

RECLAMAÇÃO 63.414 MINAS GERAIS

RELATOR : MIN. GILMAR MENDES
RECLTE.(S) : CABIFY AGENCIA DE SERVICOS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS LTDA.
ADV.(A/S) : DANIEL DOMINGUES CHIODE
RECLDO.(A/S) : TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
ADV.(A/S) : SEM REPRESENTAÇÃO NOS AUTOS
BENEF.(A/S) : VITOR DOS SANTOS DE OLIVEIRA
ADV.(A/S) : SEM REPRESENTAÇÃO NOS AUTOS

DECISÃO: Trata-se de reclamação constitucional com pedido de medida liminar, proposta por Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda contra decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, nos autos do Processo 0010636-26.2022.5.03.0008.

Em suas razões, a empresa reclamante afirma, em síntese, que a autoridade reclamada, ao reconhecer a existência de vínculo empregatício com o beneficiário, desconsiderando a existência de contrato de prestação de serviço, teria desrespeitado a autoridade das decisões proferidas nos julgamentos da ADPF 324, da ADC 48, das ADI 5.835 e do RE 958.252 (Tema 725 RG), bem como do RE 688.223 (Tema 590).

Nesses termos, faz o seguinte relato fático:

“O processo originário versa sobre o reconhecimento de vínculo de emprego de motorista de aplicativo, matéria conhecida como ‘Uberização’.

A presente reclamação vem calcada em desobediência, pela Corte Trabalhista, do precedente vinculante do julgamento ADPF nº 324 e no RE nº 958.252 (Tema 725 de Repercussão Geral), no qual este Ex. STF fixou tese no sentido de admitir outras formas de contratação civis, diversas da relação de emprego estabelecida pelo art. 3º, da CLT.

Nada obstante não exista, na realidade, contrato direto entre a ora reclamante e o motorista parceiro, reconhecido como empregado pela Justiça do Trabalho, as premissas estabelecidas

RCL 63414 / MG

nas decisões que ensejaram a presente reclamação são as seguintes:

1. Haveria relação direta entre a plataforma, ora reclamante, e o motorista.
2. Esta relação seria de natureza empregatícia.
3. Considerou a plataforma reclamante como empresa de transporte, e não de intermediação de relacionamento.

Estabelecidas as premissas equivocadas, ainda assim, não seria hipótese de reconhecimento de vínculo de emprego, eis que a decisão do TRT3 ofende diretamente o entendimento fixado por este E. STF no precedente do julgamento da ADC nº 48, ADPF nº 324 e no RE nº 958.252 (Tema 725 de Repercussão Geral), na ADI 5835 MC/DF e no RE 688.223 (Tema 590 RG).

Cumpre esclarecer que a reclamação trabalhista em questão, atualmente, tramita no C. Tribunal Superior do Trabalho, estando iminente de análise do agravo de instrumento em recurso de revista, e, portanto, apesar do esgotamento das instâncias inferiores, ainda tramita na Corte Superior Trabalhista, em respeito ao artigo 988, § 5º, do CPC.” (eDOC 1, pp. 1-2 - ID: 6d0f2d68)

Argumenta que “o trabalho realizado através da plataforma tecnológica, e não, necessariamente, para ela, não deve ser enquadrado nos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o motorista pode decidir quando e se prestará seu serviço de transporte para os usuários do aplicativo Cabify, sem qualquer exigência mínima de trabalho, de número mínimo de viagens, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição pela decisão do motorista”. (eDOC 1, p. 23 - ID: 6d0f2d68)

Requer, assim, a concessão de liminar para suspender os efeitos da decisão reclamada e, ao final, sua cassação.

É o relatório.

Decido.

RCL 63414 / MG

Inicialmente, dispensei a remessa dos autos à Procuradoria-Geral da República, por entender que o processo já está em condições de julgamento (RISTF, art. 52, parágrafo único).

Dito isso, rememoro que a reclamação, tal como prevista no art. 102, I, *l*, da Constituição, e regulada nos artigos 988 a 993 do Código de Processo Civil e 156 a 162 do Regimento Interno do Supremo Tribunal Federal, tem cabimento para preservar a competência do tribunal ou garantir a autoridade das suas decisões, bem como contra ato administrativo ou decisão judicial que contrarie súmula vinculante (CF/88, art. 103-A, § 3º).

No caso, aduz a empresa reclamante ofensa ao DPF 324, da ADC 48, das ADI 5.835 e do RE 958.252 (Tema 725 RG), bem como do RE 688.223 (Tema 590).

No ponto, destaco que no julgamento conjunto dos referidos feitos, ADPF 324 e do RE-RG 958.252, esta Corte reconheceu a inconstitucionalidade do critério de distinção entre atividade-meio e atividade-fim para fins de definição da licitude ou ilicitude da terceirização, afastando, assim, a incidência da interpretação conferida pelo TST à Súmula 331 daquele Tribunal, estabelecendo-se tese nos seguintes termos:

“1. É 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.

2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993”. (Grifo nosso)

O Juízo reclamado (TRT da 3ª Região), por sua vez, descaracterizou a relação contratual autônoma e reconheceu o vínculo de emprego entre as partes, consoante decisão com o seguinte teor:

“O reconhecimento do vínculo de emprego decorre da subordinação jurídica eis que os motoristas de aplicativos não podem estipular o preço da corrida ou conceder descontos, já que o cálculo do preço é feito pelo software das empresas. Sabe-se, ainda, que os motoristas não possuem a prerrogativa de escolher passageiros e são a todo o tempo submetidos a avaliações.

Desse modo, considerando que a Reclamada era a responsável pela escolha do condutor e do veículo a ser utilizado, não há outra conclusão a se chegar se não a de que a empresa Ré atuava como verdadeira fornecedora de serviço de transporte.

(...)

Nesse sentido, destaco que, a ré tem por objeto social a ‘Agência e intermediação de serviços de transporte de passageiros’. D.m.v. do entendimento adotado na origem, o fato do autor poder trabalhar para outras plataformas, escolhendo o horário de trabalho, não é suficiente para afastar a existência de relação de emprego entre as partes, tendo em vista que a exclusividade não constitui requisito da relação de emprego.

Anote-se que a ausência de horário pré-determinado ou mesmo fiscalização da jornada nada dizem quanto à autonomia, mas apenas evidenciam o trabalho sem sujeição a horário pré-determinado.

Outrossim, quanto à pessoalidade, ainda que se tente argumentar que o cadastramento dos motoristas se dava por questões de segurança, a fim de se evitar mau uso da plataforma, não há dúvidas de que acaba por individualizar o motorista, não tendo a ré comprovado que outro motorista poderia substituir o autor na prestação de serviço, quando estivesse *on line*, utilizando a plataforma com acesso permitido por meio de seu contrato individual com a empresa. Logo, a ré mantém vínculo personalíssimo com cada motorista que utiliza sua plataforma.

RCL 63414 / MG

Em relação ao requisito da subordinação, deve ser visto com cautela o argumento da reclamada no sentido de que as avaliações serviam apenas para equilibrar demanda e oferta e para ser transparente com o passageiro, sendo evidente que se prestavam ao controle do modo de prestação de serviços e do atendimento aos padrões e regras exigidas pela empresa, pois, do contrário, de nada serviriam à empresa as avaliações feitas pelos clientes. Chamo a atenção para a prova oral de que "tinham que ter uma nota boa para continuar atuando na plataforma" (Id 9dcd23e - Pág. 2) (...).

Sobre a alegação da defesa acerca da ausência de ordens diretas de empregados e prepostos da própria Cabify, há aqui que se fazer uma distinção, pois isto não significa que não havia ingerência na forma de prestação de serviço. Como ficou evidenciado nos depoimentos supra transcritos, o que também é de conhecimento público e notório, há um padrão de qualidade traçado pelas empresas de plataforma de transporte de passageiros, sendo a fiscalização realizada por meio de avaliações dos clientes.

(...)

Por fim, o fato de que era o motorista quem, efetivamente, assumia o risco da forma de trabalho, inclusive pela assunção dos gastos, não implica reconhecer autonomia do trabalhador, mas mera transferência ilícita dos riscos do negócio, em evidente ofensa ao princípio da alteridade.

Assim, sobre os requisitos da relação de emprego (pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, conforme análise combinada dos artigos 2º e 3º da CLT), concluo que a investigação quanto à presença da pessoalidade não oferece dificuldade, pois no processo de cadastramento do motorista, a ré identifica o profissional e a cada chamada realizada por um passageiro, a identificação do motorista (seja por nome, foto, ou ambas) é apresentada ao usuário, evidenciando a pessoalidade na prestação dos serviços.

A onerosidade também se apresenta evidente, na medida

RCL 63414 / MG

em que a própria empresa, por meio de seu software, é quem determina o preço da corrida contratada, sobre a qual cobra uma taxa de serviços, restando ao motorista o restante a título de remuneração pelo serviço prestado. Assim, nem se argumente que era o motorista quem a remunerava pela utilização da plataforma digital, pois era a ré quem conduzia, de forma exclusiva, a política de pagamento do serviço prestado, no que se refere ao preço cobrado, às modalidades de pagamento e à oferta de promoções e descontos para usuários e de incentivos aos motoristas, em condições previamente estipuladas.

Inegável, ainda, a presença da subordinação, seja estrutural ou clássica - diante de magnitude do controle exercido de maneira absoluta e unilateral e da inegável e incontestável ingerência no modo da prestação de serviços, com a inserção do trabalhador na dinâmica da organização, prestando serviço indispensável aos fins da atividade empresarial: o transporte de passageiros.

(...)

E, quanto à não eventualidade, o autor, a despeito de admitir que laborava em horários de sua livre escolha, atendia à demanda intermitente pelos serviços de transporte. Assim, a não eventualidade não é afastada pelo fato de o motorista ter flexibilidade na fixação do seu horário de trabalho.

Logo, reputo comprovados os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, restando evidente a relação de emprego entre as partes, não obstante o hercúleo esforço da ré em mascarar os traços característicos da relação subordinada de trabalho, no que se convencionou chamar de 'uberização da relações de emprego'.

(...)

O cadastramento no aplicativo e a política de uso (contemplando preços) permitem o acompanhamento ostensivo pela ré dos serviços prestados e da remuneração correspondente, com a direção da forma de pagamento e mediante o desligamento do trabalhador no caso de

RCL 63414 / MG

descumprimento das diretrizes fixadas.

Destarte, ainda que existam elementos de autonomia na relação havida entre as partes, eles não afastam a configuração da relação de emprego ante a quantidade de requisitos que apontam a efetiva existência de subordinação algorítmica, com poder diretivo e disciplinar por parte da demandada.

Por tudo o que foi exposto, restando presentes todas as circunstâncias fático-probatórias que caracterizam o contrato de trabalho, dou provimento ao recurso do autor para reconhecer o vínculo empregatício entre as partes, determinando a anotação do contrato na CTPS do autor, na função de motorista. A prova constituída nos autos milita, então, de forma favorável à existência de contrato de trabalho, impondo-se, assim, a reforma da sentença recorrida, que não reconheceu o vínculo de emprego almejado.

À vista do exposto, reconheço o vínculo de emprego entre as partes, no período de 20.07.2017 a 13.06.2021 (conforme extrato de corridas de Id 2401d80), determinando o retorno dos autos à origem, para que seja proferida nova decisão no que tange aos pedidos consecutórios do reconhecimento do vínculo de emprego formulados na exordial, conforme entender de direito". (Conforme consulta ao *site* do TRT da 3ª Região; grifo nosso)

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

Nesse sentido, é importante assinalar que, por ocasião do julgamento da ADPF 324, apontei que o órgão máximo da justiça especializada (TST) tem colocado sérios entraves a opções políticas chanceladas pelo Executivo e pelo Legislativo. Ao fim e ao cabo, a engenharia social que a Justiça do Trabalho tem pretendido realizar não

RCL 63414 / MG

passa de uma tentativa inócua de frustrar a evolução dos meios de produção, os quais têm sido acompanhados por evoluções legislativas nessa matéria.

Dessa forma, os únicos produtos da aplicação da então questionada Súmula 331/TST, no contexto da distinção entre atividade-meio e atividade-fim, mostrou-se ser a insegurança jurídica e o embate institucional entre um tribunal superior e o poder político, ambos resultados que não contribuem em nada para os avanços econômicos e sociais de que temos precisado.

Registre, ainda, que o que se observa no contexto global é uma ênfase na flexibilização das normas trabalhistas. Com efeito, se a Constituição Federal não impõe um modelo específico de produção, não faz qualquer sentido manter as amarras de um modelo verticalizado, fordista, na contramão de um movimento global de descentralização.

Não foi outro o entendimento assentado no voto condutor do tema 725, Rel. Min. Luiz Fux, segundo o qual os valores constitucionais do trabalho e da livre iniciativa são intrinsecamente conectados, em uma relação dialógica que impede seja rotulada determinada providência como maximizadora de apenas um desses princípios, porquanto é essencial para o progresso dos trabalhadores brasileiros a liberdade de organização produtiva dos cidadãos, entendida esta como balizamento do poder regulatório para evitar intervenções na dinâmica da economia incompatíveis com os postulados da proporcionalidade e da razoabilidade.

Por oportuno, transcrevo ementa desse julgado, no que interessa:

“RECURSO EXTRAORDINÁRIO REPRESENTATIVO DE CONTROVÉRSIA COM REPERCUSSÃO GERAL. DIREITO CONSTITUCIONAL. DIREITO DO TRABALHO. CONSTITUCIONALIDADE DA ‘TERCEIRIZAÇÃO’. ADMISSIBILIDADE. OFENSA DIRETA. VALORES SOCIAIS DO TRABALHO E DA LIVRE INICIATIVA (ART. 1º, IV,

RCL 63414 / MG

CRFB). RELAÇÃO COMPLEMENTAR E DIALÓGICA, NÃO CONFLITIVA. PRINCÍPIO DA LIBERDADE JURÍDICA (ART. 5º, II, CRFB). CONSECUTÓRIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA (ART. 1º, III, CRFB). VEDAÇÃO A RESTRIÇÕES ARBITRÁRIAS E INCOMPATÍVEIS COM O POSTULADO DA PROPORCIONALIDADE. DEMONSTRAÇÃO EMPÍRICA DA NECESSIDADE, ADEQUAÇÃO E PROPORCIONALIDADE ESTRITA DE MEDIDA RESTRITIVA COMO ÔNUS DO PROPONENTE DESTA. RIGOR DO ESCRUTÍNIO EQUIVALENTE À GRAVIDADE DA MEDIDA. RESTRIÇÃO DE LIBERDADE ESTABELECIDAJURISPRUDENCIALMENTE. EXIGÊNCIA DE GRAU MÁXIMO DE CERTEZA. MANDAMENTO DEMOCRÁTICO. LEGISLATIVO COMO LOCUS ADEQUADO PARA ESCOLHAS POLÍTICAS DISCRICIONÁRIAS. SÚMULA 331 TST. PROIBIÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO. EXAME DOS FUNDAMENTOS. INEXISTÊNCIA DE FRAGILIZAÇÃO DE MOVIMENTOS SINDICAIS. DIVISÃO ENTRE 'ATIVIDADE-FIM' E 'ATIVIDADE-MEIO' IMPRECISA, ARTIFICIAL E INCOMPATÍVEL COM A ECONOMIA MODERNA. CISÃO DE ATIVIDADES ENTRE PESSOAS JURÍDICAS DISTINTAS. ESTRATÉGIA ORGANIZACIONAL. INEXISTÊNCIA DE CARÁTER FRAUDULENTO. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DA LIBERDADE DE DESENHO EMPRESARIAL (ARTS. 1º, IV, E 170). CIÊNCIAS ECONÔMICAS E TEORIA DA ADMINISTRAÇÃO. PROFUSA LITERATURA SOBRE OS EFEITOS POSITIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO. OBSERVÂNCIA DAS REGRAS TRABALHISTAS POR CADA EMPRESA EM RELAÇÃO AOS EMPREGADOS QUE CONTRATAREM. EFEITOS PRÁTICOS DA TERCEIRIZAÇÃO. PESQUISAS EMPÍRICAS. NECESSÁRIA OBSERVÂNCIA DE METODOLOGIA CIENTÍFICA. ESTUDOS DEMONSTRANDO EFEITOS POSITIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO QUANTO A EMPREGO, SALÁRIOS, TURNOVER E CRESCIMENTO ECONÔMICO.

RCL 63414 / MG

INSUBSISTENTÊNCIA DAS PREMISSAS DA PROIBIÇÃO JURISPRUDENCIAL DA TERCEIRIZAÇÃO. INCONSTITUCIONALIDADE DOS INCISOS I, III, IV E VI DA SÚMULA 331 DO TST. AFASTAMENTO DA RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA CONTRATANTE POR OBRIGAÇÕES DA CONTRATADA. RECURSO EXTRAORDINÁRIO PROVIDO. (...) 4. **Os valores do trabalho e da livre iniciativa, insculpidos na Constituição (art. 1º, IV), são intrinsecamente conectados, em uma relação dialógica que impede seja rotulada determinada providência como maximizadora de apenas um desses princípios, haja vista ser essencial para o progresso dos trabalhadores brasileiros a liberdade de organização produtiva dos cidadãos, entendida esta como balizamento do poder regulatório para evitar intervenções na dinâmica da economia incompatíveis com os postulados da proporcionalidade e da razoabilidade.** 5. O art. 5º, II, da Constituição consagra o princípio da liberdade jurídica, consectário da dignidade da pessoa humana, restando cediço em sede doutrinária que o 'princípio da liberdade jurídica exige uma situação de disciplina jurídica na qual se ordena e se proíbe o mínimo possível' (ALEXY, Robert. Teoria dos Direitos Fundamentais. Trad. Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008. p. 177). 6. O direito geral de liberdade, sob pena de tornar-se estéril, somente pode ser restringido por medidas informadas por parâmetro constitucionalmente legítimo e adequadas ao teste da proporcionalidade. (...) 9. A terceirização não fragiliza a mobilização sindical dos trabalhadores, porquanto o art. 8º, II, da Constituição contempla a existência de apenas uma organização sindical para cada categoria profissional ou econômica, mercê de a dispersão territorial também ocorrer quando uma mesma sociedade empresarial divide a sua operação por diversas localidades distintas. 10. A dicotomia entre 'atividade-fim' e 'atividade-meio' é imprecisa, artificial e ignora a dinâmica da economia moderna, caracterizada pela especialização e divisão

RCL 63414 / MG

de tarefas com vistas à maior eficiência possível, de modo que frequentemente o produto ou serviço final comercializado por uma entidade comercial é fabricado ou prestado por agente distinto, sendo também comum a mutação constante do objeto social das empresas para atender a necessidades da sociedade, como revelam as mais valiosas empresas do mundo. É que a doutrina no campo econômico é uníssona no sentido de que as *'Firmas mudaram o escopo de suas atividades, tipicamente reconcentrando em seus negócios principais e terceirizando muitas das atividades que previamente consideravam como centrais'* (ROBERTS, John. *The Modern Firm: Organizational Design for Performance and Growth*. Oxford: Oxford University Press, 2007). 11. A cisão de atividades entre pessoas jurídicas distintas não revela qualquer intuito fraudulento, consubstanciando estratégia, garantida pelos artigos 1º, IV, e 170 da Constituição brasileira, de configuração das empresas para fazer frente às exigências dos consumidores, justamente porque elas assumem o risco da atividade, representando a perda de eficiência uma ameaça à sua sobrevivência e ao emprego dos trabalhadores. (...) 16. **As leis trabalhistas devem ser observadas por cada uma das empresas envolvidas na cadeia de valor com relação aos empregados que contratarem, tutelando-se, nos termos constitucionalmente assegurados, o interesse dos trabalhadores.** (...) 21. O escrutínio rigoroso das premissas empíricas assumidas pela Corte de origem revela insubsistentes as afirmações de fraude e precarização, não sendo suficiente para embasar a medida restritiva o recurso meramente retórico a interpretações de cláusulas constitucionais genéricas, motivo pelo qual deve ser afastada a proibição, em homenagem às liberdades fundamentais consagradas na Carta Magna (art. 1º, IV, art. 5º, II, e art. 170). 22. Em conclusão, a prática da terceirização já era válida no direito brasileiro mesmo no período anterior à edição das Leis nº. 13.429/2017 e 13.467/2017, independentemente dos setores em que adotada ou da natureza das atividades contratadas com terceira pessoa, reputando-se

RCL 63414 / MG

inconstitucional a Súmula nº. 331 do TST, por violação aos princípios da livre iniciativa (artigos 1º, IV, e 170 da CRFB) e da liberdade contratual (art. 5º, II, da CRFB). 23. **As contratações de serviços por interposta pessoa são hígidas**, na forma determinada pelo negócio jurídico entre as partes, até o advento das Leis nº. 13.429/2017 e 13.467/2017, marco temporal após o qual incide o regramento determinado na nova redação da Lei nº. 6.019/1974, inclusive quanto às obrigações e formalidades exigidas das empresas tomadoras e prestadoras de serviço. 24. É aplicável às relações jurídicas preexistentes à Lei nº. 13.429, de 31 de março de 2017, a responsabilidade subsidiária da pessoa jurídica contratante pelas obrigações trabalhistas não adimplidas pela empresa prestadora de serviços, bem como a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias devidas por esta (art. 31 da Lei nº. 8.212/93), mercê da necessidade de evitar o vácuo normativo resultante da insubsistência da Súmula nº. 331 do TST. 25. Recurso Extraordinário a que se dá provimento para reformar o acórdão recorrido e fixar a seguinte tese: *‘É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.’* (RE 958.252, Rel. Min. Luiz Fux, Tribunal Pleno, DJe 13.9.2019; grifos nossos)

Ainda nessa linha de pensamento, destaco entendimento assentado no julgamento da ADI 5.625, no qual esta Suprema Corte, por maioria, julgou improcedente o pedido, reconhecendo a validade dos contratos de parceria entabulados entre trabalhador do ramo de beleza (profissional-parceiro) e o estabelecimento (salão-parceiro). Veja-se a ementa do julgado:

“AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. LEI FEDERAL N. 13.352, DE 27 DE OUTUBRO DE 2016,

RCL 63414 / MG

CONHECIDA COMO LEI DO SALÃO-PARCEIRO. CONSTITUCIONALIDADE. 1. São válidos os contratos de parceria celebrados entre trabalhador do ramo da beleza (cabeleireiro, barbeiro, esteticista, manicure, pedicure, depilador e maquiador), denominado profissional-parceiro, e o respectivo estabelecimento, chamado salão-parceiro, em consonância com as normas contidas na Lei federal n. 13.352/2016. 2. A higidez do contrato é condicionada à conformidade com os fatos, de modo que é nulo instrumento com elementos caracterizadores de relação de emprego. 3. Estando presentes elementos que sinalizam vínculo empregatício, este deverá ser reconhecido pelo Poder Público, com todas as consequências legais decorrentes, previstas especialmente na Consolidação da Leis do Trabalho. 4. Pedido julgado improcedente” (ADI 5.625, Rel. Min. Edson Fachin, Relator p/ acórdão Min. Nunes Marques, Tribunal Pleno, DJe 29.3.2022).

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

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

Com efeito, destaco que essa Corte já se manifestou no sentido de inexistir qualquer irregularidade na contratação de profissionais por meio de pessoas jurídicas ou sob a forma autônoma, a chamada “pejotização”

RCL 63414 / MG

para prestar serviços inerentes à atividade-fim da contratante, concluindo, assim, pela licitude da “terceirização” por “pejotização”.

Nesses termos, confirmam-se os seguintes precedentes:

“Agravamento regimental em reclamação. Tema nº 725 da Repercussão Geral (RE nº 958.252) e ADPF nº 324. Prestação de serviços na atividade-fim de empresa tomadora de serviço por sociedade jurídica unipessoal. Fenômeno jurídico da ‘pejotização’. Existência de aderência estrita entre o ato reclamado e os paradigmas do STF. Agravo regimental provido. Reclamação julgada procedente. 1. O tema de fundo, referente à regularidade da contratação de pessoa jurídica constituída como sociedade unipessoal para a prestação de serviço médico, atividade-fim da empresa tomadora de serviços, nos termos de contrato firmado sob a égide de normas do direito privado, por se relacionar com a compatibilidade dos valores do trabalho e da livre iniciativa na terceirização do trabalho, revela aderência estrita com a matéria tratada no Tema nº 725 da Sistemática da Repercussão Geral e na ADPF nº 324. 2. A proteção constitucional ao trabalho não impõe que toda e qualquer prestação remunerada de serviços configure relação de emprego (CF/88, art. 7º), sendo conferida liberdade aos agentes econômicos para eleger suas estratégias empresariais dentro do marco vigente, com fundamento no postulado da livre iniciativa (CF/88, art. 170), conforme julgado na ADC nº 48. 3. Procedência do pedido para afirmar a lícitude do fenômeno da contratação de pessoa jurídica unipessoal para a prestação de serviço a empresa tomadora de serviço, destacando-se não somente a compatibilidade dos valores do trabalho e da livre iniciativa na terceirização do trabalho assentada nos precedentes obrigatórios, mas também a ausência de condição de vulnerabilidade na opção pelo contrato firmado na relação jurídica estabelecida que justifique a proteção estatal por

RCL 63414 / MG

meio do Poder Judiciário. Precedentes. 4. Agravo regimental provido e reclamação julgada procedente”. (Rcl 57.917 AgR, Re. p/ acórdão Min. Dias Toffoli, Segunda Turma, DJe 28.06.2023)

“CONSTITUCIONAL, TRABALHISTA E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO INTERNO NA RECLAMAÇÃO. ALEGADA OFENSA AO TEMA 725-RG E À ADPF 324. OCORRÊNCIA. CONTRATO DE ASSOCIAÇÃO DE ADVOGADO. **PERMISSÃO CONSTITUCIONAL DE FORMAS ALTERNATIVAS DA RELAÇÃO DE EMPREGO**. RECURSO DE AGRAVO A QUE SE NEGA PROVIMENTO. 1. A decisão reclamada afastou a eficácia de contrato firmado entre sociedade de advogados e advogado associado, nos termos da legislação pertinente, afirmando-se a existência de relação de emprego, **afirmando ser a relação específica em questão utilizada como meio para se fraudar a legislação trabalhista**. 2. A decisão reclamada considerou ilegal contrato de associação de advogado, na forma do art. 39, do Regulamento Geral da OAB. 3. Desse modo, não observou o entendimento da CORTE quanto à **constitucionalidade das relações de trabalho diversas da de emprego regida pela CLT**, conforme decidido na ADPF 324, na ADC 48, na ADI 3.961, na ADI 5.625, bem como o Tema 725 da Repercussão Geral. 4. Recurso de Agravo a que se nega provimento”. (Rcl 57.918 AgR, Primeira Turma, Rel. Min. Alexandre de Moraes, DJe 21.03.23)

Assim, verifica-se que a autoridade reclamada, ao reconhecer vínculo empregatício direto de trabalhador autônomo contratado para prestação de serviços inerentes à atividade-fim da empresa contrante, viola o entendimento firmando na ADPF 324.

Ante o exposto, **julgo procedente a reclamação para cassar o acórdão que reconheceu o vínculo empregatício entre as partes e as demais decisões que se seguiram, determinando que outro seja proferido, nos termos da jurisprudência desta Corte, levando em**

RCL 63414 / MG

consideração, especialmente, o entendimento firmando no julgamento da ADPF 324. Prejudicado o pedido liminar.

Comunique-se. Publique-se.

Brasília, 8 de novembro de 2023.

Ministro GILMAR MENDES

Relator

Documento assinado digitalmente