e da crescente preocupação com os efeitos sociais das relações jurídicas, passou-se a reconhecer que o contrato, embora continue sendo instrumento de satisfação de interesses privados, também desempenha função econômica e social.

Essa orientação encontra respaldo no próprio texto codicista, ao dispor, em seu artigo 421, que “a liberdade contratual será exercida nos limites da função social do contrato” e também identificando a função social enquanto preceito de ordem pública, conforme predispõe o artigo 2.035, parágrafo único, do CC/02²⁴. A redação desses dispositivos demonstra que a função social não pretende eliminar a autonomia privada e enfraquecer a liberdade contratual, mas condicioná-las à observância de “[...]interesses extracontratuais socialmente relevantes, assim considerados pelo legislador constitucional, sob pena de não merecimento de tutela do exercício da liberdade de contratar.” (TEPEDINO; KONDER; BANDEIRA, 2026, p.51).

Venosa (2025, p.20) explica que o reconhecimento da função social afasta-se da teoria contratual clássica, no sentido de que o modelo liberal tradicional atribuía primazia quase

²⁴Art. 2.035. A validade dos negócios e demais atos jurídicos, constituídos antes da entrada em vigor deste Código, obedece ao disposto nas leis anteriores, referidas no art. 2.045, mas os seus efeitos, produzidos após a vigência deste Código, aos preceitos dele se subordinam, salvo se houver sido prevista pelas partes determinada forma de execução.

Parágrafo único. Nenhuma convenção prevalecerá se contrariar preceitos de ordem pública, tais como os estabelecidos por este Código para assegurar a função social da propriedade e dos contratos. (BRASIL, 2002).

absoluta às vontades dos contratantes, partindo da premissa de que o contrato era justo pelo simples fato de resultar da livre manifestação de vontade das partes.

No mesmo sentido Gomes (2022) leciona em sua obra “Contratos”, em que defende o papel de compatibilização da atividade contratual com os valores da justiça, equilíbrio e solidariedade social, de modo que o exercício da liberdade contratual não se converta em instrumento de abuso ou produção de efeitos socialmente indesejáveis.

No Direito Empresarial, por outro lado, a função social é mitigada e adaptada para a interpretação dos contratos empresariais, tratada como princípio da função social como desenvolvimento do mercado (WAISBERG; SACRAMONE, 2025, p.64).

É nesse sentido que a Lei n. 13.874/2019 conferiu uma melhor delimitação do princípio da função social do contrato para estabelecer que a função social deverá ser concebida em atenção ao papel desse contrato para o desenvolvimento do mercado e para a segurança das relações jurídicas. (WAISBERG; SACRAMONE, 2025, p.64).

Dito isso, o artigo 421, parágrafo único, do CC/02, estabelece que “nas relações contratuais privadas, prevalecerão o princípio da intervenção mínima e a excepcionalidade da revisão contratual” (BRASIL, 2002).

Logo, a função social do contrato consolidou-se como elemento indispensável da teoria contratual contemporânea. Sua finalidade não consiste em restringir arbitrariamente a liberdade contratual, mas em assegurar que a autonomia privada seja exercida de maneira compatível com os valores constitucionais, com a boa-fé objetiva e com a finalidade econômica do negócio jurídico. Tanto no Direito Civil quanto no Direito Empresarial, a função social atua como critério de legitimação da atividade contratual, garantindo que os contratos cumpram não apenas a vontade das partes, mas também o papel econômico e social que justificam sua proteção pelo ordenamento jurídico.

Em complementação, há o princípio do equilíbrio contratual. Em síntese, esse princípio “[...]garante uma mínima corresponsabilidade entre as prestações, especialmente por meio de institutos como a lesão, a revisão judicial e a resolução por onerosidade excessiva.” (TEPEDINO; KONDER; BANDEIRA, 2026, p.52). Isso é, não se trata de exigir absoluta igualdade econômica entre as partes ou perfeita correspondência entre as prestações, mas de impedir que a relação contratual se transforme em instrumento de obtenção de vantagens excessivas ou de imposição de sacrifícios desproporcionais a parte mais frágil (TEPEDINO; KONDER; BANDEIRA, 2026, p.52).

Por fim, é importante acrescentar que, segundo Waisberg e Sacramone (2025, p.61), o equilíbrio contratual deve ser bem compreendido nos contratos empresariais para que os riscos contratados pelos agentes econômicos não sejam subvertidos²⁵. Isso porque, as partes contratantes “[...] são conscientes de todos os riscos da contratação e de que esta seria conveniente à satisfação dos respectivos interesses.” (WAISBERG; SACRAMONE, 2025, p.61). Portanto, para se desvencilhar dessa presunção, elementos de prova sólidos são indispensáveis, visto que a distribuição de riscos acordada entre os sujeitos deve ser respeitada.

3.2 Teoria contratual trabalhista e suas especificidades práticas

Como disciplina que possui contornos próprios e autonomia didática, o Direito do Trabalho também é regido por teorias contratuais específicas, sobretudo no que se refere à relação empregatícia, que fundamentam seu modo de ser no ordenamento jurídico, ou seja, a natureza jurídica do fenômeno da relação empregatícia (DELGADO, 2019).

Por isso pode-se dizer que encontrar a natureza jurídica de uma figura do Direito (como a relação empregatícia) consiste em se apreenderem os elementos fundamentais que integram sua composição específica, contrapondo-os, em seguida, ao conjunto mais próximo de figuras jurídicas, de modo a classificar o instituto enfocado no universo de figuras existentes no Direito. (DELGADO, 2019, p.357).

A exposição das teorias contratuais existentes no âmbito trabalhista para definição da natureza jurídica da relação empregatícia é essencial para compreender qual lugar a relação de emprego ocupa. Logo, “Como ocorre com toda e qualquer classificação, também as teorias que tentaram explicar a natureza jurídica da relação de emprego são enumeradas de forma diversa conforme o doutrinador.” (RESENDE, 2023, p.80).

Inicialmente, a tendência civilista preponderava, buscando subordinar a nova e emergente figura do Direito do Trabalho às figuras contratuais clássicas e tradicionais do Direito Civil, isto é, às teorias contratualistas tradicionais (DELGADO, 2019, p.358). Nessa linha, quatro foram as teorias elaboradas: teoria do arrendamento, teoria do contrato de compra e venda, teoria do mandato e teoria da sociedade (ALVES, 2024, p.158).

A teoria do arrendamento é “a mais antiga das construções teóricas civilistas[...]” (DELGADO, 2019, p.359), estabelecia que “[...] o contrato de emprego teria a natureza do

²⁵Desse modo, defendem a ideia do princípio do equilíbrio contratual presumido. (WAISBERG; SACRAMONE, 2025, p.61).

arrendamento do direito civil (locação de serviços) ou da empreitada (locação de obra)” (RESENDE, 2023, p.80). No entanto, Delgado (2019, p.359) entende que a superação dessa teoria decorre da inexistência de separação entre o trabalhador e o objeto da prestação de trabalho no contrato empregatício, diferentemente da locação, que exige a separação entre locador e coisa.

A segunda teoria, dentro das teorias contratuálistas tradicionais, é no sentido de que “[...]o contrato de trabalho seria, a rigor, um contrato de compra e venda.” (RESENDE, 2023, p.80), pois o empregado aliena sua força de trabalho ao empregador mediante o pagamento de um preço correspondente, que é o salário (DELGADO, 2019, p.360). Entretanto, Delgado (2019, p.360) compreende pela inaplicabilidade dessa teoria, à razão disso leciona que a relação de emprego não se confunde com os institutos da compra e venda ou do arrendamento, pois o trabalho é indissociável da pessoa do trabalhador, a relação jurídica possui natureza contínua e sucessiva no tempo, e a obrigação assumida é de fazer, e não de dar. Ainda, Resende acrescenta não ter o trabalho humano natureza mercantil, “não podendo ser coisificado (princípio da dignidade da pessoa humana)” (RESENDE, 2023, p.80).

Ademais, “A fixação jurídica do pacto empregatício como mandato também não se sustenta, vez que na relação de emprego, regra geral, há o caráter fiduciário.” (ALVES, 2024, p.158).

[...]mesmo em algumas situações marcadas pela elevada confiança entre as partes (trabalho doméstico, ilustrativamente), o tipo de fideiússa inerente à relação jurídica não transfere necessariamente poderes do empregador ao empregado: ao contrário, pode até mesmo acentuar a subordinação do obreiro. (DELGADO, 2019, p.361).

Adicionalmente, Resende justifica a impossibilidade de aplicação dessa teoria, porque “[...] o mandato pode ser gratuito, ao passo que a relação de emprego é sempre onerosa.” (RESENDE, 2023, p.81).

Por fim, a última teoria do grupo das teorias contratuálistas é a teoria da sociedade. Em síntese, “Haveria um interesse comum entre os sujeitos da relação de emprego, aproximando-a da figura da sociedade.” (RESENDE, 2023, p.81). Ocorre que, “na relação de emprego há interesses contrapostos (onerosidade) e subordinação jurídica, ao contrário daquilo que caracteriza a sociedade, que é *affectio societatis*²⁶.” (ALVES, 2024, p.158). Logo, Delgado (2019, p.361) considera manifesto o artificialismo dessa concepção.

²⁶ É o encontro de vontades de pessoas envolvidas no mesmo objetivo (RESENDE, 2023, p.101).

Superada a teoria contratualista, “foram criadas teorias acontratualistas na perspectiva da ruptura com o modelo contratualista tradicional” (ALVES, 2024, p.158). Desse modo, a teoria acontratualista desdobra-se em teoria da relação de trabalho e a teoria institucionalista (DELGADO, 2019, p.365).

A primeira “partia do pressuposto de que a vontade não tem importância na constituição do vínculo empregatício, o qual seria sempre constituído por uma situação jurídica objetiva” (RESENDE, 2023, p.81). Exemplificando, “basta, para tal teoria, a confluência dos elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação empregatícia para a sua existência, independentemente de manifestação de vontade” (ALVES, 2024, p.159). Entretanto, “[...]tal teoria é incompatível com a ideia de tempo à disposição do empregador” (RESENDE, 2023, p.81).

Lado outro, tem-se a teoria institucionalista, que compreende que

[...]a relação empregatícia configura um tipo de vínculo jurídico em que as ideias de liberdade e vontade não cumpriam papel relevante, seja em seu surgimento, seja em sua reprodução ao longo do tempo. (DELGADO, 2019, p.367).

Em melhores termos, Delgado (2019, p.367) afirma que a empresa é vista como uma instituição que se impõe objetivamente sobre um conjunto de pessoas, cuja permanência e evolução são independentes da vontade particular de seus membros.

Em contraponto à teoria acontratualista “é desenvolvida, então, a teoria contratualista moderna, pela qual a natureza jurídica do vínculo empregatício é contratual, mas não civilista” (ALVES, 2024, p.159), isso é, embora a natureza da relação empregatícia seja inegavelmente contratual, é pacificamente compreendida sua distinção dos modelos tradicionais do Direito Civil (RESENDE, 2023, p.82). Explica-se: a relação empregatícia objetiva uma obrigação de fazer somada aos elementos caracterizadores da relação de emprego, especificamente o estado de subordinação do empregado e

Esse modo de ser da prestação nuclear do contrato empregatício é, portanto, o que o distingue de outros contratos em que seja também essencial uma prestação de fazer (ilustrativamente, contratos de empreitada, de locação de serviços, de mandato, de sociedade, etc.). (DELGADO, 2019, p.363-364).

Acrescenta-se, ainda, o entendimento de Resende no sentido de que “A natureza contratual da relação de emprego advém do fato de que a vontade é essencial à sua configuração” (RESENDE, 2023, p. 82).

Alves (2024, p.160) assevera que independentemente das diferentes teorias formuladas para explicar a natureza jurídica da relação de emprego, mostra-se mais relevante posicioná-la como instituto inserido no âmbito do Direito Privado, porém submetido às particularidades próprias do Direito do Trabalho. Nessa perspectiva, a formação do vínculo empregatício prescinde de uma declaração específica de vontade contratual, bastando a presença do trabalho prestado de forma livre e subordinada, em conjunto com os demais elementos caracterizadores da relação de emprego²⁷.

Em síntese, a evolução das teorias acerca da natureza jurídica da relação de emprego demonstra a gradativa superação das tentativas de enquadramento do vínculo empregatício nas teorias clássicas do Direito Civil. Embora a teoria contratualista moderna reconheça a natureza contratual da relação de emprego, sua disciplina jurídica revela características próprias que a distinguem dos demais contratos privados, especialmente em razão da incidência de princípios protetivos específicos do Direito do Trabalho. Tal constatação torna necessária a análise comparativa de suas aproximações e diferenças teóricas e práticas, tema que será examinado no tópico seguinte.

3.3 Aproximações e distinções teóricas e práticas entre os contratos trabalhistas e cíveis

O ordenamento jurídico abriga variadas modalidades de pactos que compartilham um núcleo comum: a execução de uma atividade por pessoa natural em favor de outrem (DELGADO, 2019). Esse traço identitário possibilita o agrupamento de tais negócios jurídicos sob a categoria denominada "contratos de atividade". Nesse contexto, o autor identifica o contrato de prestação de serviços, Direito Civil, o contrato de emprego e o contrato de trabalho avulso²⁸, Direito do Trabalho, como espécies integrantes desse gênero comum de contratação de atividades.

Embora a diferenciação entre relação de trabalho e relação de emprego seja nítida, é comum que doutrinadores e profissionais do Direito utilizem os termos como se fossem sinônimos (ALVES, 2024, p.326).

²⁷Conforme determina o artigo 3º da CLT.

²⁸Alves ressalta que “o trabalho avulso está constitucionalmente equiparado, para os fins dos direitos previstos no artigo 7º da Constituição da República, ao empregado.” e, ainda, conceitua o trabalho avulso como “[...] forma de prestação laborativa sem vínculo empregatício, com ampla proteção constitucional trabalhista, consistente em subordinação atípica e prestação de serviços a diversos tomadores de mão-de-obra e remuneração por rateio, em razão da participação efetiva de cada trabalhador” (ALVES, 2024, p.170).

Nessa linha, utiliza-se a expressão relação de trabalho (e, consequentemente, contrato de trabalho ou mesmo Direito do Trabalho) para se indicarem típicas relações, institutos ou normas concernentes à relação de emprego, no sentido específico. (DELGADO, 2019, p.334).

A incongruência encontra-se disposta no próprio artigo 442 da CLT, ao prever que o “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”, ocorre que, “o contrato de trabalho, na verdade, não corresponde à relação de emprego, e sim faz surgir tal relação. É a partir do acordo de vontades entre empregador e empregado que surge no mundo jurídico o liame empregatício” (RESENDE, 2023, p.281). Logo, a denominação contrato de trabalho possui alcance excessivamente abrangente, já que engloba todas as relações de trabalho. Assim, seria tecnicamente mais correto empregar a expressão contrato de emprego ou contrato de trabalho subordinado para designar a relação empregatícia propriamente dita, como quis a norma (RESENDE, 2023, p.281).

Entretanto, é importante consignar que as duas figuras não se confundem, isso é, “a relação de trabalho é gênero do qual a relação de emprego é espécie” (ALVES, 2024, p.326). Tal distinção é relevante, pois apenas a relação de emprego possui proteção do Direito do Trabalho. Ocorre que,

Tal assertiva não significa que o trabalhador ao vincular-se a um tomador de seus serviços sem que haja o liame empregatício encontra-se desprotegido pelo Direito. Essa relação de trabalho será uma relação contratual, regida e disciplinada pelas normas de Direito Civil. (ALVES, 2024, p.326).

Por isso, há aproximações e distinções entre os contratos trabalhistas, mais especificamente os contratos de emprego, e cíveis, o que será apresentado adiante.

Primeiramente, a figura do contrato está disposta no campo dos negócios jurídicos²⁹ bilaterais, pois sua formação pressupõe mais de uma manifestação de vontade para existir (TEPEDINO; KONDER; BANDEIRA, 2026, p.6). Desse modo, tanto os contratos trabalhistas³⁰ quanto os contratos civis dependem da confluência de vontades para se concretizar no campo da existência.

No campo dos contratos de emprego vislumbra-se, além da manifestação de vontade pelas partes, a necessidade de estarem presentes os elementos fático-jurídicos³¹ para

²⁹A teoria do negócio jurídico propõe sua análise em três planos autônomos e sucessivos: o da existência, que investiga a presença dos elementos essenciais à formação do ato; o da validade, que examina sua compatibilidade com as exigências legais; e o da eficácia, responsável por aferir a possibilidade de produção dos efeitos jurídicos pretendidos pelas partes. (TEPEDINO; OLIVA, 2025, p.245).

³⁰Extraí essa interpretação do próprio texto celetista, consigna o artigo 442 que o “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” (BRASIL, 1943).

³¹Remete-se à leitura do tópico 2.1 deste trabalho.

declará-lo como existente. Dito de outra forma, o contrato de emprego é o negócio jurídico, tácito ou expresso, pelo qual o empregado disponibiliza sua mão de obra em favor do empregador, quer seja pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado, caracterizando-se pela pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação na execução dos serviços (RESENDE, 2023, p.281).

Existente o contrato, de trabalho ou civil, inicia-se a análise da sua validade, ou seja, “para verificação do cumprimento dos requisitos negociais[...]” (TEPEDINO; OLIVA, 2025, p.247). No âmbito dos contratos civis não há dúvidas, o contrato apenas será válido se preencher os requisitos dispostos no artigo 104 do CC/02, ou seja, “[...] capacidade do agente que declara a vontade, licitude, determinabilidade e possibilidade do objeto, bem como legalidade da forma escolhida para o ato (ou seja a sua correspondência à previsão ou não vedação legal)”³² (TEPEDINO; OLIVA, 2025, p.247).

No âmbito do Direito do Trabalho o campo da validade produz contornos próprios. Verificada a existência da relação empregatícia, “[...]é necessária a presença também concomitante de elementos jurídico-formais.” (ALVES, 2024, p.160). Em outros termos, são requisitos cuja regularidade jurídica se mostra essencial para que a relação jurídica, embora existente no plano dos fatos, seja reconhecida pelo Direito como apto à produção de todos os seus efeitos (DELGADO, 2019, p.355).

Por isso, Delgado entende serem os elementos jurídico-formais do contrato empregatício os clássicos elementos constitutivos da figura contratual, previstos no artigo 104, da codificação civilista, isso é, “[...]capacidade das partes contratantes; licitude do objeto contratado (“objeto lícito, possível, determinado ou determinável”); forma contratual prescrita em lei ou por esta não proibida; higidez na manifestação da vontade das partes.” (DELGADO, 2019, p.355).

Quanto ao primeiro requisito, a capacidade laborativa é definida como a aptidão inerente ao sujeito para atuar nas relações de trabalho (RESENDE, 2023, p.284), vinculando-se intrinsecamente ao critério da idade mínima permitida para o labor (ALVES, 2024, p.161). No que refere-se à capacidade do empregador, “[...]ante a falta de norma específica a capacidade trabalhista coincide com a capacidade civil.” (RESENDE, 2023, p.284), ou seja, para figurar validamente como empregador, a pessoa, física, deve possuir

³²Os elementos do plano da validade foram minuciosamente tratados no tópico 2.2 deste trabalho.

plena capacidade civil, adquirida, em regra, aos 18 anos de idade, nos termos do artigo 5º, do CC/02, podendo, a partir de então, contratar empregados³³.

Lado outro, em relação ao empregado, o texto legal possui regras próprias. Por óbvio, “[...]a capacidade plena para os atos da vida trabalhista é adquirida aos 18 anos[...]” (RESENDE, 2023, p.284), mas há também a capacidade trabalhista relativa (RESENDE, 2023, p.284), entre 14 e 18 anos incompletos. Em melhores termos, “[...]o menor entre 14 e 16 anos pode ser empregado, desde que seja na condição de menor aprendiz. Após os 16 anos o menor pode ser empregado sem que seja em um contrato de aprendizagem[...]”³⁴ (ALVES, 2024, p.161). Delgado leciona que, “[...]se existente, na prática, o contrato irregular, pagar-se-ão ao empregado menor todas as parcelas cabíveis; contudo, imediatamente deve-se extinguir o vínculo, *ope judicis*, em face da vedação constitucional[...]” defendendo, ainda, que “[...]todos os efeitos trabalhistas devem ser reconhecidos à pessoa humana trabalhadora[...]” (DELGADO, 2019, p.357).

Ao passo que, no âmbito contratual civil, os efeitos da declaração de invalidade do contrato dependerão da incapacidade da parte. Melhor dizendo, dispõe o artigo 166, inciso I, do CC/02 que o negócio jurídico será nulo³⁵ se “celebrado por pessoa absolutamente incapaz”, ou seja, se o indivíduo tiver menos de 14 anos de idade. Ao revés, conforme previsão do artigo 171, inciso I, do CC/02, o contrato será apenas anulável³⁶ “por incapacidade relativa do agente”. Determina também o artigo 182, CC/02, que “anulado o negócio jurídico, restituir-se-ão as partes ao estado em que antes dele se achavam, e, não sendo possível restituí-las, serão indenizadas com o equivalente”.

Não obstante a teoria adotada por Delgado (2019), Alves apresenta teoria contraposta, em que o texto normativo é preservado, lecionando que

[...]ao perceber, na análise fática, que o trabalhador explorado é (ou era ao tempo dos fatos) menor de idade (14 ou 16 anos) não reconhecerá direitos trabalhistas, dada a ausência de elemento jurídico-formal e de elemento constitutivo do contrato, mas percebendo dano (material e/ou imaterial) condenará aquele que explorou à devida indenização.” (ALVES, 2024, p.161).

³³Delgado (2019) destaca também que “Desde que se trate de pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a quem a ordem jurídica reconheça aptidão para adquirir e exercer, por si ou por outrem, direitos e obrigações na vida civil, tem-se como capaz esse ente para assumir direitos e obrigações trabalhistas.” (DELGADO, 2019, p.622).

³⁴Delgado (2019) leciona que “Também é proibida a contratação de menores de 18 anos nas atividades referidas na Lista TIP, regulada pelo Decreto n. 6.481/2008, em conformidade com a Convenção n. 182 da OIT” (DELGADO, 2019, p.356).

³⁵Resende (2023) entende que “As nulidades são vícios que afrontam normas de ordem pública[...]” (RESENDE, 2023, p.289).

³⁶As anulabilidades, por sua vez, referem-se a vícios que afrontam normas de ordem privada, sobre as quais as partes têm livre disposição.” (RESENDE, 2023, p.289).

Nota-se certa convergência entre a perspectiva adotada por Alves (2024, p.161) e a regra contida artigo 182 do CC/02³⁷. Em ambas as hipóteses, parte-se da premissa de que o negócio jurídico inválido não deve produzir seus efeitos ordinários. Todavia, diante da impossibilidade de restabelecimento integral da situação anterior, admite-se a reparação patrimonial do prejuízo sofrido pela parte. A distinção reside no fato de que, enquanto o artigo 182, do CC/02 fundamenta a indenização na impossibilidade de restituição ao *status quo* ante a indenização decorrente da exploração do trabalho infantil proibido decorre “[...]da tutela justralhista ter sido construída exatamente para proteger a criança e o adolescente[...]” (DELGADO, 2019, p.357). Concluindo, a ausência do elemento jurídico-formal da capacidade enseja a invalidade do contrato de emprego.

Em continuidade, sendo constatada a capacidade do agente, passa-se à análise da licitude do objeto da contratação, pois “a ordem jurídica somente confere validade ao contrato que tenha objeto lícito[...]” (DELGADO, 2019, p.625). Na mesma direção, Resende leciona que “o direito somente aceita como válido o contrato se seu objeto é lícito, isto é, não constitui prática ilícita conforme a lei vigente” (RESENDE, 2023, p.285).

No mesmo sentido é a doutrina civilista de Tepedino, Konder, Bandeira (2026, p.59), que estabelecem que “a licitude se refere à compatibilidade do objeto com o ordenamento jurídico, mais especificamente, decorre da violação de norma proibitiva: o objeto vedado pelo ordenamento”. Nessa perspectiva, é importante registrar a diferenciação existente entre trabalho ilícito e trabalho irregular³⁸. Delgado (2019, p.625) conceitua os diferentes institutos, uma vez que “ilícito é o trabalho que compõe um tipo legal penal ou concorre diretamente para ele; irregular é o trabalho que se realiza em desrespeito a norma imperativa vedatória do labor em certas circunstâncias ou envolvente de certos tipos de empregados”.

Segundo Delgado (2019, p.625), quando a prestação laboral se encontra diretamente vinculada à prática criminosa, a ordem jurídica nega reconhecimento à relação estabelecida, uma vez que o partícipe da atividade ilícita não se enquadra como destinatário da proteção conferida pelo Direito do Trabalho, isso porque, “[...]aquele que tem por ocupação o ilícito criminal sequer é trabalhador e sim um criminoso.” (ALVES, 2024, p.162). Por isso, “[...]não há como se estender a tutela jurídica trabalhista para o partícipe da corrente criminosa” (DELGADO, 2019, p.625).

³⁷Art. 182. Anulado o negócio jurídico, restituir-se-ão as partes ao estado em que antes dele se achavam, e, não sendo possível restitui-las, serão indenizadas com o equivalente. (BRASIL, 2002).

³⁸Delgado (2019) assevera que “A doutrina e a jurisprudência tendem também a chamar o trabalho irregular de trabalho proibido[...]” (DELGADO, 2019, p.625).

Todavia, situação diversa ocorre em relação ao denominado trabalho proibido. Resende (2023, p.286), explica que se trata de atividade que, embora lícita em si mesma, é desempenhada em circunstâncias vedadas pela legislação. Nesse caso, a análise da (i)licitude recai sobre as condições em que a atividade laboral é executada. Exemplificativamente cita Alves (2024, p.162) o caso do “[...]menor de 18 anos, maior de 16 anos, que trabalhe à noite, está em trabalho proibido, mas terá todos os seus direitos trabalhistas, vez que seu contrato é válido.”

Delgado (2019, p.626) defende a existência do elemento jurídico-formal de forma regular ou não proibida do contrato de emprego. Assim como no Direito Civil, “[...]o formalismo é exigência excepcional colocada pela ordem jurídica[...]” (DELGADO, 2019, p.626), ou seja, o contrato de emprego não está sujeito, em regra, a formalidades específicas para sua validade, caracterizando-se como negócio jurídico consensual e não solene. Por essa razão, sua celebração pode ocorrer tanto de forma expressa quanto tácita, conforme autorizam os artigos 442 e 443, da CLT³⁹ (DELGADO, 2019, p.626-627).

No entanto, há de registrar a excepcionalidade da regra. Dito de outra forma,

Há algumas hipóteses excepcionais, repita-se, em que é prescrita em lei forma especial para a pactuação de contrato de trabalho, o que ocorre, por exemplo, com o atleta profissional de futebol ou com o trabalhador temporário, cujo contrato deve ser necessariamente escrito. (RESENDE, 2023, p.288).

E é, nesse ponto, que a crítica de Alves (2024, p.163) se concretiza, quanto ao elemento jurídico-formal analisado, ou seja, o descumprimento das formalidades previstas para certas modalidades de contratação trabalhista não implica a nulidade do contrato de emprego⁴⁰. Nesses casos, a irregularidade pode afetar apenas determinados efeitos ou cláusulas contratuais, permanecendo preservados os direitos trabalhistas oriundos da relação efetivamente estabelecida entre as partes.

O último elemento jurídico-formal do contrato de emprego é a higidez de manifestação da vontade. “Contudo, a aferição de sua presença no cotidiano trabalhista é menos relevante do que percebido no cotidiano regulado pelo Direito Civil.”⁴¹ (DELGADO,

³⁹Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. (BRASIL, 1943) E Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. (BRASIL, 1943).

⁴⁰Nulidade, pois caracteriza-se como efeito decorrente da invalidade do contrato de emprego.

⁴¹Delgado (2019) reconhece “[...]entretanto, que, desde as antigas vertentes institucionalistas e congêneres, da primeira metade do século XX, sempre despontaram no Direito concepções que não consideravam essencial à formação e existência do contrato a presença da vontade das partes, ou sua conjugação concertada. Ou seja, o contrato não seria, necessariamente, um acordo de vontades, ainda que tacitamente aproximadas. Admitido tal

2019, p.628). Nessa linha, Delgado (2019, p.628) apresenta que “três fatores convergem nessa direção[...]”.

Primeiramente, destaca que o contrato de trabalho possui forte natureza adesiva, de modo que a participação do trabalhador na definição das cláusulas contratuais é bastante reduzida, concentrando-se sua liberdade principalmente na decisão de aderir ou não ao pacto. Além disso, observa que o próprio Direito do Trabalho foi estruturado considerando a desigualdade existente entre empregado e empregador, razão pela qual estabelece normas imperativas destinadas a compensar essa limitação da autonomia obreira e assegurar um conteúdo mínimo de proteção ao trabalhador. Por fim, o terceiro fator reconhece a possibilidade de rescisão contratual por iniciativa de qualquer dos sujeitos da relação empregatícia, sem a necessidade de discussão acerca da existência de vícios na formação do contrato, solução mais célere e prática do que a discussão acerca da anulação do contrato por eventual vício de consentimento. (DELGADO, 2019, p.629).

Observa-se que tal compreensão não se distancia completamente da disciplina civilista. Isso porque o artigo 107 do CC/02 dispõe que “a validade da declaração de vontade não dependerá de forma especial, senão quando a lei expressamente a exigir”, consagrando o princípio da liberdade das formas e privilegiando a efetiva manifestação de vontade em detrimento de formalidades excessivas. Todavia, enquanto no Direito Civil a declaração de vontade ocupa posição central na formação e na validade dos negócios jurídicos, no Direito do Trabalho sua relevância é relativizada. Conforme leciona Delgado (2019, p.629), a própria estrutura protetiva da legislação trabalhista, a natureza adesiva do contrato de emprego e a possibilidade de extinção do vínculo independentemente da demonstração de vícios de consentimento fazem com que a aferição da higidez da vontade possua menor relevância prática quando comparada aos contratos regidos pelo Direito Civil.

Portanto, presentes os quatro elementos jurídico-formais, ou os dois primeiros, conforme entendimento de Alves (2024), o contrato de emprego é considerado válido e apto a produzir efeitos.

Fixadas as premissas teóricas básicas à compreensão do fenômeno jurídico objeto dos estudos da presente monografia, passa-se ao próximo capítulo, em que será vista a Reforma Trabalhista e seus impactos na doutrina brasileira e nas decisões judiciais.

quadro teórico, tornar-se-ia um equívoco, é claro, referir-se à ideia de vontade como elemento estruturante do pacto enfocado” (DELGADO, 2019, p.628). Por isso, Alves (2024) entende que os adeptos à esse elemento jurídico-formal (e também como elemento constitutivo do contrato) são “[...]aqueles que se filiam à corrente contratualista moderna quanto à natureza jurídica da relação de emprego.” (ALVES, 2024, p.163). Em complemento, fundamenta sua crítica à higidez da manifestação de vontade, a exigência de manifestação de vontade para que o contrato de emprego exista e seja válido (ALVES, 2024, p.163).

4 REFORMA TRABALHISTA NA TEORIA E NAS DECISÕES DOS TRIBUNAIS

A lei nº. 13.467, de 13 de julho de 2017, comumente nomeada de “Lei da Reforma Trabalhista”, “[...]alterou mais de 100 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – cerca de 200 dispositivos do referido estatuto – além da Lei nº 6.019 de 1974, da Lei nº 8.036 de 1990 e da Lei nº 8.212 de 1991” (FONSECA, 2019, p.5⁴²). Tratando-se de lei que possui grande papel no cenário trabalhista brasileiro, faz-se necessário compreender o contexto em que a RT/2017 foi promulgada na legislação trabalhista brasileira.

A RT/2017 surgiu em um contexto marcado pela crise econômica, política e institucional que se intensificou no Brasil a partir de 2015, “[...]momento em que o Brasil se encontrava em um contexto permeado por instabilidades econômicas e políticas.” (MORAES, 2024, p.105). Carvalho (2018, p.12) observa que o aumento expressivo do desemprego⁴³, aliado à recessão econômica e à instabilidade política, fatores decisivos no impeachment da presidente Dilma Rousseff⁴⁴, criou ambiente socialmente favorável à defesa de reformas estruturais, bem como “[...]ao forte anseio da população por mudanças.” (CARVALHO, 2018, p.12).

Nesse cenário, “após o impeachment da então presidenta Dilma Rousseff, seu vice, Michel Temer, toma posse definitiva da presidência da república em 31 de agosto de 2016, para colocar em prática a agenda neoliberal tão reivindicada pelo empresariado.” (CARVALHO, p.14).

[...]com a queda de Dilma e a escalada de Temer os discursos flexibilizantes se impuseram com hegemonia, sobrepujando os desideratos do mercado em detrimento dos direitos sociais. Essa situação produz uma fissura do Direito do Trabalho, aproximando-o da principiologia civilista ou empresarial. (MORAES, 2024, p.105).

⁴²Contribuiu na elaboração do Prefácio do livro “Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade”, organizado por José Dari Krein, Roberto Vêras de Oliveira e Vitor Araújo Filgueiras (2017).

⁴³Carvalho (2018) defende que “A alta dos níveis de desemprego criou campo fértil para propostas de uma suposta modernização das relações de trabalho, com a promessa de criação de empregos e a retomada da aceleração da economia nacional, como parte de um conjunto de propostas liberalizantes[...]”.(CARVALHO, 2018, p.13).

⁴⁴“O processo de impeachment de Dilma Rousseff teve início em 2 de dezembro de 2015, quando o ex-presidente da Câmara dos Deputados Eduardo Cunha deu prosseguimento ao pedido dos juristas Hélio Bicudo, Miguel Reale Júnior e Janaina Paschoal. Com uma duração de 273 dias, o caso se encerrou em 31 de agosto de 2016, tendo como resultado a cassação do mandato, mas sem a perda dos direitos políticos de Dilma.” (AGÊNCIA SENADO, 2016).

Em razão disso, a proposta inicialmente apresentada como uma “minirreforma”⁴⁵, rapidamente se transformou em uma ampla reformulação da legislação trabalhista, culminando na aprovação da Lei nº 13.467/2017 (CARVALHO, 2018, p.12).

Ao justificar a remodelação da legislação trabalhista, difundiu-se a ideia de que a CLT constituía um obstáculo à livre contratação de trabalhadores e ao crescimento econômico, razão pela qual seria necessária uma ampla modernização das relações de trabalho⁴⁶ (CARVALHO, 2018, p.13), ou seja, o discurso reformista se apoiou na ideia de que o excesso de direitos trabalhistas encareceria a mão de obra e dificultaria a geração de empregos (CARVALHO, 2018, p.14). Os mesmos fundamentos são identificados por Krein, Oliveira e Filgueiras (2019, p.15), para quem a reforma foi apresentada à sociedade como instrumento indispensável para combater o desemprego e ampliar a formalização dos vínculos laborais.

Por fim, Moraes (2024, p.109) destaca que a reforma trabalhista foi concebida sob a influência da racionalidade neoliberal, a qual privilegia a autonomia privada e a liberdade contratual em detrimento dos mecanismos coletivos de proteção social, “aproximando-se da lógica que reveste o Direito Civil e os direitos de primeira dimensão relacionados à liberdade do indivíduo” (MORAES, 2024, p.109).

4.1 Principais alterações promovidas pela Reforma Trabalhista

A RT/2017 promoveu mudanças que atingiram a esfera do Direito Individual do Trabalho, do Direito Coletivo do Trabalho e Direito Processual do Trabalho (DELGADO; NEVES, 2017, p. 85). Ainda, “[...] também inseriu mudanças na Lei do Trabalho Temporário (Lei n. 6.019, de 1974) [...]” e “[...]estabeleceu ajustes nos textos da Lei do FGTS (n. 8.036/1990) e da Lei Orgânica da Seguridade Social, que estrutura o seu Plano de Custeio (Lei n. 8.212, de 1991)” (DELGADO; NEVES, 2017, p.85).

Não obstante as diversas alterações/inclusões advindas pela RT/2017, a este trabalho somente interessa o estudo de duas alterações: a figura do trabalhador autônomo e o fenômeno da terceirização, inclusões que atingiram a esfera do Direito Individual do Trabalho⁴⁷.

⁴⁵Pois “alteraria apenas sete artigos da CLT e mais algumas alterações na lei que regula o trabalho temporário.” (CARVALHO, 2018, p.12).

⁴⁶Carvalho (2018) acrescenta ainda que “[...]aproveitando-se dos altos índices de informalidade, cria-se o argumento de que a legislação trabalhista promove injustiças, ao conceder direitos a uma pequena classe de privilegiados, regidos pela legislação trabalhista, e excluindo a grande massa trabalhadora, que luta para sobreviver do trabalho informal.” (CARVALHO, 2018, p.14).

⁴⁷ Delgado e Delgado, Neves (2017) afirmam que “[...]a Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, com vigência a partir de 11 de novembro do mesmo ano, inseriu modificações em seis dos 12 artigos integrantes do Título I da Consolidação das Leis do Trabalho.” (DELGADO; DELGADO, Neves, 2017, p.99).

Alves (2024, p.167) é sucinto ao conceituar a figura do trabalhador autônomo, leciona ser “[...] aquele que estabelece os próprios modos da prestação laborativa”, isso é, “[...] é aquele que não está subordinado ao seu contratante”. Na mesma linha segue Resende (2023, p.82), defende tratar-se de uma relação de trabalho na qual o prestador de serviços atua com independência, inexistindo vínculo de subordinação jurídica em relação ao tomador dos serviços.

Nesse contexto, Delgado (2019, p.397) evidencia o contraste entre autonomia e subordinação⁴⁸, pontuando que, diferentemente da relação de emprego, em que o trabalhador se submete às diretrizes do empregador sobre o modo de execução das tarefas, no trabalho autônomo o prestador detém o domínio sobre a organização e a rotina dos serviços, mantendo a prerrogativa de definir a condução de suas obrigações.

Com o advento da RT/2017, o ordenamento jurídico passou a contar com o artigo 442-B da CLT, que estabelece que "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. 3º desta Consolidação".

Segundo Alves (2024, p.168), a intenção do legislador foi restringir a proteção trabalhista por meio da simples formalização do contrato autônomo. Contudo, fundamentado no princípio da primazia da realidade sobre a forma, o reconhecimento do vínculo empregatício permanece viável sempre que a prática laboral evidenciar os requisitos da relação de emprego, independentemente do rótulo contratual utilizado. A título de exemplo, notícia de Recurso Ordinário nº 0011115-39.2025.5.03.0129 julgado pela 1ª Turma do TRT, de relatoria da Desembargadora Paula Oliveira Cantelli:

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária Presencial da Primeira Turma, hoje realizada, julgou o presente processo e, preliminarmente, à unanimidade, conheceu do recurso ordinário interposto pelo autor; no mérito, sem divergência, deu-lhe provimento para reconhecer o vínculo de emprego entre as partes, de 07/02/2024 a 14/02/2025, na função de motoboy, determinando o retorno dos autos ao juízo de origem para que sejam apreciados os demais pedidos formulados na inicial, como entender de direito, evitando a supressão de instância. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0011115-39.2025.5.03.0129 (ROPS); Disponibilização: 27/02/2026; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Paula Oliveira Cantelli).

Em síntese, ainda que a reclamada sustentasse a existência de um contrato de trabalho autônomo tácito, o tribunal entendeu que a realidade da prestação dos serviços prevalece

⁴⁸ Relembrando as considerações desenvolvidas no tópico 2.1, a verificação da subordinação jurídica não se limita à análise do poder diretivo clássico, podendo ser identificada, no caso concreto, por intermédio das dimensões subjetiva, objetiva e estrutural da subordinação

sobre a forma atribuída pelas partes, reconhecendo o vínculo empregatício porque os elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego ficaram efetivamente comprovados nos autos.

Por fim, importante entendimento de Alves (2024, p.168) quanto “[...] à possibilidade teórica da existência de trabalhador autônomo exclusivo[...]”, justificando não haver entraves à figura da exclusividade na relação laboral, isso porque “[...] exclusividade não é requisito de emprego.” (ALVES, 2024, p.168). Logo, conforme o próprio texto normativo, a exclusividade não descaracteriza a figura do trabalhador autônomo.

Dando continuidade ao exame das transformações jurídicas trazidas pela RT/2017, observa-se que a referida reforma estabeleceu normas específicas para a terceirização, expandindo as hipóteses de sua aplicação no mercado de trabalho. Contudo, antes de aprofundar essa análise, é indispensável traçar o percurso histórico deste instituto até que se atinja o delineamento jurídico que possui na atualidade.

Segundo Resende (2023), a terceirização possui

[...] raízes históricas no rearranjo da estrutura empresarial imposto pelo declínio do modelo taylorista/fordista de organização do trabalho, baseado na produção em massa, e no consequente surgimento do intitulado modelo toyotista, centrado na ideia de produção vinculada à demanda. (RESENDE, 2023, p.209).

No mesmo sentido apresenta Alves (2024, p.254) que “no novo modelo pós-fordista ou toyotista o padrão é a reestruturação da grande fábrica em pequenas e especializadas ‘unidades de negócio’”. Nesse contexto, as empresas optaram por delegar atividades periféricas a terceiros especializados, permitindo que a gestão se dedique exclusivamente às suas competências nucleares e estratégicas, de modo a readequar “[...] suas estruturas para o mercado mais exigente.” (ALVES, 2024, p.255).

No Brasil, as primeiras referências legislativas sobre a terceirização foram pontuais e limitadas. Delgado (2019, p.542-543) identifica como marcos iniciais o Decreto-Lei nº 200/67, voltado à Administração Pública, a Lei nº 6.019/74 (Lei do Trabalho Temporário), e a Lei nº 7.102/83, a qual autorizava a terceirização de atividade superespecializada de vigilância bancária. Entretanto, tais diplomas não constituíam uma regulamentação geral da terceirização.

Diante desse aparente vazio normativo, coube à Justiça do Trabalho construir parâmetros para distinguir terceirizações admitidas e vedadas pelo ordenamento jurídico. Conforme destaca Resende (2023, p.210), a prática revelou inúmeros abusos, especialmente

pela utilização de empresas sem capacidade econômica real, construídas para intermediar mão de obra e afastar responsabilidades trabalhistas. A proliferação dessas fraudes levou o TST a desenvolver mecanismos de proteção ao trabalhador terceirizado, com a edição da Súmula nº 331, editada em dezembro de 1993 — Res. 23/93, TST ⁴⁹, nos seguintes termos:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE.

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974). (item I cancelado por perda de eficácia a partir de 11.11.2017, pela Lei 13.467/2017. Res. 225/2025, DEJT divulgado em 30.06, 01 e 02.07.2025)

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

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

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Observação: Item I cancelado por perda de eficácia a partir de 11.11.2017, pela Lei 13.467/2017. Res. 225/2025, DEJT divulgado em 30.06, 01 e 02.07.2025.

A presente disposição jurisprudencial representou a consolidação da construção jurisprudencial trabalhista vinculada à terceirização, distinguindo hipóteses de terceirização lícita (DELGADO, 2019, p.563). Logo, sob a ótica da Súmula nº 331, do TST, considerava-se lícita a terceirização em situações específicas, notadamente nos casos de trabalho temporário, serviços de vigilância, conservação, limpeza e serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador de serviços, sem pessoalidade e subordinação direta (Súmula nº 331, III, do TST).

O ponto marcante da Súmula nº 331, III, do TST, era a possibilidade de terceirização de atividade-meio da tomadora dos serviços. Nesse cenário jurisprudencial, o critério divisor entre a licitude e a ilicitude da terceirização residia, primordialmente, na diferenciação entre

⁴⁹Resultado de revisão jurisprudencial e substituição da Súmula nº 256, do TST (DELGADO, 2019, p.561).

atividade-meio e atividade-fim da tomadora de serviços. Desse modo, nas palavras de Delgado:

Atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços.

[...]

[...] atividades-meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços. (DELGADO, 2019, p.564).

A partir de 2017, contudo, ocorreu uma profunda alteração do panorama jurídico da terceirização no Brasil. Inicialmente, a Lei nº 13.429/2017 promoveu alterações na Lei nº 6.019/74⁵⁰, “[...] que incluiu diversos dispositivos na Lei nº 6.019/1974 (a qual, até então, regulava tão somente o trabalho temporário), dispondo inclusive sobre a terceirização de serviços.” (RESENDE, 2023, p.210). Posteriormente, houve a publicação da Lei nº 13.467/2017, famigerada “Reforma Trabalhista”, em 14 de julho de 2017, com vigência a partir de 11 de novembro de 2017, a qual “[...] alterou diversos dispositivos incluídos na Lei nº 6.019 pela Lei nº 13.429/2017 e incluiu outros tantos[...].” (RESENDE, 2023, p.210), dando “[...] contornos definitivos à terceirização permanente no Brasil” (ALVES, 2024, p.260).

De acordo com a disciplina de Resende (2023, p.212), o impacto primordial dessa transição legislativa sobre a terceirização foi a sistematização do seu conceito e a consequente superação das restrições contidas na Súmula 331, do TST, bem como sedimentar a distinção entre terceirização de trabalho temporário e terceirização de prestação de serviços (ALVES, 2024, p.260). A partir de então, consolidou-se a permissão para que quaisquer atividades da dinâmica empresarial (atividade meio e atividade-fim) pudessem ser objeto de terceirização, conforme se depreende do artigo 4º-A, caput, da Lei nº 6.019/74.

Ademais, as novas disposições da Lei nº 6.019/74 estabeleceram distinção entre terceirização de trabalho temporário e de terceirização de prestação de serviços (ALVES, 2024, p.260). Neste trabalho, apenas a terceirização da prestação de serviços é relevante, conforme será melhor tratado no próximo tópico.

⁵⁰ De acordo com Alves a alteração “[...] representa apenas a vontade da maioria de ocasião na Câmara dos Deputados e recebeu críticas até mesmo dos empregadores, que na prática não se valeram substancialmente de seus permissivos.” (ALVES, 2024, p.260).

Por fim, em 30 de agosto de 2018, no julgamento da ADPF n.º 324 e do RE 958.252 (Tema 725 de Repercussão Geral), o STF reconheceu ser lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. Logo, o STF afirmou que a CR/88 não impõe modelo específico de organização produtiva nem proíbe a terceirização, reconhecendo que a terceirização de atividades-meio e atividades-fim encontra fundamento nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência (STF, ADPF 324, 2018, p.2).

4.2 Terceirização e pejotização

Traçado os contornos iniciais do advento da terceirização no ordenamento jurídico brasileiro, passe-se à sua análise legal e jurisprudencial em conjunto com o fenômeno da pejotização.

No âmbito do Direito do Trabalho, a terceirização é identificada por sua configuração triangular: o trabalhador executa suas funções em proveito da empresa tomadora, embora seu vínculo de emprego permaneça vinculado à empresa prestadora. Sob essa ótica, Delgado (2019, p.540) leciona que o trabalhador é inserido no fluxo produtivo do tomador sem que se estabeleçam laços justralhistas diretos, os quais são mantidos com a entidade interveniente. Consequentemente, o liame jurídico entre prestador e tomador é disciplinado pelo Direito Civil, via contrato de prestação de serviços, ou pelo Direito Administrativo, nas hipóteses de contratação por entes públicos mediante contrato administrativo (RESENDE, 2023, p.211). A conceituação desse fenômeno foi consolidada pela Lei n.º 6.019/74 após a RT/2017. Conforme o artigo 4º-A, caput.

Conforme observa Alves (2024, p.260), a principal inovação trazida pela nova regulamentação é a permissão para que o contratante transfira toda e qualquer atividade, seja ela meio ou fim, ao contratado. Essa possibilidade foi reiterada em diversos pontos da legislação atualizada, como nos artigos 5º-A e 9º, §3º, da Lei de Trabalho Temporário, reforçando a flexibilidade na organização produtiva do capital.

O artigo 4º-B da referida Lei 6.019/1974 apresenta os parâmetros objetivos ao possibilitar a aferição da capacidade econômica⁵¹ da prestadora de serviços (RESENDE, 2023, p.233). Embora o texto legal não forneça uma definição pormenorizada da figura da prestadora, como ocorre com a tomadora, a exigência de comprovação de registro no Cadastro

⁵¹Resende (2023) defende: “Tal regra tem a finalidade de evitar problema recorrente em matéria de terceirização, qual seja a contratação de empresas prestadoras de serviço sem qualquer idoneidade econômica, de forma que não são capazes de arcar com eventuais condenações trabalhistas.” (RESENDE, 2023, p.233).

Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) permite concluir que essa figura deve, obrigatoriamente, constituir-se como pessoa jurídica.

O artigo 5º-A da Lei de Trabalho Temporário dedicou-se a conceituar a parte contratante, ou tomadora de serviços, no âmbito da estrutura triangular da terceirização. Conforme a norma legal, “contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.”.

É nesse cenário que se manifesta a pejetização. De acordo com Pargendler e Pasqualeto (2025), essa estratégia consiste em uma “[...] prática em que o trabalhador é contratado como se fosse uma pessoa jurídica (PJ) e não como empregado, com a finalidade de afastar a legislação trabalhista e tributação aplicável à contratação de empregados e, com isso, diminuir custos.”. Contudo, para os propósitos deste estudo, a definição que mais precisamente reflete o fenômeno é a proposta por Alves (2025), que leciona⁵²:

Trata-se de fraude tendente a encobrir a relação de emprego por meio da utilização de mão de obra de trabalhador formalmente contratado como pessoa jurídica. Consiste a fraude em determinação empresarial de contratação de determinados trabalhadores somente mediante a constituição, por parte destes, de sociedades limitadas, empresas individuais ou outra estrutura, desde que forneçam ao contratante seu número de inscrição no Cadastro Nacional das Pessoas Jurídicas (CNPJ). (ALVES, 2025, p.115).

Dessa forma, a prática da pejetização visa ocultar a verdadeira natureza do vínculo de prestação de serviços estabelecido entre os contratantes, com o claro propósito de evitar a incidência das normas trabalhistas. Como consequência, a relação passa a ser regida pelos preceitos do Direito Civil, em detrimento da proteção conferida pelo Direito do Trabalho. Nesse cenário, a pejetização é utilizada como um mecanismo para mascarar a essência real do vínculo de trabalho, visando deliberadamente contornar a aplicação da legislação trabalhista. Essa manobra resulta no deslocamento da regência da relação para o âmbito do Direito Civil, o que acarreta a perda das garantias e proteções inerentes ao Direito do Trabalho.

É fundamental pontuar a distinção entre os institutos da terceirização e da pejetização, conforme leciona Alves (2025):

[...] a terceirização exige, formalmente, três pessoas envolvidas: tomador dos serviços (contratante, pessoa física ou jurídica), sociedade empresária prestadora de serviços de terceirização (contratada, pessoa jurídica) e trabalhador terceirizado

⁵²Contudo, conforme aponta Alves (2025, p.116), o TRT3 emprega o conceito de “pejetização” de forma extensiva, abarcando cenários nos quais a prestação de serviços entre pessoas jurídicas é considerada uma prática contratual lícita.

(pessoa natural). Na pejetização, formalmente, há somente duas pessoas jurídicas que contratam prestação de serviços. (ALVES, 2025, p.117).

Observa-se que o ponto de convergência entre os dois cenários é o fato de que uma pessoa natural, na condição de titular da personalidade jurídica contratada, é quem efetivamente executa os serviços devidos pela empresa (ALVES, 2025, p.117).

Em outras linhas, Resende (2023) defende o caráter permissivo do artigo 5º-C, da Lei nº 6.019/74 à prática da pejetização:

Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados. (RESENDE, 2023, p.234).

Resende (2023, p.234), em uma leitura à *contrario sensu* do dispositivo, entende que transcorrido o prazo de 18 meses, torna-se juridicamente admissível a contratação da pessoa jurídica constituída pelo ex-empregado, bem como de trabalhador organizado sob a forma de pessoa jurídica que jamais tenha mantido vínculo empregatício com a empresa tomadora dos serviços.

Além disso, antes de adentrar à análise da jurisprudência sobre terceirização e pejetização, cumpre destacar a existência do Tema 1389 de Repercussão Geral do STF, cuja relevância decorre justamente das intensas controvérsias envolvendo a contratação de trabalhadores por meio de pessoas jurídicas e a eventual caracterização de fraude à legislação trabalhista.

Ao reconhecer a repercussão geral da questão, o STF determinou a suspensão nacional dos processos que discutem a matéria até o julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.532.603/PR. Na oportunidade, o STF apreciará questões centrais para a delimitação dos contornos jurídicos da denominada pejetização, notadamente:

(i) a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar demandas que discutam a existência de fraude em contratos civis ou empresariais de prestação de serviços; (ii) a licitude da contratação de trabalhador autônomo ou de pessoa jurídica para a prestação de serviços, à luz do entendimento firmado na ADPF 324, em que se reconheceu a constitucionalidade de distintas formas de organização produtiva e divisão do trabalho; e (iii) a distribuição do ônus da prova nas alegações de fraude à contratação civil, definindo-se se tal incumbência recai sobre o trabalhador reclamante ou sobre a empresa contratante.

A partir de uma pesquisa textual realizada na base de dados do TRT3, utilizando os descritores "terceirização", "pejetização", "vínculo empregatício" e "Tema nº 1389 do STF",

foram identificados aproximadamente 53 acórdãos. Entre os resultados obtidos, foram selecionados três casos que se destacam como os mais emblemáticos para a análise proposta.

O decisório trata-se do Recurso Ordinário nº 0010343-91.2023.5.03.0082, julgado pela 1ª Turma do TRT3, sob relatoria da Juíza Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta:

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. TRABALHADOR FALECIDO. SOLDADOR. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. PRIMAZIA DA REALIDADE. ÔNUS DA PROVA. DISTINGUISHING TEMA 1.389 STF. PROVIMENTO. I. CASO EM EXAME 1. Recurso ordinário interposto pela parte reclamante contra sentença que julgou improcedente o reconhecimento de vínculo de emprego de trabalhador falecido, sob o fundamento de que a relação era de trabalho autônomo e parceria em espaço compartilhado. II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO 2. Há duas questões em discussão: (i) definir se a prestação de serviços de soldagem na fabricação de mesas de bilhar, realizada de forma informal e paga por peça, preenche os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT; e (ii) determinar se a tese de repercussão geral fixada no Tema 1.389 do STF aplica-se a casos de informalidade absoluta sem contrato civil formalizado. III. RAZÕES DE DECIDIR 3. A admissão da prestação de serviços pelas partes reclamadas, ainda que sob alegação de trabalho autônomo, inverte o ônus da prova, cabendo às rés demonstrar a ausência dos requisitos do vínculo empregatício. 4. O pagamento por unidade produzida (peça) configura modalidade de salário e atende ao requisito da onerosidade, não afastando a natureza empregatícia da relação. 5. A integração do trabalhador no núcleo da atividade econômica e no ciclo produtivo essencial do tomador de serviços caracteriza a subordinação estrutural. 6. O princípio da primazia da realidade sobrepõe-se a elementos meramente visuais de autonomia, como inscrições em fachadas ou propriedade de ferramentas, quando a coordenação efetiva do trabalho pertence ao tomador. 7. A tese de "cessão de espaço por amizade" é juridicamente insustentável no Direito do Trabalho quando o tomador obtém proveito econômico direto do labor do prestador. 8. O cenário de informalidade total, sem a existência de contratos civis ou comerciais escritos, impede a aplicação dos precedentes do STF que validam a terceirização ou "pejotização", exigindo a análise estrita do art. 3º da CLT. IV. DISPOSITIVO E TESE 9. Recurso provido. Tese de julgamento: 1. A admissão da prestação de serviços com a alegação de trabalho autônomo atrai para a parte ré o ônus de provar a inexistência dos elementos caracterizadores do vínculo de emprego. 2. A inserção do prestador de serviços na dinâmica produtiva e nos objetivos essenciais do empreendimento configura subordinação estrutural, apta a formar o vínculo empregatício. 3. O princípio da primazia da realidade impõe o reconhecimento do contrato de trabalho quando a subordinação e a habitualidade fáticas superam elementos formais ou visuais de autonomia. 4. O pagamento por peça produzida é compatível com a relação de emprego, constituindo forma legítima de remuneração salarial. 5. A proteção ao trabalho na informalidade absoluta não é afastada pelo Tema 1.389 do STF, cuja aplicação restringe-se à validade de contratos civis ou comerciais minimamente formalizados. Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 2º, 3º e 818, II; CPC, art. 373, II. Jurisprudência relevante citada: STF, Tema 1.389 (ARE 1.532.603/PR - Distinguido); STF, Reclamação 89.085/ES, Rel. Min. Cristiano Zanin. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010343-91.2023.5.03.0082 (ROT); Disponibilização: 06/05/2026, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta).

A controvérsia submetida ao Tribunal consistia em definir a natureza jurídica da relação mantida entre o trabalhador falecido, que exercia atividades de soldagem na

fabricação de mesas de sinuca, e os reclamados. Enquanto a sentença de primeiro grau havia reconhecido a existência de trabalho autônomo e de uma suposta parceria para compartilhamento do espaço físico, a parte autora sustentava a presença dos requisitos caracterizadores da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT.

A linha decisória adotada pela Primeira Turma foi no sentido de reconhecer a existência de vínculo empregatício. Inicialmente, o colegiado destacou que os próprios reclamados admitiram a prestação de serviços pelo trabalhador, contudo sob a alegação de atividade autônoma. Em razão dessa admissão, entendeu-se que lhes incumbia o ônus de demonstrar a inexistência dos elementos configuradores da relação de emprego, ônus do qual não se desincumbiram satisfatoriamente. Além disso, o acórdão conferiu especial relevância ao conceito de subordinação estrutural⁵³. Segundo a relatora, o trabalhador encontrava-se inserido no núcleo da atividade econômica desenvolvida pelos reclamados, uma vez que realizava a soldagem das mesas de sinuca produzidas pela empresa, atividade indispensável ao ciclo produtivo do empreendimento. Ainda que existisse certa autonomia técnica na execução do serviço, a integração do trabalhador à dinâmica empresarial revelou a presença da subordinação jurídica em sua dimensão estrutural.

Outro aspecto relevante da fundamentação consistiu na aplicação do princípio da primazia da realidade. O Tribunal afastou a tese defensiva de que o trabalhador possuía atividade empresarial própria, destacando que elementos formais, como a existência da inscrição “Serralheria Marcos” na fachada do imóvel ou a eventual realização de serviços esporádicos para terceiros⁵⁴, não seriam suficientes para descaracterizar a relação de emprego quando a prova dos autos demonstrava a prestação habitual, onerosa e integrada à atividade-fim do empreendimento. Além disso, discutia-se a eventual incidência do Tema 1389 de Repercussão Geral do STF à hipótese examinada. Para a sua análise, a Turma realizou expressamente um *distinguishing*⁵⁵ em relação ao precedente de repercussão geral, entendendo que a suspensão determinada pelo Supremo se destina a controvérsias envolvendo contratos civis ou empresariais minimamente formalizados, como hipóteses de pejetização ou contratação autônoma documentada. No caso concreto, contudo, inexistia qualquer contrato civil, empresarial ou estrutura jurídica destinada a mascarar a relação laboral, tratando-se de situação de completa informalidade. Por essa razão, concluiu-se que a controvérsia deveria ser

⁵³Conceito explicado tópico 2.1 deste trabalho.

⁵⁴Que, conforme elucidado por Alves (2024), a exclusividade não é requisito da relação de emprego. (ALVES, 2024, p.168).

⁵⁵Em síntese, é o método utilizado para examinar uma decisão precedente, a fim de verificar se seus fundamentos e sua tese jurídica são compatíveis com determinado caso concreto, permitindo concluir pela sua aplicação ou afastamento. (SPINA, 2017, p.142).

solucionada exclusivamente à luz dos requisitos clássicos do vínculo empregatício previstos no artigo 3º da CLT.

Por fim, a decisão revela uma importante distinção entre os casos de pejetização e as hipóteses de informalidade absoluta. Embora o acórdão dialogue com a discussão atualmente submetida ao Tema 1389, a Turma entendeu que a ausência de qualquer contratação civil ou empresarial impede a incidência da tese em formação no STF. Assim, a solução adotada privilegiou a análise da realidade fática da prestação de serviços, concluindo pela existência de vínculo empregatício diante da presença da pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação estrutural.

O julgado analisado é interessante porque, apesar de aparecer nas pesquisas sobre pejetização e Tema 1389, ele não trata propriamente de contratação Pessoa jurídica-Pessoa-jurídica. Na verdade trata da figura do trabalhador autônomo, consagrado no artigo 442-B, da CLT, uma inovação da RT/2017, o que demonstra, nesse caso, que a pejetização é vista como fraude aos direitos trabalhistas de forma ampla, não somente nas situações em que a constituição de PJ é requisito de contratação.

O segundo julgado analisado corresponde ao Processo nº 0010281-44.2024.5.03.0073 (ROT), julgado pela 1ª Turma do TRT3, sob relatoria da Desembargadora Paula Oliveira Cantelli.

INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. PESSOAS JURÍDICAS.

Caso em exame: A ré alegou incompetência da Justiça do Trabalho, sustentando que a relação mantida com a autora se deu entre pessoas jurídicas, mediante emissão de notas fiscais, e que a competência seria da Justiça Comum, nos termos de decisões do STF (ADPF 324, ADC 48, ADIs 3.961 e 5.625).

Questão em discussão: Verificar se a Justiça do Trabalho possui competência para analisar a existência de vínculo empregatício entre as partes.

Razões de decidir: A autora pleiteou o reconhecimento de vínculo empregatício, caracterizando pretensão declaratória típica de competência desta Justiça Especializada, nos termos do art. 114, I, da CF. O TST já consolidou entendimento de que a análise de eventual relação de emprego, ainda que entre pessoas jurídicas, é de competência da Justiça do Trabalho, não havendo violação à jurisprudência do STF, tampouco à transcendência exigida para destrancamento de recurso de revista.

Dispositivo/Tese: Rejeitada a alegação de incompetência da Justiça do Trabalho; competente para julgar a existência de vínculo empregatício.

Dispositivos relevantes citados: Constituição Federal, art. 114, I; CLT, arts. 2º e 3º. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010281-44.2024.5.03.0073 (ROT); Disponibilização: 12/11/2025; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Paula Oliveira Cantelli).

A controvérsia central consistia em definir se a relação mantida entre uma professora de Pole Dance e a escola de dança reclamada possuía natureza efetivamente empresarial, formalizada por meio da constituição de MEI, ou se a pessoa jurídica havia sido utilizada

apenas como instrumento para ocultar uma autêntica relação de emprego. Além disso, também se discutia a competência da Justiça do Trabalho para apreciar a demanda, bem como a incidência dos precedentes do STF sobre terceirização e contratação entre pessoas jurídicas.

A linha decisória adotada pela 1ª Turma foi no sentido de reconhecer a existência de pejetização fraudulenta e, conseqüentemente, manter o reconhecimento do vínculo empregatício declarado na origem. O colegiado entendeu que a constituição do MEI não refletia uma verdadeira relação empresarial autônoma, mas apenas uma forma de formalização aparente destinada a mascarar uma prestação de serviços que, na realidade, ocorria sob os contornos típicos da relação de emprego.

Inicialmente, o Tribunal rejeitou a preliminar de incompetência da Justiça do Trabalho. A reclamada sustentava que a contratação havia ocorrido entre pessoas jurídicas, circunstância que deslocaria a competência para a Justiça Comum. A Turma, contudo, afirmou que a pretensão deduzida consistia justamente no reconhecimento de vínculo empregatício, matéria inserida no âmbito de competência da Justiça do Trabalho, nos termos do artigo 114, inciso I, da CR/88⁵⁶.

No mérito, a relatora destacou que a empresa admitiu a prestação de serviços da autora, atraindo para si o ônus de demonstrar a efetiva existência da alegada parceria comercial. Entretanto, a prova produzida não foi capaz de comprovar uma autêntica divisão empresarial do trabalho entre pessoas jurídicas distintas. Pelo contrário, os elementos constantes dos autos revelaram que a autora atuava de forma pessoal, contínua, remunerada e subordinada às diretrizes organizacionais da reclamada.

O acórdão reconheceu expressamente que o STF, ao julgar a ADPF 324, admitiu a terceirização e outras formas de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas. Todavia, ressaltou que tal precedente não impede o exame concreto da realidade contratual quando há indícios de fraude/pejetização. Assim, a Turma entendeu que não estava diante de uma lícita prestação de serviços empresariais, mas sim de uma situação compatível com o conceito de pejetização apresentado por Alves (2025, p.117), segundo o qual a pessoa jurídica é utilizada para encobrir uma prestação laboral executada diretamente por pessoa física.

Sob essa perspectiva, o acórdão dialoga diretamente com a distinção teórica apresentada entre a terceirização e a pejetização. Conforme destacado por Alves (2025, p.117), a terceirização pressupõe uma estrutura triangular envolvendo tomadora, prestadora e

⁵⁶Art. 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).

trabalhador, enquanto a pejetização caracteriza-se pela contratação bilateral entre duas pessoas jurídicas, sendo que uma pessoa natural executa pessoalmente os serviços. O caso analisado enquadra-se precisamente nessa segunda hipótese, pois a reclamante constituiu um MEI para prestar pessoalmente serviços à reclamada, sem que houvesse verdadeira autonomia empresarial.

Outro ponto relevante é a aplicação do princípio da primazia da realidade sobre a forma para reconhecimento do vínculo empregatício. Embora a reclamante emitisse notas fiscais e possuísse inscrição como MEI, o Tribunal considerou que tais elementos formais não prevalecem sobre a realidade efetivamente demonstrada nos autos. A prestação pessoal dos serviços, a integração à atividade principal da empresa, a remuneração por hora-aula e a submissão às regras organizacionais do estúdio evidenciaram a presença dos requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT.

Por fim, o acórdão apresenta interessante diálogo com o Tema 1389 de Repercussão Geral do STF. Os autos chegaram a ser sobrestados em razão da aderência temática à controvérsia submetida ao Supremo, justamente porque envolviam prestação de serviços realizada por intermédio de pessoa jurídica constituída pela trabalhadora. Posteriormente, contudo, o processo foi levantado o sobrestamento e julgado, circunstância que demonstra a compreensão da Turma de que a análise da fraude contratual e da presença dos requisitos do vínculo empregatício continua sendo matéria passível de apreciação pela Justiça do Trabalho.

O último julgado analisado corresponde ao Recurso Ordinário nº 0010060-37.2021.5.03.0018, julgado pela 1ª Turma do TRT3, de relatoria da Juíza Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta:

RECURSO ORDINÁRIO. RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL 69.421/MG REPRESENTAÇÃO COMERCIAL. VÍNCULO DE EMPREGO. TESE FIXADA EM REPERCUSSÃO GERAL (TEMA 725). ADPF 324. CASSAÇÃO DE ACÓRDÃO. DISCIPLINA JUDICIÁRIA.

Caso em exame: O autor ajuizou ação trabalhista em que pleiteou o reconhecimento de vínculo empregatício, o que foi reconhecido em acórdão proferido pela Eg. 1ª Turma deste Regional. Contudo, a decisão colegiada foi cassada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) em Reclamação Constitucional.

Questão em discussão: A questão central é se, diante dos contratos de representação comercial e das teses fixadas pelo STF no RE 958.252 (Tema 725) e na ADPF 324, há ou não vínculo empregatício entre as partes.

Razões de decidir: O Col. STF, ao julgar a Reclamação Constitucional 69.421/MG, entendeu que o reconhecimento do vínculo empregatício pela Justiça do Trabalho contrariou as teses fixadas nos julgamentos do RE 958.252 (Tema 725) e da ADPF 324. Essas teses estabeleceram a licitude da terceirização, inclusive por "pejetização", sem configurar relação de emprego. O Col. STF considerou que, na hipótese, a relação jurídica deve ser analisada pela Justiça Comum, em razão da celebração de contratos válidos de representação comercial. Diante disso, por

disciplina judiciária, o Tribunal Regional do Trabalho deve rever sua decisão, reconhecendo a inexistência de vínculo empregatício.

Dispositivo/Tese: Por disciplina judiciária, o recurso ordinário do autor é conhecido e, no mérito, negado provimento. A decisão acata o entendimento do STF de que não há vínculo empregatício entre o autor e a primeira ré, em observância às teses fixadas no RE 958.252 (Tema 725) e na ADPF 324. O exame das demais matérias do apelo fica prejudicado por depender da existência do vínculo empregatício. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010060-37.2021.5.03.0018 (ROT); Disponibilização: 27/08/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta).

A controvérsia submetida ao Tribunal consistia em definir se a relação estabelecida entre o reclamante e a primeira reclamada, formalizada inicialmente como prestação de serviços por pessoa física e posteriormente por intermédio da empresa Luiz Cláudio Antão Hastenreiter – ME, caracterizava vínculo de emprego ou legítima relação de representação comercial. O trabalhador sustentava que estavam presentes os requisitos previstos no artigo 3º da CLT, defendendo a aplicação do princípio da primazia da realidade. A reclamada, por sua vez, alegava a validade dos contratos de representação comercial celebrados entre as partes.

A peculiaridade deste caso reside no fato de que a própria Turma já havia reconhecido anteriormente o vínculo empregatício, entendendo presentes os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT. Contudo, a decisão foi posteriormente cassada pelo STF no julgamento da Reclamação Constitucional nº 69.421/MG, determinando-se o retorno dos autos ao TRT3 para novo julgamento em conformidade com os precedentes vinculantes da Suprema Corte.

A linha decisória adotada pela 1ª Turma, nesse novo julgamento, foi integralmente condicionada ao entendimento fixado pelo STF. O colegiado destacou que, por disciplina judiciária, deveria observar o decidido na Reclamação Constitucional nº 69.421/MG, na qual a Suprema Corte concluiu que o reconhecimento do vínculo empregatício havia contrariado as teses fixadas na ADPF 324 e no Tema 725 de Repercussão Geral. Em consequência, o TRT3 afastou o vínculo de emprego anteriormente reconhecido e negou provimento ao recurso do reclamante.

Sob o ponto de vista teórico, o julgamento possui especial relevância porque representa um entendimento substancialmente distinto dos dois casos anteriormente analisados. No primeiro processo (Recurso Ordinário nº 0010343-91.2023.5.03.0082), o TRT3 reconheceu o vínculo de emprego ao concluir que sequer existia um contrato civil ou empresarial apto a atrair a incidência do Tema 1389, tratando-se de mera informalidade, bem como identificou a presença dos elementos fático-jurídicos, aptos a configurar a relação empregatícia. No segundo (Recurso Ordinário nº 0010143-27.2025.5.03.0143), a Turma

julgadora reconheceu a fraude decorrente da utilização de uma Sociedade em Conta de Participação para mascarar uma relação empregatícia.

Neste terceiro caso, entretanto, a 1ª Turma adotou entendimento diverso em razão da intervenção direta do STF. A decisão enfatizou que os contratos de representação comercial constituíam instrumentos civis válidos e que o Supremo já havia afastado expressamente a caracterização de fraude. Dessa forma, a controvérsia deixou de ser examinada prioritariamente sob a ótica dos requisitos do vínculo empregatício e passou a ser solucionada a partir da aplicação das teses firmadas na ADPF 324 e no Tema 725 de Repercussão Geral.

Em síntese, diferentemente dos julgados anteriores, nos quais o TRT3 identificou fraude contratual e reconheceu o vínculo empregatício com base na primazia da realidade, o presente acórdão evidencia uma situação em que prevaleceu o entendimento do STF favorável à validade da contratação civil, nos moldes avançados pelas partes.

4.3 Liberdade Econômica *versus* Proteção do trabalhador na doutrina e na jurisprudência

A CR/88 estruturou a ordem econômica brasileira a partir da coexistência de dois valores fundamentais: a livre iniciativa e a valorização do trabalho humano, consagrados no artigo 1º, IV e reiterados no artigo 170, caput, do mesmo texto legal: “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social.”.

A livre iniciativa constitui um dos fundamentos da ordem econômica nacional. Conforme lecionam Waisberg e Sacramone (2025, p.32), a livre iniciativa assegura “[...]a liberdade do indivíduo de realizar todos os atos que lhe sejam convenientes, a menos que restrito por lei.”. O princípio da livre iniciativa possui dupla dimensão: de um lado, limita a intervenção estatal na economia; de outro, garante aos particulares a possibilidade de empreender e desenvolver atividades econômicas sem restrições indevidas, desde que observadas as normas legais aplicáveis (WAISBERG; SACRAMONE, 2025, p.33)

Souza e Rosa (2022) observam que a Lei nº 13.874/2019, denominada Lei da Liberdade Econômica, possui como objetivo central “[...]fornecer a devida importância à livre iniciativa e impor limites mais precisos e robustos ao intervencionismo estatal.” (SOUZA; ROSA, 2022, p.478). Ainda, segundo os autores, a referida legislação enfatiza o livre exercício da atividade econômica e a autonomia do particular para empreender, mediante a

redução da burocracia estatal e a simplificação dos processos regulatórios (SOUZA; ROSA, 2022, p.478).

Souza e Rosa (2022) destacam que a liberdade econômica deve ser compatibilizada com os demais valores constitucionais. Desse modo, ressaltam que os princípios previstos na LLE “[...]não podem ser lidos de forma apartada dos princípios fundamentais (art. 1º), dos direitos e garantias fundamentais (art. 5º), dos direitos sociais (arts. 6º a 11) e dos princípios gerais da atividade econômica (arts. 170 a 181), previstos na Constituição Federal” (SOUZA; ROSA, 2022, p.478). Por essa razão, concluem que o Estado pode e deve intervir na ordem econômica quando necessário ao exercício de suas funções constitucionais de fiscalização, incentivo e planejamento (SOUZA; ROSA, 2022, p.478).

É precisamente nesse ponto que assume especial relevância o princípio da proteção ao trabalhador, considerado pela doutrina como o núcleo estruturante do Direito do Trabalho. Para Delgado (2019, p.233), o princípio da proteção significa que o Direito do Trabalho constrói “[...]uma teia de proteção à parte vulnerável e hipossuficiente na relação empregatícia — o obreiro —, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho”. A proteção jurídica ao empregado decorre do reconhecimento de que a relação empregatícia é marcada por uma desigualdade material entre empregado e empregador, exigindo mecanismos normativos capazes de reduzir essa assimetria.

Ao aprofundar essa análise, Delgado (2019, p.234) afirma que o princípio protetivo exerce influência sobre toda a estrutura do Direito do Trabalho, destacando que “[...]há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador”. Conclui, ademais, que “[...]sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente” (DELGADO, 2019, p. 234), desse modo, o princípio da proteção é a forma de consecução da garantia fundamental da valorização do trabalho.

A própria CR/88 evidencia essa necessária compatibilização ao estabelecer que a ordem econômica está fundada simultaneamente na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, conforme o artigo 170. Nesse contexto, Delgado (2019, p.1650) sustenta que o artigo 170, da CR/88⁵⁷ deve ser interpretado à luz dos princípios humanísticos e sociais da

⁵⁷Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

I - soberania nacional;

II - propriedade privada;

Carta Constitucional, destacando que a ordem econômica possui como finalidade assegurar existência digna a todos, conforme os ditames da justiça social (DELGADO, 2019, p.1650).

Dessa forma, ao analisar a ordem constitucional de 1988, Delgado (2019, p.1650) sustenta que os princípios humanísticos e sociais irradiam efeitos sobre toda a ordem jurídica brasileira, especialmente sobre as relações econômicas e trabalhistas. Segundo o autor, a Constituição reafirma a centralidade da pessoa humana ao estabelecer que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social” (DELGADO, 2019, p.1650).

Ocorre, no entanto, certa relativização da ordem constitucional após a RT/2017, conforme defende Alves:

Sempre importante lembrar, nesses novos tempos do Direito do Trabalho no Brasil pós-Reforma Trabalhista, que a essência do ramo jurídico especializado é reduzir a desigualdade naturalmente existente entre capital e trabalho, patrão e empregado. A hipossuficiência do trabalhador atrai a proteção Estatal trabalhista. Eventual retorno à ideia de igualdade contratual sem a presença do Estado fatalmente ensejará novas e antigas formas abusivas e iníquas de exploração do trabalhador. Direito do Trabalho sem proteção estatal resulta em contrato civil entre desiguais, com abusos, arbitrariedades e força do mais forte sem possibilidade de oposição pelo mais fraco. (ALVES, 2024, p.114).

A tensão entre liberdade econômica e proteção ao trabalhador ganhou especial relevância no julgamento da ADPF 324 pelo STF. No acórdão, a Corte reconheceu a licitude da terceirização em todas as etapas do processo produtivo, assentando a prevalência dos princípios constitucionais da livre iniciativa, da livre concorrência e da liberdade de organização empresarial. A decisão dialoga diretamente com os fundamentos posteriormente consolidados pela LLE, especialmente no que se refere à redução de restrições estatais à atividade empresarial e à ampliação da autonomia privada na organização dos meios de produção.

III - função social da propriedade;

IV - livre concorrência;

V - defesa do consumidor;

VI - defesa do meio ambiente;

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII - busca do pleno emprego;

IX - tratamento favorecido para as empresas brasileiras de capital nacional de pequeno porte.

IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei. (BRASIL, 1988).

A fundamentação constitucional da ADPF 324 não afasta a necessidade de observância dos direitos fundamentais sociais dos trabalhadores, uma vez que a CR/88 continua a exigir a compatibilização entre a liberdade econômica e a valorização do trabalho humano. Assim, a discussão jurídica contemporânea não se concentra na prevalência absoluta de um desses valores, mas na busca de critérios que permitam harmonizar a livre iniciativa com a proteção da parte hipossuficiente da relação de trabalho, preservando tanto a eficiência econômica quanto os objetivos constitucionais de justiça social. Na mesma linha segue o entendimento de Filomeno (2019, p.309), embora a livre iniciativa e a liberdade econômica sejam postulados fundamentais da ordem econômica, seu exercício encontra limitações constitucionais e legais destinadas a garantir a harmonia com os interesses da coletividade e o bem-estar social.

Por fim, Souza e Rosa concluem que os princípios da LLE devem ser compreendidos em consonância com “[...]os princípios fundamentais, os direitos e garantias fundamentais, os direitos sociais e os princípios gerais da atividade econômica, previstos na Constituição Federal de 1988” (SOUZA; ROSA, 2022, p.498).

Tal cenário evidencia uma das tensões mais latentes no ordenamento jurídico trabalhista: o embate entre a proteção laboral, alicerçada na primazia dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, e a atual orientação do STF, que tende a privilegiar a autonomia na organização produtiva e a validade de modelos de contratação alternativos, desde que formalizados por instrumentos civis legítimos.

A partir de uma pesquisa textual realizada na base de dados do TRT3, utilizando os descritores "proteção ao trabalhador", "liberdade econômica", "livre iniciativa", "ADPF 324" e “licitude”, foram identificados aproximadamente 991 acórdãos. Entre os resultados obtidos, a presente pesquisa seleciona três casos que se destacam como os mais emblemáticos para a análise proposta.

O primeiro refere-se ao Recurso Ordinário nº 0011514-44.2023.5.03.0095, julgado pela 11ª Turma do TRT3 e de relatoria da Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro. Vejamos sua ementa:

DIREITO DO TRABALHO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO DE MOTORISTAS DE APLICATIVO. PROCEDÊNCIA.

I. CASO EM EXAME

Ação trabalhista ajuizada por motorista de aplicativo, pleiteando o reconhecimento do vínculo empregatício e o pagamento de verbas rescisórias. Em primeiro grau, o pedido foi julgado procedente.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

Há duas questões em discussão: (i) definir se a relação jurídica entre o motorista e a empresa de aplicativo configura vínculo empregatício; (ii) estabelecer o tipo de rescisão contratual e as verbas rescisórias devidas.

III. RAZÕES DE DECIDIR

O Juízo de primeiro grau reconheceu o vínculo empregatício, fundamentando na prestação de serviços habitual e na subordinação jurídica do motorista à empresa, mesmo que mitigada. A empresa controlava a atividade do motorista, por meio de avaliações, regras de conduta e sistema de cadastramento.

A subordinação foi comprovada pela interferência da empresa na forma de concretização do trabalho prestado pelo motorista, mediante regras impostas, sistema de avaliação e risco de descadastramento por descumprimento das normas. Tal subordinação, mesmo indireta e por meio de tecnologia, equipara-se à subordinação direta, conforme o parágrafo único do artigo 6º da CLT.

A alegação da empresa de ser apenas uma plataforma tecnológica que intermedeia motoristas e passageiros foi refutada, pois a empresa controla a atividade econômica, define o preço dos serviços e remunera o motorista por estes serviços.

O caráter intermitente do trabalho, reconhecido como contrato de trabalho intermitente, não afasta a subordinação, sendo este tipo de contrato previsto na CLT, compatível com a subordinação.

A falta de exclusividade na prestação de serviços também não afasta o vínculo empregatício.

Foi reconhecida a dispensa imotivada do motorista, com consequente condenação da empresa ao pagamento das verbas rescisórias previstas na legislação, inclusive FGTS e multa de 40%, por não haver comprovação do depósito, e multa por atraso no pagamento das verbas rescisórias (artigo 477, §8º, da CLT), tendo em vista a Súmula 462 do TST.

O pedido de multa prevista no artigo 467 da CLT foi julgado improcedente em virtude da controvérsia sobre a existência do vínculo empregatício.

IV. DISPOSITIVO E TESE

Pedido parcialmente procedente.

Tese de julgamento:

1. A relação entre motoristas e empresas de aplicativos de transporte pode configurar vínculo empregatício, mesmo com a utilização de tecnologia, se presentes os elementos fático-jurídicos os da relação de emprego, notadamente a subordinação.
2. A subordinação jurídica se configura mediante o controle da empresa sobre a forma de execução do trabalho, mesmo por meio de ferramentas telemáticas, algoritmos e avaliações, que impõem regras de conduta e podem resultar em sanções ao motorista.
3. O princípio da livre iniciativa não autoriza a fraude nas relações de trabalho, mas deve respeitar o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana do trabalhador (artigo 1º, III e IV, da CF).
4. O trabalho intermitente, nos termos do artigo 452-A da CLT, não exclui a subordinação na relação empregatícia.
5. A ausência de exclusividade na prestação de serviços não afasta a configuração do vínculo empregatício.
6. Em caso de dispensa imotivada e atraso no pagamento das verbas rescisórias, a empresa está obrigada ao pagamento das verbas rescisórias, incluindo FGTS e multas, conforme previsto nos artigos 477 e seguintes da CLT e Súmula 462 do TST. Dispositivos relevantes citados: CLT, artigos 2º, 3º, 6º, parágrafo único, 9º, 443, §3º, 452-A, 477, §6º e §8º, 631; CF/88, artigos 1º, III e IV; Lei Complementar 35/79, artigo 35, I.

Jurisprudência relevante citada: Súmula 212 e Súmula 462 do TST; RR-100353-02.2017.5.01.0066 (TST). (grifo da autora)

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011514-44.2023.5.03.0095 (ROT); Disponibilização: 23/06/2025; Órgão Julgador: Decima Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Juliana Vignoli Cordeiro).

Trata-se de demanda que teve origem em reclamação trabalhista na qual o trabalhador (motorista de aplicativo) buscou o reconhecimento de vínculo de emprego com a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda.

A controvérsia central do processo consistiu em definir a natureza jurídica da relação mantida entre as partes. O motorista sustentou que, apesar de formalmente enquadrado como parceiro da plataforma digital, prestava serviços em condições que preenchiam os requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, especialmente a subordinação jurídica, razão pela qual deveria ser reconhecido o vínculo empregatício. Por sua vez, a Uber argumentou que atua apenas como empresa de tecnologia que disponibiliza uma plataforma para intermediar a aproximação entre passageiros e motoristas independentes, inexistindo relação de emprego.

Em síntese, o acórdão representa uma interpretação constitucional que privilegia a proteção do trabalho humano diante das novas formas de organização produtiva. Embora reconheça a importância da inovação tecnológica e da liberdade econômica, a decisão conclui que tais valores não possuem caráter absoluto e não autorizam a exclusão da tutela trabalhista quando os elementos da relação de emprego permanecem presentes na realidade concreta, reforçando o princípio da primazia da realidade.

Outra decisão relevante é a proferida pela 8ª Turma do TRT3, trata-se de Recurso Ordinário nº 0010772-61.2023.5.03.0178, de relatoria do Desembargador Sérgio Oliveira de Alencar:

VÍNCULO DE EMPREGO. ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS. NÃO CONFIGURAÇÃO. Para a configuração da relação de emprego, é necessário que se encontrem presentes os requisitos estabelecidos nos artigos 2º e 3º da CLT, quais sejam: trabalho prestado por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica. Ausentes tais requisitos, não há como reconhecer o vínculo empregatício pretendido. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010772-61.2023.5.03.0178 (ROT); Disponibilização: 02/05/2025; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator(a)/Redator(a) Sérgio Oliveira de Alencar).

Nesse caso, a 8ª Turma do TRT3 manteve a sentença que rejeitou o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego formulado por uma trabalhadora contratada como MEI para atuar na captação de clientes para empréstimos consignados. A Turma concluiu que não estavam presentes os requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, especialmente a subordinação jurídica, razão pela qual considerou válida a relação contratual de natureza civil estabelecida entre as partes.

A reclamante alegava que a contratação por pessoa jurídica configuraria hipótese de "pejotização" destinada a fraudar a legislação trabalhista. Entretanto, o TRT3 entendeu que o

contrato de prestação de serviços celebrado entre as partes não poderia ser considerado nulo, uma vez que não foram produzidas provas de coação, fraude ou desvirtuamento da legislação laboral, conforme exige o artigo 9º, da CLT. A decisão destaca que os princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência asseguram aos agentes econômicos liberdade para estruturar suas atividades empresariais de forma mais eficiente e competitiva, reproduzindo o ideal da ADPF 324, do STF, no qual enfatiza que contratos de prestação de serviços por pessoa jurídica, inclusive para atividades relacionadas ao objeto principal da empresa contratante, são juridicamente válidos quando houver efetiva autonomia do prestador e ausência de subordinação jurídica.

Logo, no processo sob análise, percebe-se uma clara manifestação da tendência jurisprudencial contemporânea de valorização da liberdade econômica e da autonomia privada na organização dos meios de produção. Trata-se de orientação que dialoga diretamente com os fundamentos da LLE e com a interpretação constitucional consolidada pelo STF na ADPF 324, conforme destacado anteriormente. Nesse sentido, observa-se, no caso concreto, a prevalência da liberdade contratual e da liberdade de organização empresarial sobre uma interpretação mais expansiva do princípio da proteção ao trabalhador.

Ademais, destaca-se o Recurso Ordinário nº 0011363-38.2022.5.03.0055, julgado pela 8ª Turma do TRT3 e de relatoria do Des. Sérgio Oliveira de Alencar.

ADPF 324. NOVOS MODELOS DE CONTRATAÇÃO. PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DA LIVRE INICIATIVA E DA LIVRE CONCORRÊNCIA. FORMAS DE CONTRATAÇÃO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. DISCIPLINA JUDICIÁRIA. VALIDADE. Segundo o entendimento firmado pelo E. STF no julgamento ADPF 324, o arranjo de novos modelos de contratação, em compasso com as transformações no mercado de trabalho e na sociedade, deve ser considerado válido, haja vista que os princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência asseguram aos agentes econômicos a liberdade de formular estratégias negociais indutoras de maior eficiência econômica e competitividade. A Corte Constitucional, em julgados da 1ª e 2ª Turma, tem firmado entendimento de que deve ser espelhado às diversas possibilidades de organização da divisão do trabalho o resultado produzido no julgamento da ADPF 324 e no Recurso Extraordinário 958252, com repercussão geral (Tema 725), em que o Plenário assentou a licitude da terceirização. No caso em exame, portanto, impõe-se reconhecer a validade do contrato de prestação de serviços firmado entre o de cujus e a reclamada, em consonância com o entendimento proclamado pelo E. STF sobre a liberdade econômica e sobre a organização das atividades produtivas, admitindo outras formas de contratação de prestação de serviços. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0011363-38.2022.5.03.0055 (ROT); Disponibilização: 19/03/2025; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator(a)/Redator(a) Sérgio Oliveira de Alencar).

No caso, o espólio de um trabalhador falecido buscava o reconhecimento do vínculo de emprego com a empresa reclamada, sustentando que a contratação por intermédio de

pessoa jurídica caracterizaria hipótese de pejetização destinada a mascarar uma relação empregatícia. Entretanto, a 8ª Turma rejeitou a pretensão autoral.

A 8ª Turma destacou que a prova produzida revelou diversos elementos compatíveis com a atividade de representação comercial autônoma disciplinada pela Lei nº 4.886/1965. O trabalhador organizava livremente seus roteiros de visitação, custeava suas próprias despesas de alimentação, hospedagem e transporte, recebia exclusivamente comissões sobre vendas realizadas e, em determinado período, passou a representar simultaneamente outras marcas, como Nike e Havaianas, circunstâncias consideradas incompatíveis com a subordinação jurídica característica da relação de emprego.

A Turma enfatizou e aplicou as teses da ADPF 324 e o Tema 725 da repercussão geral do STF, a qual consolidaram o entendimento de que os princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência autorizam os agentes econômicos a adotarem diferentes modelos de contratação, desde que não haja prova concreta de fraude ou de efetiva subordinação jurídica.

A decisão dialoga diretamente com a crítica formulada por Alves (2024, p.114), mencionada, segundo a evolução da jurisprudência constitucional têm contribuído para uma relativização da centralidade do princípio protetivo. Isso porque o TRT3, seguindo a orientação do STF, afasta a presunção de fraude normalmente associada à pejetização e passa a exigir prova robusta da subordinação jurídica para justificar a incidência da tutela trabalhista.

Diferentemente do segundo acórdão analisado, que envolvia uma contratação por MEI, este caso apresenta uma peculiaridade relevante: a pessoa jurídica utilizada na prestação dos serviços já existia antes da contratação, possuía estrutura empresarial própria e era utilizada para representação de diferentes marcas. Tal circunstância permitiu ao Tribunal reforçar a conclusão de que não se tratava de mera simulação contratual, mas de uma efetiva atividade empresarial desenvolvida pelo trabalhador.

Assim, este último julgado, bem como o anterior, demonstra que a jurisprudência contemporânea do TRT3, alinhada aos precedentes do STF, tem conferido crescente prestígio aos princípios da livre iniciativa e da liberdade econômica, reconhecendo a validade de modelos alternativos de contratação sempre que não houver prova inequívoca de fraude ou de subordinação jurídica.

Em linha conclusiva, a análise desenvolvida neste capítulo demonstrou que o ordenamento jurídico brasileiro, bem como a jurisprudência recente, passaram a admitir maior flexibilidade nos modelos de contratação e organização produtiva, reconhecendo a licitude da

terceirização e da contratação de serviços entre pessoas jurídicas em diversas hipóteses. Todavia, a validade formal dessas relações não afasta a necessidade de examinar a realidade da prestação dos serviços, especialmente quando há indícios de utilização da pessoa jurídica como instrumento para afastar a incidência da legislação trabalhista. Nesse contexto, passa-se à análise da fraude na constituição dos contratos de prestação de serviços, examinando seus fundamentos, características e os requisitos necessários à sua configuração nos âmbitos civil, empresarial e trabalhista.

5 FRAUDES NA CONSTITUIÇÃO DOS CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

É notório que, com o advento da RT/2017, houve considerável remodelamento da tradicional estrutura de contratação regida pela Consolidação da Leis do Trabalho. Nessa toada, tem-se reconhecido e flexibilizada a possibilidade de contratação de pessoa física, condicionando-a à constituição de pessoa jurídica para prestação dos serviços.

Ademais, a recorrência do referido modo de contratação gerou relevantes discussões jurídicas, pois, se por um lado à contratação por pessoa jurídica pode ser expressão legítima da liberdade econômica e da livre iniciativa, por outro lado, acaba servindo como meio de fraudar direitos trabalhistas.

Portanto, este capítulo tem como objetivo analisar, no âmbito civil e empresarial, bem como trabalhista, o entendimento acerca da fraude enquanto elemento norteador da constituição dos contratos de prestação de serviços entre duas pessoas jurídicas.

5.1 Conceitos, características, doutrina e jurisprudência sobre fraude civil e empresarial

A fraude na constituição dos contratos de prestação de serviços constitui fenômeno recorrente no âmbito do Direito Civil, Empresarial e do Trabalho, caracterizando-se pela utilização de formas jurídicas aparentemente lícitas com o objetivo de ocultar a verdadeira natureza da relação jurídica estabelecida entre as partes.

É possível observar que Tomazette (2024), em sua obra “Curso de Direito Empresarial - Teoria Geral e Direito Societário”, traduz a fraude como “[...]o artifício malicioso para prejudicar terceiros.” (TOMAZETTE, 2024, p.245). Assim, a fraude consiste-se na distorção intencional do instrumento contratual para alcançar resultado vedado pelo ordenamento

jurídico, violando, desse modo, os princípios da boa-fé e da função social do contrato, consagrados nos artigos. 113⁵⁸ e 421⁵⁹ do CC/02.

No mesmo caminho é o entendimento de Venosa (2026, p.348), o qual traduz a fraude como “[...]todo artifício malicioso que uma pessoa emprega com intenção de transgredir o Direito ou prejudicar interesses de terceiros.”. Logo, a fraude se manifesta como um comportamento voltado à obtenção de resultado ilícito por meio de um negócio jurídico formalmente válido, mas materialmente viciado, na medida em que sua finalidade real diverge daquela declarada em negócio jurídico firmado entre as partes contratantes. Essa perspectiva é reforçada pela disciplina da simulação, expressa no artigo 167 do CC/02, segundo o qual “É nulo o negócio jurídico simulado, mas subsistirá o que se dissimulou, se válido for na substância e na forma.” (BRASIL, 2002). No entanto, a fraude e a simulação não se confundem, tratando-se de figuras com fundamentos legais e estruturas distintas: a simulação constitui causa de nulidade do negócio jurídico, nos termos do artigo 167 do CC/02, enquanto a fraude à lei imperativa fundamenta-se no artigo 166, inciso VI, do mesmo diploma. Embora ambas possam resultar na invalidade do ato, seus pressupostos de configuração diferem substancialmente, conforme entendimento de Paulo Lôbo:

Para a primeira, como elemento diferenciador mais importante, não importa a intenção de fraudar a lei, mas o uso de meio aparentemente lícito para a obtenção indevida de seu resultado. Na simulação a intenção é elemento de sua configuração, enquanto a fraude à lei imperativa é configurada objetivamente. (LÔBO, 2025, p.269).

A relação jurídica conduz-se perfeitamente no campo da validade, quando preenchido os requisitos do artigo 104 do CC/02⁶⁰, mas encontra empecilho em sua aplicação, pois materialmente violador de norma imperativa.

No que tange ao Direito Empresarial, Venosa e Rodrigues (2026, p.120) destacam que a fraude pode ocorrer mediante o uso indevido da personalidade jurídica, seja por desvio de personalidade, seja por confusão patrimonial, situações que autorizam a aplicação da teoria da desconsideração da personalidade jurídica, nos termos do artigo 50 do CC/02. Nessa linha, se preza, neste trabalho, a considerar a fraude como elemento basilar do reconhecimento do desvio de finalidade perpetrado pela PJ, ou seja,

⁵⁸Art. 113. Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração. (BRASIL, 2002).

⁵⁹Art. 421. A liberdade contratual será exercida nos limites da função social do contrato. (BRASIL, 2002).

⁶⁰Art. 104. A validade do negócio jurídico requer: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei. (BRASIL, 2002).

O desvio de finalidade como requisito da desconsideração ocorre quando os fins buscados no manejo da pessoa jurídica são ilícitos. Simples desvio de finalidade sem propósito ilícito não realiza esse requisito. Essa ilicitude decorre da utilização de artifícios maliciosos para prejudicar terceiros; decorre da prática de fraude. Inclusive, o próprio legislador pontuou, no §5º do art. 50 em comento, não constituir desvio de finalidade a mera expansão ou a alteração da finalidade original da atividade econômica da pessoa jurídica. (VENOSA; RODRIGUES, 2026, p.120).

A PJ não pode ser utilizada como instrumento para a prática de atos ilícitos ou para evasão de responsabilidades legais, sob pena de comprometimento da própria segurança jurídica nas relações negociais.

Venosa e Rodrigues (2026, p.122) alertam que “Nem sempre a caracterização da fraude será facilmente descoberta. Poderá ser necessária prova técnica que somente o caso concreto poderá constatar.”, acrescentando ainda,

Certo é que para a desconsideração da personalidade jurídica é fundamental a prova cabal, material, concreta da ocorrência de uma das condutas fraudulentas: abuso de finalidade ou confusão patrimonial (VENOSA; RODRIGUES, 2026, p.122).

O entendimento dos Tribunais surge no mesmo sentido, a exemplo do decisório em Agravo de Instrumento julgado pela 15ª Câmara Cível do Egrégio Tribunal de Justiça de Minas Gerais:

EMENTA: DIREITO CIVIL E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO DE INSTRUMENTO. CUMPRIMENTO DE SENTENÇA. PEDIDO DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. INEXISTÊNCIA DE PROVA DE DESVIO DE FINALIDADE OU CONFUSÃO PATRIMONIAL. RECURSO DESPROVIDO.

I. CASO EM EXAME

1. Agravo de Instrumento interposto contra decisão que indeferiu o pedido de desconsideração da personalidade jurídica por ausência de prova de desvio de finalidade ou confusão patrimonial.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. A questão em discussão consiste em definir se a ausência de baixa imediata do CNPJ e a inadimplência no cumprimento da obrigação exequenda são suficientes para justificar a desconsideração da personalidade jurídica da sociedade empresária, à luz do art. 50 do Código Civil.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. A desconsideração da personalidade jurídica é medida excepcional e exige a comprovação de desvio de finalidade ou confusão patrimonial, conforme disposto no art. 50 do Código Civil.

4. O encerramento das atividades da empresa ou a demora na baixa do CNPJ, por si sós, não configuram abuso da personalidade jurídica ou fraude contra credores.

5. O ônus de demonstrar a utilização indevida da pessoa jurídica recai sobre a parte requerente, que deve apresentar prova robusta da prática de atos fraudulentos ou de benefício indevido dos sócios, o que não se verificou no caso.

IV. DISPOSITIVO E TESE

Recurso desprovido. Tese de julgamento:

1. A desconsideração da personalidade jurídica exige prova concreta de desvio de finalidade ou confusão patrimonial, não sendo suficientes a demora na baixa do CNPJ ou a ausência de bens da sociedade empresária.

2. A medida excepcional da desconsideração deve observar rigorosamente os requisitos legais do art. 50 do Código Civil, não podendo ser presumida pela mera inadimplência da obrigação.

Dispositivos relevantes citados: CC, arts. 50 e 1.052; CPC, arts. 133 e seguintes.

Jurisprudência relevante citada: TJMG, AI 1.0105.09.293983-1/002, Rel. Des. Domingos Coelho, j. 02.08.2018; TJMG, AI 1.0000.25.089735-2/001, Rel. Des. Luiz Carlos Gomes da Mata, j. 06.06.2025. (TJMG - Agravo de Instrumento-Cv 1.0000.25.134612-8/001, Relator(a): Des.(a) Ivone Guilarducci, 15ª CÂMARA CÍVEL, julgamento em 23/03/2026, publicação da súmula em 27/03/2026).

Percebe-se, em análise do acórdão, a aplicação do entendimento de que a desconsideração não pode ser presumida. Ela exige a observância rigorosa dos requisitos legais, bem como a prova concreta da ocorrência de desvio de finalidade da atividade da PJ.

Destaque-se que mencionado entendimento aplicado na retro decisão não está adstrita à 15ª câmara de julgamento. Isto é, na mesma linha de raciocínio segue a decisão proferida no recurso de Agravo de Instrumento julgado pela 18ª Câmara Cível do TJMG, conforme se verifica abaixo:

EMENTA: DIREITO CIVIL E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO DE INSTRUMENTO. INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DE DESVIO DE FINALIDADE OU CONFUSÃO PATRIMONIAL. DECISÃO MANTIDA. RECURSO DESPROVIDO.

I. CASO EM EXAME

1. Trata-se de agravo de instrumento interposto contra decisão que rejeitou incidente de desconsideração da personalidade jurídica.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. A questão em discussão consiste em verificar: (i) se estão presentes os requisitos do art. 50 do Código Civil para a desconsideração da personalidade jurídica; e (ii) se é cabível a reforma da decisão que rejeitou o incidente.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. A desconsideração da personalidade jurídica constitui medida excepcional, condicionada à demonstração de desvio de finalidade ou confusão patrimonial, nos termos do art. 50 do Código Civil.

4. A destinação de valores da pessoa jurídica para cumprimento de obrigação fixada por decisão judicial, sem outros elementos probatórios, não evidencia, por si só, abuso da personalidade jurídica.

5. A mera identidade de sócio entre sociedades, desacompanhada de prova concreta de fraude ou de ausência de autonomia patrimonial, não autoriza o acolhimento do incidente.

IV. DISPOSITIVO E TESE

6. Recurso desprovido.

Tese de julgamento: "1. A desconsideração da personalidade jurídica exige prova concreta de desvio de finalidade ou confusão patrimonial, não sendo suficiente a mera alegação de repasse de valores ou identidade societária. 2. A destinação de recursos em cumprimento a ordem judicial, isoladamente considerada, não caracteriza abuso da personalidade jurídica."

Dispositivos relevantes citados: CC, art. 50.

Jurisprudência relevante citada: TJMG, Agravo de Instrumento nº 1.0000.25.434271-0/001, Rel. Des. Maria Luiza de Andrade Rangel Pires, 4º Núcleo

de Justiça 4.0 - Cív., j. 23/02/2026; TJMG, Agravo de Instrumento nº 1.0000.25.145108-4/001, Rel. Des. Christian Gomes Lima, 20ª Câmara Cível, j. 12/02/2026. (TJMG - Agravo de Instrumento-Cv 1.0000.25.217747-2/002, Relator(a): Des.(a) Eveline Felix, 18ª CÂMARA CÍVEL, julgamento em 17/03/2026, publicação da súmula em 18/03/2026).

Portanto, o TJMG reafirma que a desconsideração da personalidade jurídica é uma medida excepcional. Isso significa que a regra no Direito Civil é a autonomia patrimonial: o patrimônio da empresa não se confunde com o dos sócios e para "derrubar" esse muro, é indispensável a prova concreta de desvio de finalidade, de modo a evidenciar a utilização da PJ para fins diferentes dos seus objetivos, visando fraudar a lei.

Por fim, a fraude enquanto fenômeno jurídico não limita sua aparição à apenas o campo cível e empresarial como anteriormente apresentado. Melhor dizendo, sua insurgência alcança contornos mais sensíveis quando analisada sob o viés das relações de emprego demandado, por isso, tópico próprio para análise e identificação de sua existência no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro, especialmente no âmbito dos contratos de prestação de serviços.

5.2 Conceitos, características, doutrina e jurisprudência sobre fraude trabalhista no âmbito da “pejotização”

Dentre as fraudes recorrentes, aquela objeto do presente estudo é a denominada pejotização, que como o nome indica decorre de PJ, ou Pessoa Jurídica. Barbosa e Orbem (2015) em seu artigo intitulado “Pejotização”: precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas” apresenta um conceito útil do fenômeno da pejotização, ao afirmar o seguinte:

A “pejotização” pode ser caracterizada como uma forma de contratação na qual a empresa contratante para a efetivação da contratação ou para a manutenção do posto de trabalho exige que o trabalhador, pessoa física, constitua uma pessoa jurídica, que pode ser uma firma individual ou uma sociedade empresária, para a prestação de serviços de natureza personalíssima. (BARBOSA; ORBEM, 2015, p. 4).

Isto é, a pejotização busca mascarar a real estrutura do contrato de prestação de serviços firmado pelas partes, com o intuito de afastar a aplicação da legislação trabalhista. Em outras palavras, o contrato começa a ser regulamentado pelo Direito Civil e não pelo Direito do Trabalho.

Entendimento semelhante também tem Pargendler e Pasqualetto, ao apresentarem a pejotização como a

[...] prática em que o trabalhador é contratado como se fosse uma pessoa jurídica (PJ) e não como empregado, com a finalidade de afastar a legislação trabalhista e tributação aplicável à contratação de empregados e, com isso, diminuir custos. (PARGENDLER; PASQUALETO, 2025).

De modo a acrescentar mais robustez aos entendimentos retro mencionados, é imperativa a menção do entendimento de Alves (2025), o qual diz:

Trata-se de fraude tendente a encobrir a relação de emprego por meio da utilização de mão de obra de trabalhador formalmente contratado como pessoa jurídica. Consiste a fraude em determinação empresarial de contratação de determinados trabalhadores somente mediante a constituição, por parte destes, de sociedades limitadas, empresas individuais ou outra estrutura, desde que forneçam ao contratante seu número de inscrição no Cadastro Nacional das Pessoas Jurídicas (CNPJ). (ALVES, 2025, p.115).

Entende Delgado (2019, p.244) que a fraude encontra-se configurada quando presentes os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, consagrados no artigo 3º da CLT. Logo, verificando a presença dos requisitos da pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação numa relação contratualmente regida pelo Direito Civil é cabível o reconhecimento da fraude, ou seja, da pejotização, uma vez que o Direito do Trabalho se orienta pelo princípio da primazia da realidade, segundo o qual os fatos prevalecem sobre a forma contratual adotada pelas partes.

Ainda que formalmente constituído como contrato de prestação de serviços entre pessoas jurídicas, o ajuste poderá ser declarado nulo, pois o sistema jurídico brasileiro adotou o instituto da fraude objetiva, consagrada no artigo 9º da CLT (LIMA, 2008, p.57). Essa compreensão decorre da necessidade de proteção da parte hipossuficiente, ou seja, do trabalhador, e da preservação da eficácia das normas trabalhistas. Melhor descreve Lima:

[...] numa determinada prestação ou relação de trabalho, é indiferente para o direito do trabalho a presença ou não do *consilium fraudis*⁶¹ entre as partes ou mesmo da *conscientia fraudis*⁶² por parte do empregador, com a consequente nulidade dos atos fraudulentos e o reconhecimento da relação de emprego entre as partes. (LIMA, 2008, p.57).

⁶¹Palú (1991) diz: “Para alguns, entretanto, por *consilium fraudis* deve-se entender o conhecimento que tem o devedor de que seu ato causa prejuízo aos seus credores, em razão da insolvência a que fica exposto.” (PALÚ, 1991, p.97).

⁶²Isto é, é o elemento subjetivo da relação jurídica, na qual a parte tem consciência da fraude perpetrada em determinado contexto contratual.

Logo, a intenção de fraudar, *animus fraudandi*, bem como o consentimento ou ciência do empregado são irrelevantes para a configuração e constatação dos requisitos da relação de emprego, e, conseqüentemente, da fraude trabalhista traduzida como pejetização, pois, segundo Lima (2008, p.58) “[...] a existência daquela dependerá objetivamente do *modus operandi*⁶³ da prestação de serviços e não dos aspectos formais que a revestem.”.

A controvérsia sobre o reconhecimento de fraude nos contratos de serviços estabelecidos entre as partes possui elevada relevância, de modo que, o STF procedeu à edição do Tema 1389 de Repercussão Geral. Dentre outras coisas, determinou a suspensão de todos os processos até o julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo 1.532.603/Paraná, pois este irá discutir as controvérsias referentes:

- i) à competência da Justiça do Trabalho para julgamento das causas em que se discute a existência de fraude no contrato civil/comercial de prestação de serviços;
- ii) à licitude da contratação civil/comercial de trabalhador autônomo ou de pessoa jurídica para a prestação de serviços, à luz do entendimento firmado pelo STF no julgamento da ADPF 324, que reconheceu a validade constitucional de diferentes formas de divisão do trabalho e a liberdade de organização produtiva dos cidadãos; e
- iii) ao ônus da prova relacionado à alegação de fraude na contratação civil, averiguando se essa responsabilidade recai sobre o autor da reclamação trabalhista ou sobre a empresa contratante.

Por isso, até que o STF decida os dissídios acima, os processos que tendem a discutir a existência ou não do vínculo empregatício estão suspensos, bem como a (in)existência de fraude nos vínculos jurídicos entre os contraentes.

Em reiteradas Reclamações Constitucionais julgadas pelo Supremo Tribunal Federal, foi firmado o entendimento de que a aderência estrita ao Tema 1.389 da repercussão geral pressupõe a discussão da fraude à relação de emprego envolvendo contratos escritos ou minimamente formalizados. À exemplo, a Reclamação Constitucional 85279/RJ de relatoria do Ministro Cristiano Zanin, a qual negou seguimento ao pleito da parte por ausência de “[...] aderência estrita entre o conteúdo do ato reclamado e o objeto da decisão paradigma, sendo, assim, em regra, incabível o manejo da reclamação.” (BRASIL, STF, 2025).

Há ainda prosseguimento de determinadas ações que discutem o reconhecimento da relação de emprego, reconhecendo que houve a utilização da pejetização para mascarar o vínculo de emprego, sem prejuízo do Tema 1.389 da repercussão geral do STF. Por exemplo,

⁶³Em tradução livre, produzida por Cambridge Dictionary, significa “uma maneira específica de fazer algo”. Na presente citação, é utilizada no sentido de referir-se à forma como o serviço é realizado na prática, independentemente da estrutura ou do nome do contrato.

o Recurso Ordinário nº 0010532-12.2025.5.03.0143, julgado pela 1ª Turma do TRT3 e de relatoria da Desembargadora Paula Oliveira Cantelli, no qual se extrai a seguinte ementa:

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. VÍNCULO DE EMPREGO. CUIDADOR DE IDOSOS. PEJOTIZAÇÃO (MEI).

Caso em exame: Trata-se de recurso ordinário interposto pela autora em face de sentença que julgou improcedentes os pedidos iniciais, indeferindo o reconhecimento de vínculo empregatício. A autora alega que a contratação via Microempreendedor Individual (MEI) constituiu fraude trabalhista ("pejotização") e sustenta estarem presentes os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, notadamente a subordinação e a pessoalidade.

Questão em discussão: Há duas questões principais em discussão: 1. a configuração dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, em especial, a subordinação jurídica e a pessoalidade, diante da possibilidade de recusa de plantões e envio de substitutos; 2. a validade da contratação por meio de pessoa jurídica (MEI) frente à alegação de fraude aos direitos trabalhistas.

Razões de decidir: A figura do microempreendedor individual surgiu no cenário normativo como política pública que visava a dar proteção social, especialmente previdenciária, aos trabalhadores da informalidade. Assim, por meio do recolhimento de 5% do salário mínimo, o trabalhador teria direito como aposentadoria por idade ou invalidez e salário maternidade, de modo que é inadmissível a utilização dessa figura jurídica para mascarar relações de emprego e burlar a própria regulamentação do microempreendedor.

No caso, verificou-se que a abertura de MEI constituiu imposição da ré para a contratação, embora o trabalho se desenvolvesse nos moldes da relação de emprego, com subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade.

Dispositivo/Tese: Recurso da autora conhecido e provido. (grifou-se)

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010532-12.2025.5.03.0143 (ROT); Disponibilização: 23/04/2026, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Paula Oliveira Cantelli).

Conclui-se, do decisório acima, que a mera contratação da recorrente como MEI não retirou da relação de trabalho havida entre as partes os demais requisitos da relação de emprego, sendo elementos ainda presentes e constatados pelo acervo probatório apresentado pela empregada, possibilitando, desse modo, o reconhecimento do vínculo empregatício pela turma julgadora.

Pontua-se que o entendimento não fica restrito à 1ª Turma do TRT3, à exemplo do Recurso Ordinário nº 0010319-86.2025.5.03.0181 julgado pela 11ª Turma do TRT3 e de relatoria do Desembargador Marcelo Lamego Pertence, o qual originou a seguinte ementa:

VÍNCULO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. Para a caracterização do vínculo empregatício, faz-se necessária a presença concomitante dos requisitos pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Admitida a prestação de serviços, incumbia à reclamada o encargo probatório quanto à ausência de algum dos requisitos mencionados. Não se desincumbindo a ré de seu dever processual, impõe-se manter o reconhecimento do vínculo empregatício entre as partes, nos termos da r. sentença recorrida, nos moldes dos artigos 2º e 3º da CLT.(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010319-86.2025.5.03.0181 (ROT); Disponibilização: 14/04/2026; Órgão Julgador: Decima Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Marcelo Lamego Pertence).

Em síntese, a Turma reconheceu o vínculo de emprego entre o motoboy e a empresa, apesar da alegação de prestação de serviços como MEI, verificando a predominância dos requisitos do artigo 3º da CLT e destacando que a formalização como pessoa jurídica não afasta o vínculo quando comprovada subordinação e os demais elementos fático-jurídicos, mantendo a condenação da empregadora ao pagamento de verbas trabalhistas.

No mesmo sentido segue também o julgamento do Recurso Ordinário nº 0010467-72.2025.5.03.0060 de relatoria da Juíza Convocada Solange Barbosa De Castro Amaral, sendo julgado pela 4ª Turma do TRT3:

RECURSO ORDINÁRIO. VÍNCULO DE EMPREGO DOMÉSTICO. CUIDADORA DE IDOSA. REQUISITOS CONFIGURADOS. ÔNUS DA PROVA. RETORNO DOS AUTOS À ORIGEM. Admitida a prestação de serviços, mas sustentada pela reclamada a natureza civil da relação, a ela incumbe demonstrar a alegada autonomia, por se tratar de fato impeditivo do direito postulado. Evidenciado pelo conjunto probatório que a autora prestava serviços de cuidado noturno de forma onerosa, pessoal, subordinada e não eventual, em atendimento a necessidade permanente da tomadora, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego doméstico, nos termos do art. 1º da LC nº 150/2015. As interrupções episódicas da prestação, decorrentes da dinâmica familiar da empregadora, não descaracterizam a habitualidade do labor. Insuficiente a prova testemunhal para afastar a tese obreira. Recurso parcialmente provido para reconhecer o vínculo de emprego doméstico, na função de cuidadora de idosa, com determinação de retorno dos autos ao Juízo de origem para novo julgamento dos demais pedidos decorrentes do liame reconhecido, a fim de evitar supressão de instância. (grifou-se)
(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010467-72.2025.5.03.0060 (ROT); Disponibilização: 13/04/2026, DJEN; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator(a)/Redator(a) Convocada Solange Barbosa de Castro Amaral).

No caso, foi reconhecido o vínculo de emprego doméstico, entendendo que, embora alegada relação civil, a reclamada não comprovou a autonomia da prestação, logo, o conjunto probatório evidenciou a presença dos requisitos da relação empregatícia, conforme artigo 1º da Lei Complementar 150/2015, sendo irrelevantes as interrupções pontuais do trabalho alegadas pela reclamada. Assim, prevaleceu a realidade fática sobre a forma contratual, com retorno dos autos à origem para análise dos demais pedidos.

A jurisprudência também reconhece a validade dos contratos de prestação de serviços entre pessoas jurídicas quando ausentes elementos que indiquem a fraude, reafirmando a importância da análise casuística. Analisemos o Recurso Ordinário nº 0010617-77.2025.5.03.0052 julgado pela 3ª Turma do TRT3 e de relatoria do Desembargador Danilo Siqueira de C.Faria,

CERTIDÃO

A Egrégia 3ª Turma deixou de conhecer do recurso, quanto à pretensão de limitação da condenação aos valores atribuídos aos pedidos da inicial, por ausência de interesse recursal; no mais, conheceu do recurso ordinário interposto por PIONEIRA ATENDIMENTO DOMICILIAR EM SAUDE LTDA., porque preenchidos os pressupostos de sua admissibilidade e, no mérito, deu provimento ao apelo para: a) afastar o vínculo de emprego reconhecido com a terceira reclamada, absolvendo-a, assim como as demais reclamadas, da condenação imposta; b) excluir da condenação a multa por embargos de declaração protelatórios.

Invertido o ônus da sucumbência, a reclamante deve arcar com honorários advocatícios em favor dos patronos das reclamadas, fixados em 5% sobre o valor da causa. Contudo, sendo a autora beneficiária da justiça gratuita, a exigibilidade de tal verba permanecerá suspensa, nos termos do art. 791-A, § 4º, da CLT e da decisão do STF na ADI 5766.

Invertido o ônus da sucumbência, fixo custas de R\$ 316,37, calculadas sobre o valor atribuído à causa de R\$ 15.818,50, a cargo da autora, ISENTA.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010617-77.2025.5.03.0052 (ROPS); Disponibilização: 22/04/2026; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator(a)/Redator(a) Danilo Siqueira de C.Faria).

Em resumo, a 3ª Turma afastou o vínculo de emprego por ausência de prova dos requisitos da relação empregatícia e inexistência de subordinação ou fraude. Aplicando o entendimento do Supremo Tribunal Federal sobre a licitude de formas alternativas de contratação, reconheceu a validade da relação contratual civil.

No mesmo caminho, o Recurso Ordinário nº 0010595-28.2025.5.03.0146, de relatoria do Desembargador Manoel Barbosa da Silva, julgado pela 2ª Turma do TRT3, conforme segue:

DIREITO DO TRABALHO E PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. NULIDADE PROCESSUAL. VÍNCULO DE EMPREGO. TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA. RECURSO NÃO PROVIDO. I. CASO EM EXAME. 1. Trata-se de recurso ordinário interposto pelo trabalhador contra a sentença que julgou improcedentes os pedidos de reconhecimento de vínculo de emprego decorrente de suposta contratação fraudulenta por meio de pessoa jurídica, bem como o pagamento de horas extras, adicional de sobreaviso e demais verbas rescisórias do período. II. QUESTÕES EM DISCUSSÃO. 2. As questões centrais do recurso consistem em definir: a) se há nulidade processual por cerceamento de defesa decorrente da ausência de gravação da audiência de instrução e do indeferimento de perguntas às testemunhas; b) se estão presentes os requisitos legais essenciais para o reconhecimento do vínculo de emprego entre o trabalhador e a empresa tomadora dos serviços no período em que atuou formalmente como pessoa jurídica; c) o direito ao recebimento de horas extras e horas de sobreaviso; d) o cabimento do pedido formulado em contrarrazões para condenação do recorrente por litigância de má-fé. III. RAZÕES DE DECIDIR. 3. A alegação de nulidade por cerceamento de defesa encontra-se prejudicada pela preclusão, uma vez que a parte não registrou os protestos oportunos na ata de audiência, concordando com o encerramento da instrução processual sem apresentar qualquer ressalva. 4. A prova testemunhal produzida demonstrou que o trabalhador atuava com expressiva autonomia na captação de clientes, sem submissão a controle de jornada, rotas fixas ou subordinação jurídica direta, o que afasta a configuração da relação de emprego prevista nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. 5. A contratação de serviços por meio de pessoa jurídica constitui forma lícita de organização da atividade econômica, conforme o entendimento de caráter vinculante consolidado pelo Supremo Tribunal Federal, que considera regular a divisão do trabalho nessas

modalidades quando não comprovada a fraude trabalhista. 6. Ausente o reconhecimento do vínculo de emprego, não há suporte jurídico para a aplicação das normas de proteção à jornada de trabalho, restando indevidos os pedidos de horas extras e sobreaviso. 7. A formulação de pedidos e a interposição de recursos constituem exercício regular do direito de ação e do duplo grau de jurisdição, não configurando litigância de má-fé quando ausentes condutas processuais desleais comprovadas. IV. DISPOSITIVO E TESE. 8. Recurso ordinário conhecido e não provido. Teses de julgamento: "1. A ausência de protesto registrado na ata de audiência atrai a preclusão do direito de alegar nulidade processual por cerceamento de defesa. 2. A ausência de subordinação jurídica e a comprovação de atuação com autonomia na prestação dos serviços afastam o reconhecimento do vínculo de emprego, validando a contratação por meio de pessoa jurídica." Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 2º, 3º e 795. Constituição Federal, art. 5º, LV. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010595-28.2025.5.03.0146 (ROT); Disponibilização: 30/04/2026; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator(a)/Redator(a) Manoel Barbosa da Silva).

Nota-se, da íntegra do decisório, que a Turma julgadora manteve a improcedência do pedido de vínculo de emprego formulado pelo reclamante, entendendo que a prova demonstrou a atuação autônoma do trabalhador, sem subordinação jurídica reconhecendo, consequentemente, a licitude da contratação por pessoa jurídica no caso sob análise.

Diante de todo o exposto, identificar quais são os requisitos fáticos e jurídicos para comprovação de fraude na formação do contrato de prestação de serviços entre duas pessoas jurídicas torna-se tarefa essencial neste momento, tendo em vista a linha tênue entre o contrato e a realidade.

5.3 Requisitos fáticos e jurídicos para a comprovação de fraude na formação do contrato de prestação de serviços entre duas pessoas jurídicas, em perspectivas de Direito Civil, Direito Empresarial e Direito do Trabalho

Após todo o exposto, conclui-se que a identificação da fraude na constituição de contratos de prestação de serviços entre pessoas jurídicas exige análise criteriosa que ultrapassa a mera formalidade documental, alcançando a realidade material da relação estabelecida entre as partes. Trata-se, portanto, de investigação que envolve a conjugação de elementos fáticos e jurídicos, sob uma ótica interdisciplinar, mas sempre orientada pelos princípios estruturantes de cada âmbito do direito.

Sob a perspectiva do Direito Civil, a comprovação da fraude está diretamente relacionada à verificação de descompasso entre a forma jurídica adotada e a finalidade efetivamente perseguida pelas partes. Neste campo do Direito, a fraude se materializa quando

o negócio jurídico, embora formalmente válido, é utilizado como instrumento para violar normas imperativas⁶⁴ ou prejudicar terceiros.

Dito isto, primeiramente, destaca-se a existência de um negócio jurídico bilateral, contrato, válido, isto é, as partes contratantes são capazes, o objeto do contrato é lícito, possível e determinado, prestação de serviços, bem como a exigência de forma não prescrita ou defesa em lei (pois disciplinado no Capítulo VII do CC/02), conforme preceitua o artigo 104 da CC/02.

Há a utilização de estrutura lícita do contrato de prestação de serviços como meio para obtenção de resultado ilícito. Há a presença da violação da boa-fé objetiva, onde a liberdade de contratar é desviada de sua função social para alcançar finalidades ilícitas⁶⁵. Tepedino e Oliva (2026, p.263) ressaltam que “a boa-fé objetiva possui três funções, quais sejam, interpretativa (art. 113), criadora de deveres anexos (art. 422) e restritiva do exercício abusivo de direitos (art. 187).”, no entanto, há de se reconhecer uma quarta função, decorrência lógica das outras três, e proposta por Costa e Alves Gomes (2018, p.4615)

Outra função da boa-fé objetiva é a de servir como causa limitadora do exercício abusivo dos direitos subjetivos, reduzindo a liberdade de atuação dos contratantes. É uma função negativa, pois proíbe os contratantes de estabelecerem livremente o conteúdo do contrato ou de exercerem ilimitadamente os direitos dele advindos, através da imposição de um novo modelo de atuação não abusiva, baseado em valores de lealdade, confiança e respeito mútuo. (COSTA; ALVES, Gomes, 2018, p.4615).

A comprovação da fraude civil demanda a demonstração objetiva de que o arranjo contratual adotado serviu de subterfúgio para contornar a incidência de normas de ordem pública, resultando na nulidade do negócio jurídico por força do artigo 166, inciso VI, do CC/02, que veda atos que visem fraudar lei imperativa.

Na perspectiva do Direito Empresarial, a análise da fraude ganha contornos específicos, ou seja, o foco recai sobre a regularidade da constituição e operação da pessoa jurídica prestadora dos serviços avençados. Aqui, os requisitos para sua caracterização estão intimamente ligados às hipóteses previstas no artigo 50 do CC/02, quais sejam: o desvio de

⁶⁴“São *cogentes ou imperativas* as normas que se impõem por seu próprio conteúdo, ficando excluído qualquer arbítrio ou vontade dos interessados. São aplicadas ainda que pessoas eventualmente beneficiadas pela norma não desejassem sua aplicação. Impõem um comportamento positivo (*facere*) ou negativo (*non facere*).” (VENOSA, 2022, p.105).

⁶⁵ Melhor dizendo, a roupagem de contrato de prestação de serviços firmado por duas pessoas jurídicas quando utilizada como artifício para violar texto expresso de lei (norma imperativa), qual seja o artigo 593 do CC/02 e artigo 9º da CLT. Logo, a autonomia privada encontra limites nas normas imperativas do Direito do Trabalho, que prevalecem sempre que houver tentativa de afastar direitos trabalhistas indisponíveis por meio de contratos civis aparentemente lícitos.

finalidade e a confusão patrimonial, isto é, “Trata-se da consagração da teoria maior nas suas versões objetiva e subjetiva.” (TOMAZETTE, 2024, p.253).

Para que a fraude seja reconhecida nesta esfera, “[...]não basta a existência de uma fraude, é imprescindível que ela guarde relação com o uso da pessoa jurídica, isto é, seja relativa à autonomia patrimonial.” (TOMAZETTE, 2024, p.246), pois é imperativa a prova concreta de que a estrutura societária foi criada ou utilizada como um "anteparo" para a evasão de responsabilidades legais.

No Direito do Trabalho, a aferição da fraude assume natureza eminentemente fática, orientada pelos princípios orientadores do Direito do Trabalho, quais sejam, primazia da realidade⁶⁶, indisponibilidade dos direitos trabalhistas⁶⁷ e imperatividade das normas trabalhistas, em síntese, havendo vínculo empregatício, as normas trabalhistas não poderão ser afastadas por vontade das partes.

O caminho a percorrer, para determinar quais são os requisitos fáticos e jurídicos para comprovação da fraude no contrato de prestação de serviços entre duas pessoas jurídicas em perspectiva de Direito do Trabalho, demanda também adentrar nos elementos fático-jurídicos da relação empregatícia⁶⁸. Cabe acrescentar, antes de tudo, que referidos elementos manifestam-se no plano dos fatos, independentemente de qualquer norma jurídica, configurando-se como elementos estritamente fáticos. Entretanto, ao serem captados pelo Direito e gerarem efeitos legais, eles deixam de ser meros acontecimentos fáticos para se tornarem elementos fático-jurídicos (DELGADO, 2019, p.338). Tal análise já foi feita suficientemente em capítulo acima, bastando aqui, para não prejudicar a pretendida fluidez do texto, breve reconstituição, exceção feita ao requisito principal à distinção específica, que é o trabalho por pessoa natural em contraposição à atividade prestada por pessoa jurídica, que exige análise mais detida.

O primeiro requisito, para reconhecimento de vínculo de emprego, é o trabalho ser prestado por pessoa natural (física). Maiores explicações não exigem, pois

Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade física e psíquica, segurança, igualdade em sentido substancial, bem-estar,

⁶⁶ Também chamado de Princípio do contrato realidade, “Consagra a ideia básica no sentido de que havendo divergência entre a documentação produzida (sobretudo pelo empregador) no âmbito do contrato e a realidade vivenciada pelas partes (desde que comprovada, é claro) deve haver a invalidação do conteúdo formalizado para que prevaleça o que se passou de fato na relação empregatícia.” (ALVES, 2024, p.117).

⁶⁷ Delgado (2019) compreende tratar-se da “[...]inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato.” (DELGADO, 2019, p.237).

⁶⁸Quais sejam, trabalho por pessoa física, efetuada com pessoalidade, não eventualidade, sob subordinação e por uma contraprestação (onerosidade).

lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo, em grande parte, ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural. (DELGADO, 2019, p.338).

Do conceito se extrai que “para que seja reconhecido como empregado, o trabalhador ao prestar seus serviços a um contratante deve ser necessariamente pessoa natural” (ALVES, 2025, p.142), afinal é a pessoa natural que está doando sua força física para consecução do labor contratado por determinado empregador.

Relevante acrescentar importante ensinamento de Delgado

Na verdade, a própria palavra trabalho já denota, necessariamente, atividade realizada por pessoa natural, ao passo que o verbete serviços abrange obrigação de fazer realizada por qualquer pessoa física ou jurídica. (DELGADO, 2019, p.339).

A distinção fundamental entre os termos revela que, enquanto o conceito de “serviços” é um gênero amplo que abrange obrigações de fazer pactuadas por qualquer pessoa física ou jurídica, o vocábulo “trabalho” apresenta, em contraponto, uma atividade humana realizada por pessoa natural. Essa diferenciação é o que permite, sob a égide do princípio da primazia da realidade sobre a forma, analisar a situação fática além do *nomen iuris*⁶⁹ atribuído ao contrato.

Ainda que a roupagem formal seja a de uma prestação de serviços civil, se a execução fática evidenciar a atuação de uma pessoa natural nos moldes da relação de emprego, a essência do trabalho prevalece sobre a forma jurídica, impondo o reconhecimento do vínculo empregatício independentemente da nomenclatura adotada pelas partes.

O segundo elemento fático-jurídico apontado pelo diploma legal (artigo 3º da CLT) é o caráter da pessoalidade. Em síntese,

É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada - ou efetivamente cumprida - deve ser, desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. (DELGADO, 2019, p.339).

Uma leitura a contrário *sensu* do exposto acima revela que a fungibilidade do prestador de serviços atua como elemento descaracterizador do vínculo empregatício e também como divisor entre uma relação de emprego e a prestação de serviços por pessoa

⁶⁹Traduzindo, significa: “Denominação legal; o termo técnico do direito.”. Na presente situação é utilizado para indicar o nome do instrumento jurídico adotado pelas partes.

jurídica. Por isso, se a infungibilidade é o que torna a relação *intuitu personae* e indispensável para a configuração da pessoalidade, a possibilidade fática ou contratual de o prestador se fazer substituir por outro profissional, sem que isso desnature o objeto do contrato, evidencia, pois, que “[...] o que se espera é apenas um resultado, independente da pessoa que trabalhará para alcançá-lo.” (ALVES, 2024, p.144).

Visto também que é necessário para reconhecimento do vínculo empregatício a presença da não eventualidade. Quatro são as teorias⁷⁰ que buscam “[...]precisar com maior clareza o exato sentido do elemento fático-jurídico da não eventualidade” (DELGADO, 2019, p.341), no entanto, com o fim de não tangenciar (perder o enfoque) do objetivo do presente trabalho, “[...]será formulada uma só teoria, pela convergência dos principais pontos das demais[...]” (RESENDE, 2023, p.69). Com isso, “em resumo, o trabalhador não eventual é aquele que trabalha de forma repetida, nas atividades permanentes do tomador, e a este fixado juridicamente.” (RESENDE, 2023, p.69). Mencionado conceito congrega três teorias da não eventualidade⁷¹, quais sejam a teoria do evento, teoria dos fins do empreendimento e teoria da fixação jurídica. Promovendo uma análise pormenorizada de cada parte do conceito, é possível obter entendimento acerca dele. Desse modo, a teoria do evento encontra-se consubstanciada na primeira parte da frase⁷², ou seja,

[...]a não eventualidade pressupõe repetição do serviço, com previsão de repetibilidade futura. Isso quer dizer que o empregado não precisa trabalhar continuamente (todos os dias), mas deve a atividade se repetir naturalmente junto ao tomador dos serviços, ainda que de forma intermitente, para que possa ser considerada não eventual. (RESENDE, 2023, p.69).

O terceiro requisito, já visto, é o da onerosidade. De simples conceituação,

O empregado recebe salário pelos serviços prestados ao empregador. O empregado tem o dever de prestar serviços e o empregador, em contrapartida, deve pagar salários pelos serviços prestados. (MARTINS, 2026, p.99).

No mesmo sentido é o entendimento de Resende (2023), isto é,

[...]de um lado a obrigação principal do empregado é fornecer sua força de trabalho, do outro a obrigação principal do empregador é remunerar o empregado pelos serviços prestados. (RESENDE, 2023, p.71).

⁷⁰ “As principais teorias informadas da noção de eventualidade (e, consequentemente, da noção de não eventualidade) são: teoria da descontinuidade, teoria do evento, teoria dos fins do empreendimento e teoria da fixação jurídica.” (DELGADO, 2019, p.342).

⁷¹Técnica, inclusive, sugerida por Delgado (2019) para lidar com as distintas teorias existentes quanto ao conceito da não eventualidade. Assevera que “A conduta mais sensata, neste contexto, é valer-se o operador jurídico de uma aferição convergente e combinada das distintas teorias em cotejo com o caso concreto estudado, definindo-se a ocorrência ou não da eventualidade pela conjugação predominante de enfoques propiciados pelas distintas teorias.” (DELGADO, 2019, p.341-342).

⁷² “[...]é aquele que trabalha de forma repetida[...]” (RESENDE, 2023, p.69).

Ou seja, a relação empregatícia se estrutura como um negócio jurídico bilateral, sinalagmático e de natureza onerosa, uma vez que pressupõe um equilíbrio entre obrigações e direitos recíprocos, nos quais as prestações de ambas as partes possuem valor econômico mensurável (DELGADO, 2019, p.345).

Por fim, dentre todos os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego, a subordinação é “o que ganha maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia.” (DELGADO, 2019, p.348). Dito isto, para aqui simplificar e remetendo o leitor às análises mais aprofundadas feitas anteriormente,

Pode-se depreender que subordinação é a situação jurídica na qual o empregado submete-se às determinações de seu empregador no que concerne ao modo da prestação laborativa. Há subordinação jurídica e, portanto, mais um elemento fático-jurídico caracterizador da relação de emprego, nos casos em que o trabalhador acata as ordens e direcionamentos patronais ao cumprir suas obrigações diárias. (ALVES, 2024, p.150).

Diante de todo o exposto, é viável sistematizar os principais requisitos para a identificação da fraude na constituição de contratos de prestação de serviços entre pessoas jurídicas.

Primeiramente, a divergência entre a forma contratual e a realidade fática é o mais evidente, pois este requisito fundamenta-se no princípio da primazia da realidade. A fraude ocorre quando o modelo jurídico adotado (contrato de prestação de serviços) não corresponde ao *modus operandi* da execução dos serviços. Logo, se a prática cotidiana revela uma relação moldada e caracterizada pelos elementos do vínculo empregatício⁷³, a forma contratual é superada pela verdade dos fatos, tornando o ajuste nulo⁷⁴ por mascarar a real natureza da relação jurídica havida entre as partes.

Além disso, havendo a utilização da pessoa jurídica como instrumento para burlar normas legais, é possível reconhecer a fraude. Nesse sentido, a fraude se materializa quando a constituição da pessoa jurídica não visa o exercício de uma atividade econômica autônoma (decorrência da liberdade econômica consagrada no artigo 1º, IV da CR/88), mas sim a evasão de responsabilidades legais, especialmente encargos trabalhistas e previdenciários. Afinal, conforme asseveram Venosa e Rodrigues (2026, p.120), o desvio de finalidade ocorre quando os fins buscados no manejo da Pessoa Jurídica são ilícitos, utilizando-se de

⁷³Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (BRASIL, 1943).

⁷⁴Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação. (BRASIL, 1943).

"[...]artifícios maliciosos para prejudicar terceiros[...]" (VENOSA; RODRIGUES, 2026, p.120).

Por fim, a identificação da fraude consolida-se com a verificação concomitante dos requisitos do artigo 3º da CLT, quais sejam: trabalho prestado por pessoa natural, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e a subordinação (em suas dimensões)⁷⁵, elementos tratados anteriormente. Ademais, no sistema jurídico brasileiro, a fraude trabalhista é de natureza objetiva, conforme se depreende do artigo 9º da CLT, sendo irrelevante a intenção das partes, ou seja, o *consilium fraudis*. Desse modo, uma vez presentes os traços da relação de emprego em um contrato formalmente civil ou empresarial, a fraude está configurada, se presente os requisitos apresentados. Consequentemente, impondo-se o reconhecimento do vínculo empregatício e a nulidade da relação estará estabelecida.

⁷⁵Entendimento inclusive consolidado por Delgado ao afirmar que, “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.” (DELGADO, 2019, p.349).

6 CONCLUSÃO

O presente trabalho teve por objetivo analisar os requisitos fáticos e jurídicos capazes de comprovar a ocorrência de fraude na constituição de contratos de prestação de serviços celebrados entre pessoas jurídicas, especialmente nas hipóteses em que tais instrumentos são utilizados para encobrir autênticas relações de emprego. Para tanto, foram examinados os elementos caracterizadores do vínculo empregatício, os requisitos de validade dos contratos civis de prestação de serviços, a RT/2017, a evolução do entendimento jurisprudencial acerca da terceirização, da liberdade econômica e dos limites da autonomia privada nas relações de trabalho, bem como a concepção de fraude sob as perspectivas do Direito Civil, Empresarial e do Trabalho.

A pesquisa demonstrou que a mera constituição formal de pessoa jurídica pelo prestador de serviços não é suficiente para afastar a incidência do Direito do Trabalho. Embora o ordenamento jurídico e a jurisprudência dominante reconheçam a legitimidade da contratação entre pessoas jurídicas e prestigie a liberdade de iniciativa e a liberdade contratual, tais institutos não autorizam a utilização de estruturas empresariais fictícias destinadas a ocultar relações jurídicas de natureza diversa daquela formalmente declarada pelas partes na avença.

Nesse sentido, a identificação da fraude, conforme demonstrado, não se baseia na intenção subjetiva das partes, o *consilium fraudis*, mas sim na natureza objetiva da relação estabelecida. Nesse contexto, a identificação dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, especialmente a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação, constitui instrumento essencial para aferir se a contratação civil corresponde efetivamente à dinâmica desenvolvida entre os contratantes. Quando a pessoa jurídica constituída pelo trabalhador não possui autonomia organizacional, econômica ou empresarial e a prestação laboral ocorre de forma integrada à estrutura produtiva do tomador dos serviços, a formalização contratual perde relevância diante da realidade fática apurada no caso concreto.

Constatou-se, ainda, que a aferição da fraude não decorre exclusivamente da presença dos requisitos do vínculo empregatício, mas também da incompatibilidade entre a forma contratual adotada e a execução concreta do negócio jurídico. Logo, a ausência de efetiva autonomia da pessoa jurídica contratada, a utilização da pessoa jurídica como mera intermediária da força de trabalho e a discrepância entre a aparência formal do contrato e a realidade da prestação dos serviços constituem importantes indícios de fraude.

Ademais, os resultados obtidos confirmam parcialmente a hipótese inicialmente formulada, com fundamento em Delgado (2019) segundo a qual a fraude na constituição de contratos de prestação de serviços entre pessoas jurídicas ocorre quando há divergência entre a forma contratual e a realidade fática da execução do trabalho. Essa confirmação, contudo, não é absoluta, pois a jurisprudência contemporânea, especialmente após a ADPF 324 e o Tema 1389 do STF, passou a exigir análise casuística, afastando qualquer presunção automática de fraude pela simples constituição de pessoa jurídica como condição de contratação.

Importa ressaltar, contudo, que a pejetização não é, em si, sempre ilícita. A análise jurisprudencial empreendida neste trabalho evidenciou que contratos celebrados entre pessoas jurídicas com efetiva autonomia do prestador, ausência de subordinação jurídica e estrutura empresarial real são reconhecidos como lícitos pela jurisprudência do STF e do TRT3, em consonância com os princípios da livre iniciativa e da liberdade econômica consagrados na Constituição da República de 1988 e reafirmados na ADPF 324. Nesse cenário, a licitude ou ilicitude da pejetização depende da realidade fática da prestação de serviços, e não da forma jurídica que lhe foi atribuída, conclusão que se alinha ao princípio da primazia da realidade, estruturante do Direito do Trabalho. Esse equilíbrio entre proteção ao trabalhador e liberdade econômica é, precisamente, o ponto central do Tema 1389 de Repercussão Geral, ainda pendente de julgamento definitivo pelo Supremo Tribunal Federal, cuja decisão deverá consolidar os critérios para distinção entre contratações lícitas e fraudulentas no âmbito da prestação de serviços entre pessoas jurídicas.

Conclui-se, portanto, que a comprovação da fraude na constituição de contratos de prestação de serviços entre pessoas jurídicas demanda a análise conjunta dos requisitos jurídicos de validade do negócio celebrado e dos elementos fático-jurídicos que caracterizam a relação de emprego. Essa avaliação integrada permite distinguir as legítimas formas de organização empresarial das contratações que, embora formalmente civis, são utilizadas para ocultar relações de emprego, possibilitando o afastamento da fraude contratual e o reconhecimento do vínculo empregatício.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA SENADO. **Impeachment de Dilma Rousseff marca ano de 2016 no Congresso e no Brasil.** Senado Federal, 28 dez. 2016. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2016/12/28/impeachment-de-dilma-rousseff-marca-ano-de-2016-no-congresso-e-no-brasil>. Acesso em: 5 jun. 2026.

ALVES, Amauri Cesar. **Curso de direito do trabalho.** 1. ed. Belo Horizonte: RTM, 2024.

ALVES, Amauri Cesar. **Pejotização: da fraude trabalhista à possível interpretação permissiva do Supremo Tribunal Federal e seus reflexos no Tribunal Superior do Trabalho.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 91, n. 1, p. 109–128, 2025. DOI: 10.70405/rtst.v91i1.134. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/134>. Acesso em: 11 jun. 2026.

BARBOSA, A. M. S.; ORBEM, J. V. **"Pejotização": precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas.** Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM, v. 10, n. 2, p. 839–859, 2015. DOI: 10.5902/1981369420184. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/20184>. Acesso em: 10 jun. 2026.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília: Casa Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 jun. 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Brasília. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 jun. 2026.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil.** Brasília: Casa Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 11 jun. 2026.

BRASIL. Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019. **Declaração de Direitos de Liberdade Econômica.** Brasília: Casa Civil. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/l13874.htm. Acesso em: 11 jun. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324**. Inteiro Teor do Acórdão. DJE: 06 set. 2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341024987&ext=.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação Constitucional n. 85.279/RJ**. Relator: Ministro Cristiano Zanin. Brasília, 2025. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br>. Acesso em: 16 de jun. 2026.

BRASIL. Tribunal de Justiça de Minas Gerais. **Pesquisa por Jurisprudência do TJMG**. Disponível em: <https://www5.tjmg.jus.br/jurisprudencia/formEspelhoAcordao.do>. Acesso em: 11 jun. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Consulta Acórdãos na Íntegra**. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm>. Acesso em: 11 jun. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Lista de Súmulas**. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1>. Acesso em: 11 jun. 2026.

CARVALHO, Augusto Xavier. **A reforma trabalhista e o mito da geração de empregos**. Carta Social, p. 12, 2018. Disponível em: <https://pesquisa.ie.unicamp.br/wp-content/uploads/sites/62/2019/05/Carta-Social-e-do-Trabalho-38.pdf#page=16>. Acesso em: 10 jun. 2026.

COSTA, Patricia Ayub da; GOMES, Sergio Alves. **O princípio da boa-fé objetiva à luz da Constituição**. 2018. Disponível em: http://publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/salvador/patricia_ayub_da_costa.pdf. Acesso em: 10 jun. 2026.

DANTAS, San Tiago. **Evolução contemporânea do direito contratual**. Revista Brasileira de Direito Civil, v. 32, n. 1, p. 135, 2023. Disponível em: <https://rbdcivil.ibdcivil.org.br/rbdc/article/view/952>. Acesso em: 10 jun. 2026.

DELGADO, Maurício 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.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. Disponível em: <https://www.medicina.ufmg.br/nest/wp-content/uploads/sites/79/2018/07/reformatrabalhista.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2026.

DONIZETTI, Elpídio; QUINTELLA, Felipe; DONIZETTI, Tatiane. **Curso de direito civil**. 11. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2023. E-book. ISBN 9786559774654. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559774654/>. Acesso em: 21 maio 2026.

EXPRESSÕES em latim mais utilizadas pelos operadores do Direito. Jusbrasil. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/expressoes-em-latim-mais-utilizadas-pelos-operadores-do-direito/444134158>. Acesso em: 11 maio 2026.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade**. In: Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. p. 13–52. Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/63354683/livro_promessas_e_realidade_da_reforma_201920200518-37717-1fskso0-libre.pdf. Acesso em: 10 jun. 2026.

FILOMENO, José Geraldo Brito. **Teoria geral do Estado e da Constituição**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019. E-book. ISBN 9788530986858. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530986858/>. Acesso em: 7 jun. 2026.

FONTOURA, Rodrigo Brandão. **Contratos de prestação de serviços e mitigação de riscos**. 2. ed. Indaiatuba: Foco, 2021. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=Sm4WEAAAQBAJ>. Acesso em: 10 jun. 2026.

GASPAR, D. G. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial**. 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/12378>. Acesso em: 10 jun. 2026.

GOMES, Orlando. **Contratos**. 28. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022. E-book. ISBN 9786559645640. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559645640/>. Acesso em: 29 maio 2026.

GOMES, Orlando. **Introdução ao direito civil**. 22. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019. E-book. ISBN 9788530986810. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530986810/>. Acesso em: 19 maio 2026.

GUSTIN, Miracy; DIAS, Maria Tereza Fonseca; NICÁCIO, Camila. **(Re)pensando a pesquisa jurídica: teoria e prática**. Belo Horizonte: Del Rey, 2020. p. 74–98. Disponível em: https://www.academia.edu/96476313/Repensando_A_Pesquisa_Jur%C3%ADdica. Acesso em: 16 de jun. de 2026.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. **Fraudes nas relações de trabalho: morfologia e transcendência**. Boletim Científico da Escola Superior do Ministério Público da União, n. 28/29, p. 51–82, 2008. DOI: 10.63601/bcesmpu.2008.n28/29.51-82. Disponível em: <https://escola.mpu.mp.br/publicacoescientificas/index.php/boletim/article/view/277>. Acesso em: 10 jun. 2026.

LÔBO, Paulo. **Direito civil: parte geral**. Vol. 1. 14. ed. Rio de Janeiro: Saraiva, 2025. E-book. ISBN 9788553624904. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553624904/>. Acesso em: 1 maio 2026.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 42. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2026. E-book. ISBN 9786551770890. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786551770890/>. Acesso em: 13 maio 2026.

MODUS OPERANDI. In: **Cambridge Dictionary**. Disponível em: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/modus-operandi>. Acesso em: 8 maio 2026.

MORAES, Rita de Cássia Nogueira de Scarpa. **Reforma trabalhista, flexibilização e crise no direito do trabalho**. São Paulo: Almedina Brasil, 2024. E-book. ISBN 9786556278087. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786556278087/>. Acesso em: 5 jun. 2026.

NERY, Deborah Cristina dos Santos. **Contratos de prestação de serviços por adesão: uma análise do art. 424 do Código Civil**. São Paulo: Almedina Brasil, 2021. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=tnrxEAAAQBAJ>. Acesso em: 10 jun. 2026.

NETO, J. **O princípio da função social do contrato no Código Civil de 2002**. Revista da EJUSE, n. 3, p. 199–211, 26 jun. 2020. Disponível em: http://revistaejuse.tjse.jus.br/revistaejuse/index.php/revista_da_ejuse/article/view/75. Acesso em: 10 jun. 2026.

PALÚ, Oswaldo Luiz. **A fraude contra credores e as ações pauliana e revocatória**. Revista Justitia, 1991. Disponível em: https://biblioteca.mpsp.mp.br/PHL_IMG/JUSTITIA/155_96-103.pdf. Acesso em: 10 jun. 2026.

PARGENDLER, Mariana; PASQUALETO, Olívia. **Pejotização no STF: um ataque à tradição jurídica brasileira**. JOTA, 27 jun. 2025. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/pejotizacao-no-stf-um-ataque-a-tradicao-juridica-brasileira>. Acesso em: 16 de jun. 2026.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Método, 2023. E-book. ISBN 9786559648719. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559648719/>. Acesso em: 12 maio 2026.

SOUZA, José Fernando Vidal de; ROSA, José Claudio Abrahão. **Lei da Liberdade Econômica: livre iniciativa e limitações ao intervencionismo estatal**. Prisma Jurídico, v. 21, n. 2, p. 477–501, 2022. DOI: 10.5585/prismaj.v21n2.22873. Disponível em: <https://periodicos.uninove.br/prisma/article/view/22873>. Acesso em: 10 jun. 2026.

SPINA, Guilherme Malaguti. **A teoria dos precedentes e a técnica da distinção (distinguishing)**. Revista da Procuradoria Geral do Estado de São Paulo, n. 86, p. 125–160, 2017. DOI: 10.22491/pgesp.vi86.495. Disponível em: <https://revistas.pge.sp.gov.br/revistapegesp/article/view/495>. Acesso em: 10 jun. 2026.

TEPEDINO, Gustavo; KONDER, Carlos Nelson; BANDEIRA, Paula Greco. **Fundamentos do direito civil: teoria geral do direito civil**. Vol. 1. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

TEPEDINO, Gustavo; OLIVA, Milena Donato. **Fundamentos de direito civil: teoria geral do direito civil**. Vol. 1. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2026. E-book. ISBN 9788530998646. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530998646/>. Acesso em: 11 jun. 2026.

TIBÚRCIO, Ana. **Princípios contratuais**. Estratégia Carreira Jurídica, 22 jul. 2024. Disponível em: <https://cj.estrategia.com/portal/principios-contratuais/>. Acesso em: 30 maio 2026.

TISSOT, Rodrigo. **Teoria geral dos contratos: princípios básicos e requisitos**. Aurum, 28 jun. 2023. Disponível em: <https://www.aurum.com.br/blog/teoria-geral-dos-contratos/>. Acesso em: 31 maio 2026.

TOMAZETTE, Marlon. **Curso de direito empresarial: teoria geral e direito societário**. Vol. 1. 15. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. ISBN 9788553621088. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621088/>. Acesso em: 7 maio 2026.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil: parte geral**. Vol. 1. 26. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2026. E-book. ISBN 9786559777914. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559777914/>. Acesso em: 1 maio 2026.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Introdução ao estudo do direito**. 7. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2022. E-book. ISBN 9786559771073. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559771073/>. Acesso em: 6 maio 2026.

VENOSA, Sílvio de Salvo; RODRIGUES, Cláudia. **Direito empresarial**. 14. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2026. E-book. ISBN 9786559778171. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559778171/>. Acesso em: 28 abr. 2026.

WAISBERG, Ivo; SACRAMONE, Marcelo Barbosa. **Contratos empresariais**. 1. ed. Rio de Janeiro: Saraiva, 2025. E-book. ISBN 9788553623891. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553623891/>. Acesso em: 11 jun. 2026.