

XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

RUBENS BEÇAK

PATRÍCIA TUMA MARTINS BERTOLIN

IARA MARTHOS ÁGUILA

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydée Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRIO - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Ednilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Rubens Beçak, Patrícia Tuma Martins Bertolin, Iara Marthos Águila – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-333-6

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Os Caminhos Da Internacionalização E O Futuro Do Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXXII Congresso Nacional do CONPEDI São Paulo - SP (4: 2025 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

A revolução tecnológica em andamento, manifestada no mundo do trabalho por novos modos de contratação da prestação de serviços e novas formas de organização do trabalho, propõe não apenas a substituição do trabalho humano por algoritmos e sistemas tecnológicos, mas também a precarização das condições de trabalho e modelos de trabalho para além do vínculo de emprego.

Nesse contexto se encontra a pejotização, o trabalho prestado por meio de plataformas digitais, a mecanização do trabalho, dentre outras inovações que desafiam o Direito do Trabalho a adotar interpretação ampliativa para garantir direitos fundamentais consagrados na Constituição da República Federativa do Brasil aos trabalhadores. O trabalho digno e meio ambiente de trabalho seguro e saudável não são prerrogativas apenas dos empregados e sim de todos os trabalhadores.

O poder econômico que movimenta as inovações tecnológicas e seus impactos no mundo do trabalho com o objetivo de aumentar a produtividade e reduzir custos resulta no aumento da assimetria de forças nas relações de trabalho, trazendo desigualdade também entre os trabalhadores, criando classes diferentes entre eles, com trabalhadores protegidos pelo emprego, trabalhadores sem vínculo de emprego e com trabalho precário, sem direitos trabalhistas garantidos na legislação laboral em vigor, e trabalhadores sem qualificação sujeitos à exploração que a necessidade lhes impõe.

As inovações tecnológicas não serão paralisadas e não deixarão de ser implementadas na organização do trabalho, o capital não deixará de exercer seu poder na economia e no mundo do trabalho, contudo o valor social do trabalho e a dignidade do trabalhador são valores éticos e sociais que se sobrepõem ao interesse puramente econômico. Necessário, portanto, conjugar o valor social do trabalho com a liberdade econômica, sem tirar o trabalhador do centro do debate.

Os pesquisadores que apresentam artigos nesta seção, em sintonia com as exigências do momento atual do Direito do Trabalho, desenvolveram suas pesquisas com temáticas sensíveis e voltadas para a dignidade e proteção do trabalhador, como ao tratar da precarização do trabalho pejotizado, inclusive na perspectiva de gênero, e a fragilidade do princípio da primazia da realizada na validação da pejotização.

A temática do trabalho prestado por meio de plataformas digitais também está presente, na análise da subordinação em nova dimensão na uberização; a precarização do trabalho apontada na uberização e sua relação com o aspecto econômico do Direito. No mesmo sentido, foram apresentados desafios contemporâneos para o Direito do Trabalho do ponto de vista da globalização, crise do capitalismo e inteligência artificial.

O imperativo da dignidade do trabalho humano e sua sobreposição ao capital está presente nas pesquisas sobre a mecanização do trabalho no campo e persistência do trabalho em condição análoga à escravidão; o racismo estrutural no trabalho doméstico; o respeito à privacidade do trabalhador expresso na LGPD; o direito à desconexão; e a inclusão inópia no recrutamento de empregados.

Nesta seção também estão pesquisas importantes sobre meio ambiente de trabalho, tratando do risco de monetização da saúde do trabalhador; análise sobre os riscos psicossociais da NR1; a regulamentação do adicional de penosidade; e o meio ambiente de trabalho do teletrabalhador.

Os artigos apresentados nesta seção são fruto de relevantes análises e pesquisas voltadas para temas que suscitam reflexão de todos aqueles que participam do mundo jurídico, em especial, dos juslaboralistas.

Coordenadores do GT:

Profa. Dra. Iara Marthos Águila – Faculdade de Direito de Franca

Profa. Dra. Patrícia Tuma Martins Bertolin – Universidade Presbiteriana Mackenzie

Prof. Dr. Rubens Beçak – USP

A SUBORDINAÇÃO COMO ELEMENTO CARACTERIZADOR DA RELAÇÃO DE EMPREGO: ANÁLISE DA EVOLUÇÃO JURISPRUDENCIAL E SEUS IMPACTOS NAS MODALIDADES DE TRABALHO CONTEMPORÂNEAS

SUBORDINATION AS A CHARACTERIZING ELEMENT OF THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP: ANALYSIS OF THE EVOLUTION OF JURISPRUDENCE AND ITS IMPACTS ON CONTEMPORARY WORK MODALITIES

**Claudine Freire Rodembusch
Henrique Alexander Grazzi Keske
Thayline Dias Machado**

Resumo

Este artigo analisa a subordinação como elemento central para o reconhecimento da relação de emprego no Direito do Trabalho brasileiro. A partir do conceito tradicional previsto no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a pesquisa investiga como a jurisprudência tem interpretado esse critério diante das transformações provocadas pelas novas formas de trabalho, como o teletrabalho, o trabalho por aplicativos e a pejotização. A ausência de regulação clara sobre essas modalidades tem gerado insegurança jurídica, tanto para trabalhadores quanto para empregadores, abrindo espaço para fraudes contratuais e precarização das relações laborais. Utilizando o método qualitativo, com base em revisão bibliográfica e análise de decisões judiciais, o estudo demonstra que os tribunais vêm reconhecendo formas de subordinação — como a estrutural, objetiva e algorítmica — em resposta à tentativa de identificar vínculos empregatícios. Ainda que parte da jurisprudência mantenha uma abordagem formalista, observa-se uma tendência de avanço na proteção ao trabalhador, com base na primazia da realidade. Conclui-se que o Judiciário tem papel essencial na adaptação do conceito de subordinação à dinâmica contemporânea do trabalho, atuando como fator de equilíbrio frente às estratégias de flexibilização extrema adotadas por algumas empresas.

Palavras-chave: Algoritmo, Emprego, Jurisprudência, Pejotização, Subordinação

Abstract/Resumen/Résumé

This article analyzes subordination as a central element for recognizing the employment relationship in Brazilian labor law. Based on the traditional concept established in Article 3 of the Consolidation of Labor Laws (CLT), the research investigates how case law has interpreted this criterion in light of the transformations brought about by new forms of work, such as teleworking, app-based work, and pejotization. The lack of clear regulation on these modalities has generated legal uncertainty for both workers and employers, opening the way for contractual fraud and precarious employment relationships. Using a qualitative method, based on a literature review and analysis of court decisions, the study demonstrates that

courts have been recognizing forms of subordination—such as structural, objective, and algorithmic—in response to attempts to identify employment relationships. Although part of the case law maintains a formalist approach, there is a trend towards progress in worker protection, based on the primacy of reality. It is concluded that the Judiciary has an essential role in adapting the concept of subordination to the contemporary dynamics of work, acting as a balancing factor in the face of the extreme flexibility strategies adopted by some companies.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Algorithm, Employment, Jurisprudence, Pejotization, Subordination

1 INTRODUÇÃO

As transmutações nas formas de organização do trabalho, nas últimas, décadas têm desafiado os parâmetros tradicionais que definem a existência de vínculo empregatício no ordenamento jurídico brasileiro. Com a ascensão das tecnologias digitais, o crescimento do trabalho remoto e o avanço das plataformas digitais, surgem novos modelos contratuais que, muitas vezes, se afastam do padrão clássico da relação de emprego, dificultando a aplicação dos critérios previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Dentre esses critérios, a subordinação continua sendo o elemento mais controverso e determinante para a caracterização da relação empregatícia.

O critério da subordinação, originalmente compreendido como a sujeição direta e pessoal do trabalhador às ordens do empregador, passou a assumir novas formas de manifestação, como a subordinação estrutural, objetiva e algorítmica. Tais formas buscam reconhecer vínculos de dependência que, embora não visíveis sob a ótica tradicional, revelam mecanismos de controle e comando igualmente eficazes. Nesse cenário, a jurisprudência trabalhista tem assumido papel fundamental na análise da realidade contratual, especialmente diante da prática cada vez mais comum da pejotização¹ e da informalidade disfarçada sob aparências contratuais empresariais.

Diante desse contexto, o presente trabalho tem como objetivo geral analisar como a jurisprudência tem interpretado o critério da subordinação na caracterização da relação de emprego e os impactos dessa interpretação frente às novas formas de trabalho. De forma específica, pretende-se a) resgatar o conceito tradicional de subordinação no Direito do Trabalho; b) examinar a evolução da jurisprudência na interpretação desse elemento e; c) avaliar os reflexos das modalidades contemporâneas de trabalho, como o trabalho por aplicativos, o teletrabalho e a pejotização, sobre esse critério jurídico.

A metodologia adotada é qualitativa, com enfoque em revisão bibliográfica de autores do Direito do Trabalho e análise de decisões judiciais, especialmente aquelas proferidas entre os anos de 2020 e 2024, no âmbito da Justiça do Trabalho brasileira, com destaque para julgados dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho. A escolha do tema se justifica pela urgência de se compreender como o Direito do Trabalho e seus intérpretes vêm

¹ O termo pejotização, na prática, está relacionado com a contratação de profissionais como pessoas jurídicas ao invés de empregados com a carteira assinada. Tais práticas podem remeter à tentativa de burlar a lei trabalhista. Ou seja, contratar colaboradores com as mesmas obrigações de celetistas, mas sem a garantia dos direitos trabalhistas.

reagindo às novas formas de precarização das relações laborais, sobretudo no tocante ao reconhecimento de vínculos empregatícios diante da subordinação camuflada por contratos atípicos.

2 O CONCEITO TRADICIONAL DE SUBORDINAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

Conforme destaca Alice Monteiro Barros, a subordinação representa o núcleo essencial da relação de empregado, revelando a sujeição jurídica do trabalhador à vontade do empregador no desenvolvimento da atividade laboral (Barros, 2014).

Historicamente, a sociedade pré-industrial foi marcada pela ausência de legislação trabalhista, com predomínio do trabalho escravo e relações servis, nas quais o trabalhador era tratado como mera mercadoria, desprovido de direitos ou qualquer proteção legal. Com o advento da Revolução Industrial, nos séculos XVIII e XIX, emergiram novas formas de organização do trabalho, caracterizadas por longas jornadas, baixos salários e condições insalubres. Esse cenário impulsionou a formação de um arcabouço normativo voltado à proteção do trabalhador frente ao poder econômico do capital. Aérico Rodriguez, ao tratar da gênese do Direito do Trabalho, ressalta que este surgiu justamente para equilibrar uma relação estruturalmente desigual, na qual a subordinação expressava a vulnerabilidade social do empregado (Plá Rodriguez, 2000).

Nesse processo de evolução, a subordinação passou a ser compreendida, inicialmente, sob uma ótica estritamente jurídica e hierárquica, caracterizando-se como elemento distintivo da relação de emprego; manifestando-se através da obediência às ordens do empregador, da sujeição ao seu poder disciplinar e da submissão ao controle da jornada de trabalho. Como bem destaca Sergio Pinto Martins: “a subordinação é o poder de comando do empregador, que se manifesta por meio de ordens, controle e fiscalização da prestação de serviços. É um dos requisitos essenciais para a caracterização do vínculo de emprego (Pinto Martins, 2022).

Dessa forma, pode-se considerar como fundamentos práticos da subordinação a obrigatoriedade de cumprimento da jornada estabelecida, a obediência às diretrizes determinadas pelo empregador e a sujeição a sanções disciplinares, como advertências e suspensões. Tais elementos revelam a presença de uma relação hierárquica, cuja estrutura é intrínseca aos contratos de trabalho.

A positivação do Direito do Trabalho no Brasil ocorreu de forma mais robusta com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, marco normativo que

consolidou direitos fundamentais dos trabalhadores e regulou a relação de emprego. A CLT buscou nivelar juridicamente a desigualdade entre empregado e empregador, estabelecendo limites ao poder direutivo patronal e garantindo a proteção mínima necessária ao trabalhador.

Nesse sentido, a subordinação foi consagrada como um dos quatro elementos essenciais para a configuração da relação de emprego, ao lado da pessoalidade, da onerosidade e da não eventualidade, conforme dispõe o art. 3º da CLT. A presença desses elementos é o que distingue o vínculo empregatício de outras formas de prestação de serviços no ordenamento jurídico brasileiro.

Cabe destacar, ainda, que a Consolidação das Leis do Trabalho, ao ser atualizada, passou a reconhecer as novas formas de controle indireto do trabalho. O art. 6º, parágrafo único, equiparou expressamente os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios tradicionais, ampliando o conceito de subordinação jurídica para contemplar os novos modelos de organização do trabalho mediados por tecnologia. Nesta senda, é importante diferenciar o empregado e o empregado autônomo, conforme demonstra a tabela abaixo:

Tabela 1 – Diferenciação entre empregado e empregado autônomo

Critério:	Empregado (CLT):	Empregado Autônomo:
Subordinação	Está sujeito às ordens e diretrizes do empregador	Atua com total autonomia na execução de suas tarefas.
Habitualidade	O trabalho é habitual e contínuo.	Eventual. Os serviços são prestados de forma esporádica.
Onerosidade	Salário fixo, pago periodicamente.	Valor acordado por serviço prestado.
Pessoalidade	Serviço prestado pessoalmente por Pessoa Física	Pode delegar a execução do serviço a terceiros.
Regime de contratação:	Relação de empregado, com registro na Carteira de Trabalho, com base nas diretrizes da CLT.	Relação comercial, formalizado por contrato de prestação de serviços.

Fonte: Elaborado pelos Autores (2025)

Dentre os elementos para o reconhecimento do vínculo empregatício, a subordinação é apontada como o fator que distingue a relação de emprego das diversas formas de trabalho autônomo. Segundo Maurício Godinho Delgado: “a subordinação foi exatamente a diferença específica entre o contrato de trabalho e o contrato de prestação de trabalho – este último abarcando as múltiplas formas de trabalho autônomo” (Delgado, 2019, p. 352).

Portanto, diante das transformações do mercado de trabalho e das novas formas de

organização laboral, observa-se a necessidade de novas interpretações doutrinárias e jurisprudenciais sobre a subordinação, considerando as especificidades de cada caso concreto, conforme se aborda no decorrer deste trabalho. Tal necessidade se reflete na crítica da doutrina contemporânea à concepção tradicional. Para Maurício Godinho Delgado, por exemplo, é preciso considerar não apenas a sujeição direta a ordens, mas a inserção estrutural do trabalhador na dinâmica da empresa contratante (Delgado, 2021).

Nesse sentido, também, Lorena Porto afirma que o poder diretivo pode se manifestar por meio da organização dos fatores de produção; e não apenas pelo comando direto. (Porto, 2021). Essas novas abordagens reforçam o argumento de que o vínculo empregatício não pode mais ser aferido exclusivamente sob os moldes rígidos da subordinação tradicional, que, conforme já advertia Alain Supiot, reduz a autonomia da vontade do trabalhador e o transforma simultaneamente em sujeito e objeto do contrato (Supiot, 2021). Essa crítica é reforçada por Walkiria Ferrer, que aponta a exclusão de trabalhadores vulneráveis — como entregadores por aplicativos — da proteção trabalhista devido ao conceito restrito de subordinação (Ferrer; Oliveira, 2021).

3 A EVOLUÇÃO DA SUBORDINAÇÃO

O mercado de trabalho tem sido amplamente impactado pelas transformações tecnológicas e pelas novas lógicas produtivas. O modelo clássico de relação de emprego, centrado na figura central do empregador e na obediência direta às suas ordens, passou a ser insuficiente diante da flexibilização das formas de contratação e do uso de tecnologias digitais para o controle do trabalho. Nesse contexto, Gustavo Filipe Barbosa Garcia observa que, atualmente, a subordinação se manifesta, muitas vezes, por meio de comandos automatizados, metas rígidas e avaliações digitais, exigindo nova leitura do conceito tradicional (Garcia, 2021).

Em trabalhos anteriores, Paulo Vilhena, já apontava a necessidade de ampliar o entendimento da subordinação, considerando a inserção do trabalhador na lógica funcional da empresa tomadora dos serviços, ainda que ausente a emissão de ordens diretas. Essa ampliação do conceito de subordinação, conforme antecipado por Paulo Vilhena, é vista como essencial para uma análise realista das relações de trabalho atualmente, pois limitar o reconhecimento da subordinação apenas à emissão de ordens diretas é insuficiente diante da complexidade das estruturas modernas (Vilhena, 1975).

Sob essa perspectiva, Maurício Godinho Delgado contribui para a consolidação teórica das chamadas subordinação estrutural, objetiva e algorítmica, fornecendo fundamentos

jurídicos para sua aplicação e reconhecimento no âmbito judicial. Nesse sentido, é fundamental que a análise da subordinação leve em conta as novas dinâmicas produtivas e a atuação indireta — ou até mesmo automatizada — do poder direutivo empresarial, sob pena de esvaziar a proteção conferida ao trabalhador pela legislação trabalhista (Delgado, 2020).

Diante da crescente fragmentação das cadeias produtivas, impulsionada por modelos de terceirização e externalização de atividades, o conceito tradicional de subordinação direta mostrou-se insuficiente para identificar todas as formas de vínculo empregatício existentes. Nesse contexto, a doutrina passou a reconhecer a chamada subordinação estrutural, caracterizada pela inserção do trabalhador na estrutura organizacional e funcional da empresa tomadora, ainda que não haja subordinação direta ou hierárquica clássica.

Essa modalidade ocorre quando o trabalhador presta serviços de forma habitual e contínua a uma empresa, mesmo estando juridicamente vinculado a uma intermediária, como uma prestadora de serviços. O elemento central, para Maurício Godinho Delgado é a integração do trabalho à atividade-fim do tomador, evidenciando uma relação de dependência econômica e funcional que não pode ser ignorada pelo Direito do Trabalho. Por conta disso, a subordinação estrutural representa uma ampliação do critério tradicional de subordinação, sendo aplicável especialmente em situações de terceirização ilícita ou de uso estratégico de contratos de prestação de serviços com o objetivo de mascarar vínculos empregatícios. Nesses casos, a sujeição não se revela por meio de ordens diretas, mas pela submissão prática à dinâmica operacional e organizacional da empresa, refletindo uma subordinação material e estrutural (Delgado, 2021).

Com base nessa compreensão, a jurisprudência trabalhista tem, em determinados casos, valorizado a inserção funcional do trabalhador no ambiente da empresa tomadora como elemento suficiente para o reconhecimento do vínculo de emprego. Nesse sentido, tal posicionamento, para Alice Monteiro Barros busca coibir fraudes nas formas contratuais e reafirmar o princípio da primazia da realidade, fundamento basilar do Direito do Trabalho (Barros, 2014). Assim, diante da evolução das formas contratuais e das inovações tecnológicas, impõe-se ao legislador e à jurisprudência a tarefa de interpretar a subordinação de maneira ampla, considerando a efetiva participação do trabalhador na lógica empresarial.

Além da subordinação estrutural, que se caracteriza pela vinculação do trabalhador à organização produtiva do tomador dos serviços, mesmo sem subordinação direta, a doutrina passou a reconhecer a chamada subordinação objetiva. Esta consiste na integração funcional da atividade do trabalhador à lógica operacional da empresa, independentemente da presença de ordens diretas ou fiscalização presencial contínua. Dessa forma, ainda que formalmente

classificado como autônomo, o trabalhador encontra-se, na prática, vinculado aos objetivos e à lógica operacional da empresa, o que revela uma clara relação de dependência funcional e econômica (Barros, 2014).

Nesse sentido, observa-se que a subordinação pode se manifestar pela sujeição do prestador de serviços a diretrizes empresariais, metas rígidas, padrões operacionais e instrumentos de controle da produtividade, mesmo que a prestação ocorra à distância ou sob uma aparência contratual diversa. Trata-se de uma forma de subordinação que privilegia o conteúdo real da relação de trabalho, conforme o princípio da primazia da realidade.

Ainda na concepção de Delgado (2021), a subordinação objetiva verifica-se quando a prestação laboral, ainda que autônoma na aparência, se desenvolve em consonância com os interesses empresariais, revelando submissão à estrutura funcional do tomador de serviços. Esse entendimento tem sido fundamental para o reconhecimento da relação de emprego em situações nas quais a subordinação tradicional não se evidencia de maneira direta.

A aplicação dessa construção teórica tem ganhado relevância, sobretudo, nos casos de trabalho por plataformas digitais, como motoristas de aplicativos e entregadores que seguem padrões de conduta, são avaliados por sistemas de pontuação e estão sujeitos a sanções automatizadas. Também se enquadram nesse modelo os trabalhadores remotos que cumprem metas previamente estipuladas e sofrem monitoramento contínuo, bem como profissionais freelancers economicamente dependentes de um único tomador (Garcia, 2021). Essa forma de subordinação, portanto, representa uma resposta jurídica adequada à complexificação das relações de trabalho, reafirmando a função protetiva do Direito do Trabalho e permitindo o reconhecimento de vínculos empregatícios mesmo em contextos de aparente autonomia.

A subordinação algorítmica caracteriza-se pela gestão digital do trabalho, em que o trabalhador está sujeito a métodos automatizados que determinam a sua rotina, desempenho e continuidade da prestação laboral. É comum, por exemplo: atribuição automática de tarefas; imposição de metas; monitoramento por geolocalização; avaliação por sistemas digitais; e aplicação de penalidades automatizadas. No entanto, todos esses atos de subordinação ocorrem sem intervenção humana direta, o que leva à falsa impressão de autonomia. Na realidade, o trabalhador encontra-se submetido à lógica e às diretrizes da plataforma, em uma forma distinta e moderna de controle e comando (Garcia, 2023).

Segundo Gustavo Filipe Barbosa Garcia, essa forma de subordinação “expressa o poder diretivo da empresa exercido por meio de instrumentos tecnológicos, que organizam e fiscalizam o trabalho com base em dados e algoritmos” (Garcia, 2023, p. 382). Essa compreensão demonstra a inserção do trabalhador na dinâmica empresarial como critério de

aferição de vínculo empregatício, sendo o controle tecnológico sua característica essencial.

Murilo Oliveira, ao organizar o verbete de subordinação jurídica no tomo de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, na Enciclopédia Jurídica da PUC/SP, aponta que essa construção doutrinária se constitui no fundamento da proteção legal conferida pelo Direito do Trabalho, às relações laborais, reiterando que os demais critérios que definem essa relação de emprego, como pessoalidade, não eventualidade ou onerosidade, acabam por se configurar em uma espécie de segundo plano, haja vista que a nota distintiva da relação empregatícia é a subordinação jurídica, de maneira que os esforços doutrinários se concentram na delimitação de seu conceito e limites (Oliveira, 2017). Nesse sentido, se pode mencionar, igualmente que: “Sua extraordinária importância decorre do fato de ser o elemento específico da relação de emprego” (Gomes, Gottschalk, 2008, p. 85).

Porém, ao se discutir a ocorrência de subordinação jurídica, para se chegar a auferir se ocorre na relação de trabalho em discussão, uma vez que seus aspectos podem estar encobertos e/ou fraudados, se deve mergulhar na investigação de elementos fáticos indissociáveis às circunstâncias sociais e econômicas relativas à prestação de trabalho. Neste sentido:

Em que pese dita jurídica, reclama, no processo de investigação probatória e argumentativa, mormente no processo do trabalho, uma imersão no plano fático, ou seja, remete novamente à questão social subjacente à prestação do trabalho. (...). Ao contrário de seu propalado propósito de objetividade e segurança jurídica, congrega uma insolúvel incoerência. O critério da subordinação, ao depender da valoração dos elementos constitutivos pela jurisprudência, comportará ora interpretação restritiva, ora uma tendência ao alargamento. Há uma nova racionalidade organizativa da empresa, em curso, promovida pela razão técnica (instrumental), que prega a cultura da empresa, valoriza o trabalho atípico e independente. Tudo isto confirma o diagnóstico da crise da subordinação jurídica (Machado, 2009, p. 87).

Sem pretensão de extrapolar as possibilidades expositivas do presente artigo, deve-se, entretanto, ainda que resumidamente, mencionar um aspecto importante nessa questão central que se pretende tratar e que diz respeito ao conceito de subordinação, no sentido de que:

Como conceito doutrinário, sua significação perpassa por várias dimensões que podem ser divididas em dois grandes campos: subordinação subjetiva, focada na identificação de uma forte heterodireção dos serviços e exercício de poder punitivo, normalmente expressada nos indícios de controle de horários, emissão de ordens e aplicação de punições; subordinação objetiva, relacionada à integração da atividade do trabalhador com a atividade empresarial, bem ilustrada nos critérios de subordinação estrutural e estrutural-reticular (Oliveira, 2017, n.p.).

Por conta de tais fatores, se pode, sim, tratar de uma crise da subordinação jurídica, uma vez que se está diante das inúmeras formas novas de contratação – também chamadas de formas

atípicas de trabalho, que trazem, como consequência, o estabelecimento de novos vínculos de prestação de trabalho sem a clássica noção de heterodireção. Esses novos vínculos, a seu turno, fazem se ressaltar o conceito de parassubordinação, no sentido de que:

A ideia de parassubordinação pressupõe a insubsistência do critério de aplicação do Direito do Trabalho, visto que os processos de externalização da organização da produção tendem a constituir uma periferia de trabalhadores (tidos juridicamente) como autônomos, embora englobados e vinculados, quanto ao resultado e outras obrigações, ao empreendimento empresarial. (...) Pequena é a autonomia, porque este poder de organização limita-se a executar o padrão produtivo daquele que, efetivamente, controla o processo produtivo na sua inteireza: o tomador dos serviços. É o tomador que, necessariamente, pré-determina partes da etapa produtiva delegada ao colaborador. Isto demonstra a pseudo ou limitada autonomia do trabalhador parassubordinado (Oliveira, 2017, n.p.).

Desse modo, observa-se que o conceito de subordinação evolui de uma estrutura baseada na obediência direta e física para uma compreensão mais ampla e contextual, que incorpora mecanismos tecnológicos, estruturais e funcionais de comando. Tal evolução é fundamental para assegurar a efetividade dos direitos trabalhistas em face das transformações no mundo do trabalho. Assim, essa modalidade impõe-se como um instrumento teórico-jurídico de grande relevância para a proteção de trabalhadores que, embora formalmente classificados como autônomos, atuam sob clara dependência funcional, técnica e econômica.

4 A SUBORDINAÇÃO NAS NOVAS FORMAS DE TRABALHO: DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS E A RESPOSTAS DA JURISPRUDÊNCIA

As transformações tecnológicas e organizacionais que marcam o mundo do trabalho contemporâneo exigem uma releitura do conceito de subordinação. Plataformas digitais, trabalho remoto, contratos intermediados por aplicativos e a pejotização são fenômenos que modificam a forma como se estruturam as relações laborais. Embora tais inovações promovam agilidade, conectividade e alternativas econômicas, elas também impõem riscos à proteção trabalhista e ampliam as estratégias de ocultação do vínculo de emprego.

Neste contexto, torna-se evidente que a subordinação não se manifesta mais apenas na forma clássica, através de ordens diretas, controle de horários e presença física. Ao contrário, ela se mostra por meio de algoritmos, inserção estrutural na organização produtiva ou ainda sob mecanismos indiretos de comando e controle. Os tribunais do trabalho vêm se deparando com casos em que a subordinação está mascarada por contratos formais de prestação de

serviços, especialmente quando os trabalhadores atuam sob constante monitoramento, metas rígidas e ausência de autonomia real.

A chamada subordinação algorítmica exemplifica bem esse cenário. Em um caso julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, processo nº 0010798-46.2023.5.18.0015, um motorista de aplicativo teve o vínculo de emprego negado por supostamente inexistir subordinação jurídica (Brasil, TRT8, 2024) . Todavia, os elementos do processo revelavam dependência funcional em relação ao algoritmo da plataforma, que estabelecia rotas, horários, aceitação de corridas e até sanções automatizadas. Essa forma de controle foi reconhecida no julgamento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) no processo número 100353-02.2017.5.01.0066, com voto do Ministro Maurício Godinho Delgado, que apontou que o poder diretivo pode se manifestar de forma não tradicional (Brasil, TST, 2021)

Outro importante aspecto é a subordinação estrutural, evidenciada em casos em que o trabalhador se insere de modo permanente e funcional na dinâmica da empresa, mesmo sem receber ordens diretas. Outro exemplo foi o processo de número 0000631-66.2023.5.12.0037, julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (Brasil, TRT 12ª Região, 2025), no qual um entregador teve o vínculo reconhecido, pois sua atuação era contínua, pessoal e essencial à atividade-fim do restaurante. O acórdão deixou claro que a subordinação não era meramente jurídica, mas estrutural e reticular, baseada na integração do trabalhador à lógica produtiva empresarial (Delgado, 2021).

Conforme Amauri Nascimento Mascaro, a pejotização, por sua vez, figura como uma das formas mais comuns de dissimular relações de emprego (Nascimento, 2018). Em outro julgado, de número 0000387-10.2024.5.08.0104, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região reconheceu o vínculo entre um trabalhador e a empresa, mesmo com a existência de contrato firmado por pessoa jurídica. A decisão se baseou na realidade da prestação dos serviços: metas rígidas, reuniões periódicas e fiscalização direta (Brasil, TRT8, 2025).

Em sentido oposto, o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, no processo nº 0000476-72.2024.5.05.0021, rejeitou o pedido de vínculo de um gerente comercial, alegando ausência dos requisitos formais do artigo 3º da CLT, especialmente a subordinação (Brasil, TRT 5ª Região, 2025) . Este contraste revela uma oscilação jurisprudencial entre uma linha mais protetiva e uma visão ainda fortemente formalista. Essas situações refletem um desafio estrutural ao Direito do Trabalho, como a ausência de normativas específicas para regular novas formas de trabalho, gerando insegurança jurídica para trabalhadores e empregadores (Martins, 2023).

Por um lado, há trabalhadores que não sabem se terão seus vínculos reconhecidos e

seus direitos respeitados; por outro, empregadores operam em um ambiente de incerteza quanto à validade dos modelos contratuais adotados. O Estado também sofre os impactos, com queda na arrecadação previdenciária e aumento da litigiosidade judicial. O discurso empresarial de autonomia e empreendedorismo, muitas vezes utilizado para justificar essas novas formas contratuais, oculta realidades marcadas por intensa vigilância e ausência de liberdade substantiva.

Ricardo Antunes, na obra “O privilégio da servidão”, identifica o surgimento de um “novo proletariado de serviços”, composto por trabalhadores que se consideram autônomos, mas que enfrentam controle, metas e subordinação intensificada, muitas vezes por meio de algoritmos. Nesse sentido: “De um lado deve existir a disponibilidade perpétua para o labor, facilitada pela expansão do trabalho on-line e dos ‘aplicativos’... do outro, expande-se a praga da precariedade total, que surrupia ainda mais os direitos vigentes (Antunes, 2020, p. 89). A precarização, nesse sentido, não é um efeito colateral, mas, sim, uma lógica estrutural que transfere todos os riscos da atividade ao trabalhador, que arca com custos operacionais e vive sem garantias de estabilidade.

No que se refere à Jurisprudência, abundam decisões que focam nas características de pejotização, nas referidas decisões, como a do Acórdão publicado em 08.03.23, pelo TRT-2 - Recurso Ordinário Trabalhista: ROT 10013571020205020036; em que o caso discute a caracterização de pejotização, onde a contratação do reclamante por meio de pessoa jurídica é considerada fraudulenta, visando mascarar a relação de emprego. As reclamadas argumentam que o reclamante atuou como autônomo, mas a decisão de primeira instância reconheceu a existência de vínculo empregatício, com base no art. 3º da CLT, e a nulidade do contrato de prestação de serviços. A controvérsia central envolve a responsabilidade solidária das reclamadas e a concessão de verbas rescisórias, além de outros direitos trabalhistas, em decorrência da fraude na contratação.

Nesse mesmo sentido, outro Acórdão, aborda a pejotização, publicado em 18.08.23, pelo TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA: Ag-AIRR 106716520205030069, em que se discute a legalidade da terceirização de serviços, especialmente em relação à atividade-fim, à luz das leis pertinentes e da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. A parte reclamante alega que foi contratada como pessoa jurídica para atuar como correspondente bancário, mas que, na prática, havia subordinação direta à empresa tomadora de serviços, configurando fraude na contratação. O Tribunal Regional reconheceu a existência de vínculo empregatício, fundamentando-se nos requisitos da CLT e na caracterização da "pejotização", que visa disfarçar relações de emprego.

A relação de decisões é significativa, abordando as características de pejotização, enquanto fraude na contratação trabalhista, como o Acórdão publicado em 15.03.24, pelo TST - Ag-AIRR 10015574320215020016, em que se discute o reconhecimento de vínculo empregatício em face da prática de "pejotização", onde o autor prestava serviços à reclamada por meio de uma empresa que ele constituíra, com o intuito de ocultar a relação de emprego. A parte reclamante alegou que, apesar de formalmente autônomo, trabalhava sob subordinação e com habitualidade, enquanto a reclamada contestou, afirmando que a relação era de natureza autônoma. O Tribunal Regional, ao analisar o conjunto probatório, concluiu que a relação de emprego estava configurada, evidenciando a fraude trabalhista.

Por fim, deve-se destacar outro Acórdão, que, a seu turno, corrobora a decisão tomada pelo Ministro Gilmar Mendes, ao suspender todos os processos que tramitam em relação à pejotização, conforme se aborda no próximo tópico, em que se reconhece multiplicação de demandas que chegam ao STF, transformando-o, na prática, em instância revisora de decisões trabalhistas:

EMENTA AGRAVO INTERNO EM RECLAMAÇÃO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS POR MEIO DE PESSOA JURÍDICA. “PEJOTIZAÇÃO”. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. INADEQUAÇÃO. ADPF 324 . ACÓRDÃO. DESRESPEITO CONFIGURADO. 1. O Plenário, ao apreciar a ADPF 324 , declarou lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho mesmo que relacionada à atividade-fim. 2. A prestação de serviços por intermédio de pessoa jurídica, fenômeno conhecido como “pejotização”, não constitui, só por si, fraude trabalhista, mas concretização da liberdade negocial admitida pelo Supremo no julgamento da ADPF 324 . 3. Agravo interno provido (Brasil. STF, Rcl 53688, 2022).

Essas constatações permitem concluir que a fragilização das condições de trabalho, a instabilidade jurídica dos vínculos e a normalização da informalidade são faces de um mesmo fenômeno: a erosão do princípio da subordinação como critério central da proteção trabalhista. Nesse cenário, a jurisprudência assume protagonismo, reinterpretando a subordinação de forma ampliada e buscando restabelecer a dignidade do trabalho humano diante das novas formas de exploração. A atuação do Poder Judiciário, ao reconhecer vínculos encobertos, reforça o princípio da primazia da realidade sobre a forma, que é pilar do Direito do Trabalho (Martins, 2023).

Contudo, essa atuação ainda encontra obstáculos, como a ausência de uniformidade interpretativa e a recente paralisação de ações judiciais envolvendo a pejotização, determinada pelo Supremo Tribunal Federal. Tais entraves serão discutidos na conclusão deste trabalho, a

partir da análise crítica da suspensão nacional determinada no Tema 1389 da Repercussão Geral.

5 A SUSPENSÃO NACIONAL DOS PROCESSOS SOBRE PEJOTIZAÇÃO

No contexto das transformações jurisprudenciais sobre o conceito de subordinação, destaca-se a recente decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) no julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.532.603, tema 1389, de Repercussão Geral. O relator do caso, Ministro Gilmar Mendes, determinou a suspensão nacional de todos os processos judiciais que discutem a validade da contratação de trabalhadores por meio de pessoas jurídicas, ou como autônomos, especialmente nos casos caracterizados como pejotização.

Essa medida foi fundamentada na intenção de uniformizar a interpretação jurídica a respeito de três aspectos relevantes: *(i)* a definição da competência da Justiça do Trabalho para julgar ações dessa natureza; *(ii)* a validade jurídica de contratos civis ou comerciais utilizados em substituição ao vínculo empregatício típico; e *(iii)* o ônus da prova quanto à existência de fraude na contratação. A centralização do julgamento no STF tem o objetivo de promover estabilidade normativa, diante da multiplicidade de decisões divergentes sobre o tema nas instâncias inferiores.

Destacam-se, nesse sentido, alguns dos argumentos do Ministro Gilmar Mendes, no referido julgado:

1. A controvérsia sobre esses temas tem gerado um aumento expressivo do volume de processos que tem chegado ao STF, especialmente por intermédio de reclamações constitucionais. (...) parcela significativa das reclamações em tramitação nesta Corte foram ajuizadas contra decisões da Justiça do Trabalho que, em maior ou menor grau, restringiam a liberdade de organização produtiva.
2. Esse fato se deve, em grande parte, à reiterada recusa da Justiça trabalhista em aplicar a orientação desta Suprema Corte sobre o tema.
3. Conforme evidenciado, o descumprimento sistemático da orientação do Supremo Tribunal Federal pela Justiça do Trabalho tem contribuído para um cenário de grande insegurança jurídica, resultando na multiplicação de demandas que chegam ao STF, transformando-o, na prática, em instância revisora de decisões trabalhistas.
4. Essa situação não apenas sobrecarrega o Tribunal, mas também perpetua a incerteza entre as partes envolvidas, afetando diretamente a estabilidade do ordenamento jurídico.

5. Entendo que essa medida impedirá a multiplicação de decisões divergentes sobre a matéria, privilegiando o princípio da segurança jurídica e desafogando o STF, permitindo que este cumpra seu papel constitucional e aborde outras questões relevantes para a sociedade (Brasil, STF, ARE 1532603 PR, 2025)

Contudo, essa paralisação temporária dos processos também vem gerando debates no meio jurídico e acadêmico, especialmente em relação às suas repercussões imediatas na tutela dos direitos trabalhistas. Ao suspender a análise de ações que alegam a existência de subordinação disfarçada, a medida limita o avanço da jurisprudência trabalhista justamente em um momento de crescente complexificação das formas de contratação e controle do trabalho. Isso é particularmente sensível nos casos de subordinação estrutural, objetiva ou algorítmica, cujos traços não se apresentam explicitamente nos contratos, mas, sim, na prática cotidiana da atividade laboral.

A decisão do STF, portanto, embora voltada à segurança jurídica, acaba interferindo diretamente no ritmo da jurisprudência evolutiva dos tribunais do trabalho, gerando um vácuo interpretativo que pode beneficiar modelos empresariais estruturados sobre vínculos atípicos e fragilizar o acesso dos trabalhadores à comprovação da existência do vínculo de emprego.

6 CONCLUSÃO

A análise desenvolvida ao longo deste trabalho permitiu compreender que o critério da subordinação jurídica, ainda que tradicionalmente consagrado como elemento central para a configuração da relação de emprego, passou a demandar novas interpretações diante das transformações estruturais e tecnológicas no mundo do trabalho. As mudanças nas formas de contratação, impulsionadas por tecnologias digitais, reorganização empresarial e novas estratégias de gestão, como a pejotização e o trabalho por plataformas, revelaram que a subordinação clássica, baseada em ordens diretas e controle físico, já não é suficiente para identificar o vínculo empregatício nas suas configurações mais modernas.

A jurisprudência brasileira, diante dessa realidade, tem exercido um papel fundamental na reconstrução do conceito de subordinação, oferecendo respostas interpretativas que buscam preservar a função protetiva do Direito do Trabalho. Observou-se, ao longo da pesquisa, que os tribunais passaram a reconhecer formas contemporâneas de subordinação, como a estrutural, a objetiva e a algorítmica, que se manifestam por meio de integração funcional, metas rígidas, fiscalização digital e algoritmos de comando, e não necessariamente por ordens explícitas emitidas por superiores hierárquicos. Essas decisões demonstram sensibilidade à primazia da

realidade e ao conteúdo efetivo da prestação de serviços, mesmo diante de contratos formalmente autônomos ou empresariais.

Por outro lado, também se identificaram entraves importantes ao fortalecimento dessa jurisprudência mais protetiva. A ausência de legislação específica que trate das novas formas de trabalho contribui para a insegurança jurídica, tanto para trabalhadores quanto para empregadores. Além disso, parte da jurisprudência ainda adota uma visão excessivamente formalista, que desconsidera as condições reais da relação de trabalho. Essa dualidade interpretativa compromete a uniformidade das decisões judiciais e a efetividade da proteção trabalhista em muitos casos concretos.

Nesse panorama, merece destaque o impacto institucional da suspensão nacional dos processos relacionados à pejotização, determinada no âmbito do Tema 1389 da Repercussão Geral no Supremo Tribunal Federal. Embora essa medida tenha como justificativa a busca pela segurança jurídica e pela uniformização da interpretação sobre a licitude das contratações por pessoa jurídica, ela também interrompe, ainda que temporariamente, o avanço das decisões que vinham reconhecendo vínculos empregatícios ocultos com base na subordinação estrutural ou algorítmica. A paralisação dessas ações gera um vácuo interpretativo que pode favorecer práticas empresariais voltadas à ocultação de vínculos e à redução de encargos trabalhistas, em detrimento da proteção mínima garantida ao trabalhador.

Dessa forma, os objetivos traçados neste trabalho foram plenamente alcançados. Foi possível resgatar o conceito tradicional de subordinação no Direito do Trabalho, analisar sua evolução diante das novas configurações produtivas e tecnológicas e, ainda, avaliar os impactos dessas transformações na atuação da jurisprudência brasileira. O estudo permitiu demonstrar que o Judiciário tem, em muitos casos, se adaptado às mudanças no mundo do trabalho, reconhecendo vínculos de emprego em contextos marcados por aparente autonomia, mas efetiva dependência econômica e funcional.

A pergunta de pesquisa, portanto, foi respondida de forma positiva: a jurisprudência brasileira tem, sim, reinterpretado o critério da subordinação para adequá-lo às novas realidades contratuais. No entanto, essa evolução, embora relevante, ainda enfrenta obstáculos significativos que impedem a consolidação de uma resposta uniforme e estável. A combinação entre ausência de legislação específica, resistência formalista em parte das decisões e medidas institucionais como a suspensão de processos evidenciam que há um caminho a ser percorrido para garantir a efetividade plena da proteção trabalhista.

Conclui-se, portanto, que a subordinação permanece como critério indispensável para a caracterização da relação de emprego, mas requer constante atualização conceitual e

interpretativa para acompanhar as dinâmicas do trabalho contemporâneo. Cabe ao Judiciário continuar exercendo sua função garantidora, reconhecendo a realidade dos vínculos de forma crítica e comprometida com os princípios do Direito do Trabalho. Ao mesmo tempo, é imprescindível que o Poder Legislativo assuma seu papel regulador, promovendo alterações normativas que deem conta das novas formas de prestação de serviços, de modo a assegurar a proteção social sem comprometer a liberdade contratual legítima. Apenas com essa conjugação de esforços será possível preservar a centralidade do conceito de subordinação e garantir a dignidade do trabalhador frente às constantes transformações do mundo produtivo.

7 REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão:** o novo proletariado de serviços na era digital. 8. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 10. ed. São Paulo: LTr, 2014.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União:** seção 1, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 maio 2025.

BRASIL. Superior Tribunal Federal. **Ag. Reg. na Reclamação: Rcl 53688 RJ.** Relator: Ricardo Lewandowski. Brasília, 31 maio 2022; Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/1529058780/inteiro-teor-1529058792>. Acesso em: 19 maio 2025.

BRASIL. Superior Tribunal Federal (STF). Notícias. **STF suspende processos em todo o país sobre licitude de contratos de prestação de serviços.** Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-suspende-processos-em-todo-o-pais-sobre-licitude-de-contratos-de-prestacao-de-servicos/>. Acesso em: 19 maio 2025.

BRASIL. Superior Tribunal Federal (STF). **Recurso Extraordinário com Agravo: (ARE) 1532603 PR.** Relator: Gilmar Mendes. Brasília, 14 abr. 2025. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadpeca.asp?id=15375825805&ext.pdf>. Acesso em: 20 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região (TRT2). **Recurso Ordinário Trabalhista:** ROT 10013571020205020036. Acesso em: 19 maio 2025. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=fraude+%C3%A0s+rela%C3%A7%C3%A7%C3%B5es+de+emprego>. Acesso em: 19 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª REGIÃO (TRT12) (2ª Turma). **Acórdão: 0000631-66.2023.5.12.0037.** Relator(a): Maria Beatriz Vieira da Silva Gubert. Data de julgamento: 25 mar. 2025. Juntado aos autos em 14 abr. 2025. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/PcQ5zs>. Acesso em: 21 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5^a Região (TRT5) (5^a Turma). **Acórdão:** **0000476-72.2024.5.05.0021.** Relator(a): Paulino Cesar Martins Ribeiro Do Couto. Data de julgamento: 19 mar. 2025. Juntado aos autos em 28 mar. 2025. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/XLwXNs>. Acesso em: 21 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8^a Região (TRT8) (3^a Turma). **Acórdão:** **0000387-10.2024.5.08.0104.** Relator(a): Marcus Augusto Losada Maia. Data de julgamento: 09 abr. 2025. Juntado aos autos em 10 abr. 2025. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/2XBrKv>. Acesso em: 17 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Ag-AIRR 10015574320215020016.** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=fraude+na+rela%C3%A7ao+entre+as+reclamadas>. Acesso em: 19 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista:** Ag-AIRR 106716520205030069. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1936627742>. Acesso em: 19 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Processo nº 100353-02.2017.5.01.0066.** Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Brasília, 15 dez. 2021. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br>. Acesso em: 20 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18^a Região (TRT8) (2^a Turma). **Acórdão:** **0010798-46.2023.5.18.0015.** Relator(a): Daniel Viana Junior. Data de julgamento: 12 jul. 2024. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/Ac4pPu>. Acesso: 15 maio 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 20. ed. São Paulo: LTr, 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **O Direito do Trabalho diante das novas formas produtivas.** In: OLIVEIRA, Vólia Bomfim; SCHIAVI, Mauro (Coords.). **Direito e Processo do Trabalho entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção.** São Paulo: Tirant lo Blanch, 2021.

FERRER, Walkiria Martinez Heinrich; OLIVEIRA, Lourival José de. A acumulação por espoliação e o trabalho via aplicativo: análise da estrutura jurídica da uberização. In: OLIVEIRA, Vólia Bomfim; SCHIAVI, Mauro (Coords.). **Direito e Processo do Trabalho entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção.** São Paulo: Tirant lo Blanch, 2021.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho.** 15. ed. São Paulo: Forense, 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Direito do Trabalho Digital.** São Paulo: Método, 2021.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de direito do trabalho.** Rio de Janeiro. Editora Forense, 2008.

MACHADO, Sidnei. **A subordinação jurídica na relação de trabalho.** São Paulo: Ltr, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 41. ed. São Paulo: Atlas, 2023.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 43. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2018.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **A subordinação jurídica no Direito do Trabalho. Enciclopédia jurídica da PUC-SP.** Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em:
<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/374/edicao-1/a-subordinacao-juridica-no-direito-do-trabalho>. Acesso em: 20 maio 2025.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2000.

PORTO, Lorena. Representação comercial e vínculo de emprego: a penumbra entre o Direito Civil e o Direito do Trabalho. In: OLIVEIRA, Vólia Bomfim; SCHIAVI, Mauro (Coords.). **Direito e Processo do Trabalho entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção.** São Paulo: Tirant lo Blanch, 2021.

SUPIOT, Alain. **O contrato de trabalho e os limites da autonomia da vontade.** In: OLIVEIRA, Vólia Bomfim; SCHIAVI, Mauro (Coords.). Direito e Processo do Trabalho entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2021.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego:** estrutura legal e supostos. São Paulo: Saraiva, 1975.