

QUAL, AFINAL, É A QUESTÃO DE FUNDO DO TEMA 1389/STF?¹

WHAT, AFTER ALL, IS THE FUNDAMENTAL ISSUE OF THEME 1389/STF?

Thereza Christina Nahas²

RESUMO

O direito fundamental ao trabalho está assegurado pela Constituição Federal brasileira. No plano infraconstitucional há um grande leque normativo que serve para regular os contratos de trabalho. Todavia, a proteção legal acaba por agasalhar tão somente os contratos subordinados, deixando a descoberto as distintas relações jurídicas que se formam entre trabalhadores e dadores de trabalho que não guardam as peculiaridades do contrato regido pela CLT. O vazio legislativo e a competência que a Constituição Federal confere ao STF permitiu que se formasse um enorme debate que tem levado a necessária reflexão, entre outros temas, de qual o papel da Corte Constitucional, bem como de conscientizar-se que discussões míopes e divorciadas da ponderação coerente com a evolução dos direitos sociais e econômicos, servem tão somente para prejudicar o desenvolvimento social e econômico do País.

Palavras-chave: Direito fundamental ao trabalho; ODS 8 e 16; Temas 1389 e 725/STF; objetivo e funções da Corte Constitucional.

ABSTRACT

The fundamental right to work is guaranteed by the Brazilian Federal Constitution. At the infra-constitutional level, a wide range of regulations governs employment contracts. However, legal protection ultimately covers only subordinate contracts, leaving uncovered the various legal relationships formed between workers and employers that do not have the characteristics of a contract governed by the CLT. The legislative vacuum and the

¹ Projeto de pesquisa “La regulación de la formación para el empleo ante el reto de la transición digital, ecológica, territorial y hacia la igualdad en la diversidad” (CIGE/2022/171), financiado pela Conselleria de Educación, Universidades y Empleo de la Generalitat Valenciana (Espanha).

² Pós-doutora e Doutora pela *Universidad Castilla La-Mancha* (campus Albacete/Espanha). Doutora pela PUC/SP. Acadêmica titular da Cadeira nº 43 da ABDT. Membro da Academia Iberoamericana de Direito do Trabalho e Seguridade Social. Juíza do Trabalho (TRT2/SP). Professora colaboradora da *Universitat Oberta de Catalunya*. Professora Visitante na *Università Degli Studi di Milano* no programa de Doutorado. Professora visitante na PUC/RS e professora convidada na PUC/SP. Currículo lattes: <http://lattes.cnpq.br/2361402097260893>. email: tnahas70@gmail.com

powers conferred on the STF by the Federal Constitution have given rise to a huge debate that has led to necessary reflection on, among other issues, the role of the Constitutional Court, as well as raising awareness that short-sighted discussions divorced from coherent consideration of the evolution of social and economic rights only serve to undermine the country's social and economic development.

Keywords: *fundamental right to work; SDGs 8 and 16; Themes 1389 and 725/STF; purpose and functions of the Constitutional Court.*

INTRODUÇÃO

O julgamento do Tema 1389 pelo Supremo Tribunal Federal (STF) traz à tona uma das discussões mais sensíveis e atuais do Direito do Trabalho: os limites entre a autonomia contratual e a proteção do trabalhador frente a novas formas de organização laboral, como a pejetização e a flexibilização das relações de subordinação. Em um contexto marcado pela intensificação de modelos atípicos de contratação, a questão de fundo se revela não apenas jurídica, mas também social e econômica, pois toca diretamente no direito fundamental ao trabalho, inscrito como pilar do Estado Democrático de Direito.

A análise desse tema exige recuperar antecedentes históricos e dogmáticos que estruturaram o sistema trabalhista brasileiro, a fim de compreender como se conformaram os conceitos de subordinação, pessoalidade e continuidade, e de que maneira tais categorias vêm sendo tensionadas por novas práticas empresariais. Nesse sentido, a discussão em torno do Tema 1389 transcende o caso concreto e se projeta como elemento crucial para o desenho da proteção laboral no Brasil contemporâneo.

Este artigo, adotando uma metodologia qualitativa e de natureza pura quanto aos resultados, busca não apenas oferecer um contributo teórico ao debate, mas também problematizar as implicações práticas que a decisão do STF poderá produzir no campo trabalhista. Afinal, compreender qual é a verdadeira questão de fundo do Tema 1389 significa lançar luz sobre os rumos que o ordenamento jurídico brasileiro tomará diante do desafio de equilibrar eficiência econômica e tutela da dignidade do trabalhador.

1. DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO

O direito ao trabalho é um direito social e fundamental. Tal direito, de segunda geração, se firma nas Cartas Sociais³ após a afirmação dos direitos civis e políticos, originários das grandes revoluções e objetivo primeiro delas. Os direitos fundamentais, nasceram especialmente em decorrência da necessidade de o ser humano proteger-se contra o próprio Estado, considerado o principal violador dos direitos humanos⁴. Num

³ Por exemplo, Declaração Universal dos Direitos do Homem e Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem

⁴ NAHAS, Thereza Christina, **Derivações dos Direitos Sociais no Marco da Convenção Americana de Direitos Humanos (art. 26)** (2024), Ed ABFP, São Paulo, p. 80.

segundo momento, o Estado passa a aparecer como o principal garantidor dos direitos humanos, evoluindo de modo hegemônico a consciência necessária de se conservar direitos mínimos inerentes a condição de ser humano, entre eles o direito ao trabalho⁵.

O pleno exercício do direito *ao* trabalho, vem imposto em duas ordens, uma positiva, qual seja, a obrigação de fornecer serviços e meios para viabilizar o exercício do direito; e, outra, negativa, que se traduz nas obrigações de não violar o exercício daqueles direitos ou impor prestações de serviços que não decorra da manifestação livre de vontade daquele que se sujeita a prestação.⁶ A violação desse direito acarretará consequências que irão variar de acordo com a lei interna de cada País e das normas internas e internacionais que o tutelam.

O direito do trabalho foi reconhecido, inicialmente, nas Constituições revolucionárias francesa (1789) e estadunidense (1779). Em 1919, como parte do Tratado de Versalhes, nasce a Organização Internacional do Trabalho (por sua sigla, OIT) com o fundamento de que a justiça social é necessária para a paz permanente e universal, fato este que fortaleceu as bases de construção do direito do trabalho. Após a 2ª Guerra Mundial, a busca pela hegemonia dos direitos sociais se consolidou através da aprovação do Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos (por sua sigla, PIDCP) e Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (por sua sigla, PIDESC). Os Estados passaram a ter o dever internacional de atuar como interventor no âmbito de seus territórios para garantir, entre outros direitos sociais, o direito ao trabalho digno.⁷

⁵ “El derecho al trabajo es un derecho fundamental, reconocido en diversos instrumentos de derecho internacional. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, através de su artículo 6, trata este derecho mas extensamente que cualquier otro instrumento. El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. El derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad” (Observação Geral nº 18 de 24/11/2005 das Nações Unidas).

⁶ Por exemplo, o trabalho escravo é uma forma de violação a esta liberdade fundamental. Entende-se por trabalho escravo, segundo a OIT, “Por trabajo forzoso puede entenderse el trabajo que se realiza de manera involuntaria y bajo amenaza de una pena cualquiera. Se refiere a situaciones en las cuales personas están forzadas a trabajar mediante el uso de violencia o intimidación, o por medios más sutiles como una deuda manipulada, retención de documentos de identidad o amenazas de denuncia a las autoridades de inmigración” (OIT: *¿Qué son el trabajo forzoso, las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos?* disponível em <https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-forzoso-formas-modernas-de-esclavitud-y-trata-de-seres-humanos/que-son-el-trabajo-forzoso-las-formas-modernas-de-esclavitud-y-la-trata-de>, acesso em 27/7/2025).

⁷ A ODS nº 8 (Objetivo do Desenvolvimento Sustentável) da Agenda 2030 das Nações Unidas, Trata do trabalho decente e crescimento econômico, isto é, estabelece como desafio que o crescimento econômico deve considerar o direito fundamental ao trabalho decente cujo conceito foi estabelecido pela OIT na 3ª Declaração sobre *Justiça Social para uma Globalização Equitativa* adotada Na Conferência Internacional do Trabalho em 10/6/2008. Como acentua Fabio Bertranou “El trabajo decente es un concepto propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para establecer las características que debe reunir una relación laboral acorde con los estándares laborales internacionales, de manera que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. El concepto de “trabajo decente” fue propuesto por Juan Somavía a la Organización en su primer informe como Director General de la misma, en 1999, y buscaba en ese momento dar respuesta al deterioro de los derechos de los trabajadores que se registró mundialmente durante la década de los noventa, como consecuencia del proceso de globalización, y a la necesidad de atender la dimensión social de este proceso” (BERTRANOU, Fabio, *El Trabajo Decente*:

O Estado converteu-se no mediador “de las relaciones entre empleadores y trabajadores, legitimando el sistema de producción, pero asumiendo al mismo tiempo tareas de protección de la parte más débil de la relación laboral.”⁸ É importante frisar que, não obstante a tutela estatal seja destinada à parte mais débil da relação trabalhista, qual seja, aquele que mantém a posição subordinada ao tomador da mão de obra, a peculiaridade deste vínculo exige certos ajustes que estão vinculados à natureza da situação jurídica em si. Consequentemente, a proteção social deveria ser estendida a todo tipo de vínculo contratual em que esteja presente a prestação de um trabalho pessoal, independente do grau de subordinação, devendo ser gradual e proporcional a situação jurídica a que as partes estão postas.⁹ Isto é, não deveria importar a natureza do vínculo contratual firmado entre o trabalhador e o *dador* do trabalho para que o Estado regulasse tais negócios jurídicos de modo a permitir a inclusão de todos aqueles que contribuem para o desenvolvimento econômico e social do País.¹⁰

Não se deve esquecer que o alicerce da autorização legal da constituição jurídica das pessoas jurídicas e da separação patrimonial decorre da finalidade que assumem, entre outras, da garantia do desenvolvimento social sustentável. Nada mais que o cumprimento do disposto nos itens 4, do apartado sobre *dever do Estado de proteger os direitos humanos*; e apartado 12 sobre *responsabilidade das empresas de respeitar direitos humanos*, conforme fixado no informe das Nações Unidas (por sua sigla, ONU) sobre os princípios orientadores para as empresas sobre direitos humanos:¹¹

4. Los Estados deben adoptar medidas adicionales de protección contra las violaciones de derechos humanos cometidas por empresas de su propiedad o bajo su control, o que reciban importantes apoyos y servicios de organismos estatales, como los organismos oficiales de crédito a la exportación y los organismos oficiales de seguros o de garantía de las inversiones, exigiendo en su caso, la debida diligencia en materia de derechos humanos.

La concepción de la OIT y su Adopción en la Argentina” (01/6/2011), disponível em <https://www.economicas.uba.ar/extension/vocesenelfenix/el-trabajo-decente-la-concepcion-de-la-oit-y-su-adopcion-en-la-argentina/#:~:text=Esta%20es%20la%20tercera%20declaraci%C3%B3n%20de%20principios%20y,desde%20la%20Constituci%C3%B3n%20de%20la%20OIT%20en%201919.,> acesso em 3/8/2025).

⁸ABRAMOVICH, Victor & COURTIS, Christian. *Los Derechos Sociales en el Debate Democrático*. Madri (abril 2006): Ediciones GPS Madri, p. 15.

⁹Como adverte Navarrete, “Existe un difundido convencimiento de que la “revolución digital” en marcha no solo cambiará la economía, sino toda la sociedad, por tanto, el trabajo dominante de una sociedad llamada, precisamente, “sociedad del trabajo”. En la “nueva sociedad del conocimiento digital” aparecen nuevas formas de trabajo que hacen desaparecer el prototipo clásico -trabajo seguro y de calidad-, que exigiría no solo cambiar las leyes laborales, sino también la propia cultura sindical. Así se expresan desde intelectuales, a economistas, pasando por líderes de opinión, como el presidente de la CEOE: el “trabajo seguro es un concepto del siglo XIX”, en el siglo XXI el “trabajo será incierto”, exige “ganárselo día a día” (MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, *Derecho y Trabajo em la Era digital: ¿“Revolución Industrial 4.0” o “Economía Sumergida 3.0?”*), (23/3/2017) disponível em: <https://www.ilo.org/es/resource/article/derecho-y-trabajo-en-la-era-digital-revolucion-industrial-40-o-economia>, acesso em: 27 jul. 2025).

¹⁰“Palabra alemana equivalente a “patrono”; literalmente, “dador de trabajo”, el que da trabajo” (Marx, Karl. El capital I (Spanish Edition) (p. 32). (Function). Kindle Edition.

¹¹ONU: *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos* (2011), disponível em https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_sp.pdf, acesso em: 03 ago. 2025.

12. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos – que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

No âmbito legislativo interno, o Brasil cumpre, em parte, com os compromissos que assumiu no plano internacional. Há previsão constitucional dispendo sobre a natureza de direito fundamental do direito ao trabalho, garantindo outros direitos dele derivados, o que implica na garantia da liberdade que cada um tem de escolher a profissão ou ofício a que deseja se dedicar segundo suas habilidades e conveniências. A interpretação destas normas, deverá respeitar os tratados e normas internacionais que o Brasil subscreveu, bem como acompanhar a interpretação ditada pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (por sua sigla, Corte IDH ou Corte) em matéria de direitos fundamentais, constituindo um dever que o País assume quando ratifica normas e Tratados internacionais¹². Há leis infraconstitucionais que regulam peculiaridades da relação subordinada, mas parece que o Brasil não respeitou o desenvolvimento progressivo (art. 26 da Convenção Interamericana de Direitos Humanos, por sua sigla CADH) no que concerne a extensão da tutela a trabalhadores por conta própria ou cuja situação jurídica se encontra na zona cinzenta das chamadas “novas relações de trabalho”.

Cumprir lembrar que, em um dos primeiros julgamentos ditados pela Corte IDH em que tratou de modo específico e exaustivo sobre o direito ao trabalho e suas condições justas, equitativas e satisfatórias para garantia da segurança, saúde e não discriminação do trabalhador, pontuou que

El Estado tenía la obligación de garantizar condiciones de trabajo justas, equitativas y satisfactorias que garanticen la salud e higiene del trabajador conforme al artículo 26 de la Convención, y en específico conforme a lo dispuesto en el Reglamento de Pesca y el Código del Trabajo (...) advirtió que la totalidad de las víctimas en el presente caso trabajaban en condiciones de precariedad, insalubridad, inseguridad, y hacinamiento, a bordo de embarcaciones que no reunían los estándares de seguridad para la realización de una actividad peligrosa, y que no reunían condiciones que permitieran evitar o prevenir accidentes de trabajo. Asimismo, la Corte advirtió que los buzos no recibieron entrenamiento por parte del empleador sobre las medidas de seguridad en el ejercicio de la actividad de pesca submarina, los equipos que utilizaron para la realización de dicha actividad eran deficientes, no tuvieron una alimentación adecuada mientras se encontraban en las embarcaciones, y

¹²Recomendação 123 de 11/1/2022, CNJ: Art. 1º Recomendar aos órgãos do Poder Judiciário:

I – a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos em vigor no Brasil e a utilização da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), bem como a necessidade de controle de convencionalidade das leis internas.

II – a priorização do julgamento dos processos em tramitação relativos à reparação material e imaterial das vítimas de violações a direitos humanos determinadas pela Corte Interamericana de Direitos Humanos em condenações envolvendo o Estado brasileiro e que estejam pendentes de cumprimento integral.

Art. 2 - Esta Recomendação entra em vigor na data da sua publicação.

sufrieron amenazas por parte de los capitanes de los barcos. Lo anterior ocurrió sin que el Estado diera cumplimiento a la normativa respecto de la protección de los trabajadores, y sin que las autoridades ejercieran labores adecuadas de supervisión o fiscalización orientadas a verificar las condiciones laborales de las víctimas del caso, o emprendiera acciones efectivas orientadas a prevenir accidentes, pese a que la actividad de buceo desplegada en la Moskitia era una actividad que implicaba un riesgo para las personas, situación que además era conocida por el Estado. En ese sentido, el Tribunal consideró que el Estado incumplió con su deber de garantía del artículo 26 de la Convención Americana, en relación con los artículos 1.1 y 2 del mismo instrumento.¹³

Antes, a Corte já havia apreciado a matéria relativa a direitos sociais desde a perspectiva do direito ao trabalho, como o fez no *Caso Trabajadores Cesados del Congreso (Aguado Alfaro y otros) vs. Perú (24/11/2006)*¹⁴. Todavía, considero que o caso *Los Buzos Miskitos* serve de paradigma especialmente considerando que se vê uma ampliação importante do leque de derivações dos direitos sociais, justamente considerando a finalidade de cumprimento do conceito que se deve ter sobre o trabalho decente. Importa dizer que, em 2020, já havia sentenciado o *Caso Spoltore contra Argentina* no qual também, debruçou-se sobre a natureza e alcance das obrigações que são derivadas do direito a condições de trabalho que assegurem a saúde do trabalhador, incluído aqui a exigibilidade imediata e o caráter progressivo das medidas alcançadas.¹⁵

2. ANTECEDENTES NECESSÁRIOS A DISCUSSÃO QUANTO A AUTONOMIA/PEJOTIZAÇÃO/SUBORDINAÇÃO DO TEMA 1389/STF

As decisões que se estabeleceram especialmente após a decisão do julgamento proferido pelo Supremo Tribunal Federal (por sua sigla, STF) na Ação Declaratória de Preceito Fundamental 324/STF (por sua sigla, ADPF), mais além da reflexão sobre a precarização da relação de trabalho e a repentina mudança na jurisprudência já consolidada dos Tribunais Superiores do conceito relação de trabalho, deveria (re)acender a reflexão sobre a efetiva resposta do direito do trabalho à proteção social ao trabalhador (especialmente o não subordinado) no cenário brasileiro.¹⁶

O primeiro ponto a ressaltar é que, não obstante o termo *pejotização* tenha ganhado os holofotes, o que se discute na verdade é a situação jurídica de subordinação

¹³ Corte IDH: *Caso de Los Buzos Miskitos (Lemonth Morris y otros) vs Honduras*, sentença de 31 de agosto de 2021.

¹⁴ Em tema de seguridade social, há dois precedentes fundamentais em que a Corte analisa o cumprimento do desenvolvimento progressivo pelo Estado, que não *Cinco Pensionistas vs Perú (28/2/2003)* e *Caso Acevedo Buendía y otros vs Perú (01/7/2009)*.

¹⁵ Corte IDH: *Caso Spoltore Vs. Argentina*, sentença de 09 de junho de 2020.

¹⁶ Como assinala Florindo: "O julgamento do Tema 1389 não se resume a uma disputa sobre competência jurisdicional ou encargos probatórios. Trata-se, em sua essência, de um teste decisivo para a integridade do sistema jurídico e para a força normativa dos direitos sociais constitucionais. O que se discute é se o Estado pode fechar os olhos a formas contratuais simuladas que ocultam relações de emprego e, assim, afastar a incidência dos direitos previstos no art. 7º da Constituição. O pano de fundo desse debate é a pejotização, fenômeno amplamente disseminado nos mais diversos setores produtivos, que reduz o trabalhador a uma ficção jurídica instrumental, obscurecendo a verdade dos fatos, corroendo a dignidade humana e comprometendo os pilares éticos do Direito do Trabalho" (FLORINDO, Valdir, *Pejotização e Tema 1389: A Verdade dos Fatos como Critério de Legitimidade da Jurisdição Constitucional* (5/8/2025), AATSP, disponível em: https://aatsp.com.br/artigovaldirflorindo_tema1389/. Acesso em: 06 jul. 2025).

estrita, para subordinação e autonomia, de modo que o que o trabalhador pessoa jurídica, nada mais representa do que um meio pelo qual a prestação de serviços é contratada, decorrendo, especialmente, do aumento intenso do empreendedorismo¹⁷.

O direito do trabalho teve no seu nascimento, inspiração humanitária, pois a lei da oferta e da procura e a necessidade por emprego, estimulava e viabilizava o aprofundamento das vulnerabilidades na condição humana a ponto de levar o trabalhador a *intercambiar força de trabalho por valores monetários para subsidiar suas necessidades básicas*, sujeitando-se às condições e situações que violavam sua dignidade.¹⁸ Todavia, esta *concessão* feita pelo próprio trabalhador para conseguir a manutenção do emprego, não significava necessariamente, que conservaria seu posto de trabalho ou tivesse expectativas de melhora de vida, pois as taxas de desemprego eram altas e constantemente os trabalhadores perdiam seu trabalho¹⁹.

Necessário se fez o nascimento da intervenção estatal para que se assegurassem direitos mínimos e a dignidade do trabalhador. Novos tempos surgem com a Revolução

¹⁷ Sobre o tema v. NAHAS, Thereza C, **Trabalhador Empreendedor: ¿Tendência ou Solução para Evitar a Precariedade?** In: *Nuevas Formas de Trabajo y Economía Informal*, Papeles de Discusión IELAT, Universidad de Alcalá (España), nº 21 Coord. J. Eduardo López Ahumada.

¹⁸ “Es difícil realmente determinar los derechos y deberes dentro de los cuales hayan de mantenerse los ricos y los proletarios, los que aportan el capital y los que ponen el trabajo. Es una discusión peligrosa, porque de ella se sirven con frecuencia hombres turbulentos y astutos para torcer el juicio de la verdad y para incitar sediciosamente a las turbas. Sea de ello, sin embargo, lo que quiera, vemos claramente, cosa en que todos convienen, que es urgente proveer de la manera oportuna al bien de las gentes de condición humilde, pues es mayoría la que se debate indecorosamente en una situación miserable y calamitosa, ya que, disueltos en el pasado siglo los antiguos gremios de artesanos, sin ningún apoyo que viniera a llenar su vacío, desentendiéndose las instituciones públicas y las leyes de la religión de nuestros antepasados, el tiempo fue insensiblemente entregando a los obreros, aislados e indefensos, a la inhumanidad de los empresarios y a la desenfrenada codicia de los competidores. Hizo aumentar el mal la voraz usura, que, reiteradamente condenada por la autoridad de la Iglesia, es practicada, no obstante, por hombres codiciosos y avaros bajo una apariencia distinta. Añádase a esto que no sólo la contratación del trabajo, sino también las relaciones comerciales de toda índole, se hallan sometidas al poder de unos pocos, hasta el punto de que un número sumamente reducido de opulentos y adinerados ha impuesto poco menos que el yugo de la esclavitud a una muchedumbre infinita de proletarios” (LEÓN XIII, *Carta Encíclica Rerum, Novarum* - sobre la situación de los obreros (15/5/1891), disponível em: https://www.vatican.va/content/leo-xiii/es/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html, acesso em: 07 ago. 2025).

¹⁹ A precariedade e vulnerabilidade trabalhista persistem mesmo após a grande evolução que se deu como o aparecimento do direito do trabalho. Não obstante a conquista pela tutela jurídica a nível internacional e na maioria dos sistemas jurídicos nacionais, é certo que as mudanças sociais e as transformações dos modelos econômicos, asseverados pelo grande impacto trazido pela transformação tecnológica, viabilizaram a persistência da condição de vulnerabilidade do trabalhador. Não obstante a diversidade de situações jurídicas e a maior independência e informação do trabalhador do século XXI, *mutantis mutandis*, o cenário é absolutamente coincidente com aquele que se via no momento da transformação em todos os setores da vida trazidos pela Revolução Industrial, fruto da descoberta da energia e do motor de combustão. Como ensina Jorge García López “La precariedad laboral se expresa actualmente para un creciente número de asalariados como una interinización generalizada en lo relativo a sus vínculos con la ocupación remunerada, con el empleo. Esta interiorización en el empleo conlleva, en muchos casos, una considerable merma de las condiciones de vida de estos asalariados, en tanto que esencialmente dependientes del tiempo del trabajo efectivos versado a unos u otros capitales” (GARCÍA LÓPEZ, Jorge, *El Trabajo Asalariado: Una Relación Social Inestable* (2013) in *Temporalidad y precariedad del trabajo asalariados: ¿el fin de la estabilidad laboral?*, Bomarzo Ed, Alabacete (Espanha), Coord. Adoración Guamán Hernandez & Vanessa Cordero Gordillo, p.291).

Industrial. O direito do trabalho volta-se à proteção do trabalhador, com objetivo de assegurar o desnível entre o devedor e o credor do trabalho e, consequentemente, objetiva a melhoria da situação de vida do trabalhador, pretendendo atingir um número cada vez maior de trabalhadores a serem tutelados. Todavia, o trabalho por conta alheia ou dependente vem experimentando uma profunda transformação nas últimas décadas, o que se pode ver, especialmente, pelas reestruturações empresariais e os impactos do avanço das tecnologias e sociais. Como recorda Eduardo Rojo,

se suele señalar tradicionalmente que, en sus orígenes, la legislación que fue configurando paulatinamente al Derecho del Trabajo como una rama especial del Derecho se dictó con una finalidad muy precisa, cual fue poner fin a las situaciones de abuso y de explotación que afectaban a los trabajadores asalariados que prestaban servicios en fábricas u otros recintos industriales. Estos abusos se derivaban de la diferencia del poder negociador de empresarios y trabajadores, lo que colocaba a los primeros, en razón de su superioridad económica, en condiciones de dictar unilateralmente los términos del contrato que determinaba el monto de la remuneración, la extensión del tiempo de trabajo y la naturaleza de los servicios a realizar, mientras que, por el contrario, la manifestación de voluntad del trabajador se limitaba en gran medida a aceptar o a rechazar el empleo ofrecido, del cual dependía, en muchos casos, su propia subsistencia y la de su grupo familiar. Por tanto, el libre juego de la oferta y la demanda de empleo en un escenario de abundancia de mano de obra y de escasez de puestos de trabajo, como asimismo la insuficiencia de las normas propias del Derecho Civil -basadas en el presupuesto de la igualdad jurídica de las partes contratantes y en el principio de la autonomía de la voluntad- ocasionaron un complejo problema social que reclamó la intervención estatal para paliar estos efectos, la que se tradujo, en definitiva, en la dictación de normas protectoras a favor de la parte más débil de la relación laboral y, de manera más general, en un proceso paulatino de desprendimiento de esta nueva normativa de la gran rama del Derecho Civil.²⁰

É certo que as inúmeras transformações de toda natureza causaram uma fratura naquele sistema original destinado a relação contratual estritamente subordinada e destinada a regulamentar relações jurídicas firmadas no contexto das empresas verticais. É certo que as reestruturações empresariais, bem como as mudanças na produção e na prestação de serviços, somados à reestruturação da própria sociedade, acabou afetando a solidez dos contratos de trabalho típicos.

Enquanto se pode dizer que no seu nascedouro o direito do trabalho teve o mérito de atenuar a debilidade do trabalhador, não se pode negar que houve uma insistência em ignorar que as inúmeras transformações sociais, políticas e econômicas, provocaram aquilo que Fernando Valdez qualificou como a *desorganização do direito do trabalho*.²¹

O direito do trabalho, ao contrário das outras áreas do direito, conta com dificuldades de ordem histórica, sistemática e dogmática²². Na primeira, observa-se a

²⁰ CAAMAÑO ROJO, Eduardo, *Las Transformaciones del Trabajo, la Crisis de la Relación Laboral Normal y el Desarrollo del Empleo Atípico* (01/7/2025) **Revista de Derecho** (Valdivia), v. 18, n.º 1.

²¹ VALDÉS DAL-RE, Fernando, *Descentralización Productiva y Desorganización del Derecho del Trabajo* (2001), **Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo**, n.º 2, p. 41-64.

²² Fenômeno observado e defendido por PALMA RAMALHO, Maria do Rosário na sua tese *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, Almedina, Lisboa (Portugal) na sua tese *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, Almedina, Lisboa (Portugal), p. 22 e seguintes.

porosidade sociológica e ideológica do direito do trabalho, que permite as divergências quanto ao seu alcance. Além disso, torna-se difícil sistematizar o direito do trabalho num único tronco, pois a natureza da relação de trabalho permite um complexo sistema de normas que, nem sempre são do mesmo segmento o que acaba, por fim, tornando difícil a delimitação dogmática do direito que, a um mesmo tempo, pode ser visto como direito público (vg, normas de proteção a saúde do trabalhador), coletivo (vg, negociação coletiva e direito sindical) e individual (vg, horas extras e descansos).

Como lembra Giuseppe Ludovico, o progresso tecnológico não é estranho ao direito do trabalho, além do que graças a Revolução Industrial é que se viabilizou as condições econômicas e sociais para que o direito do trabalho pudesse nascer. Não há qualquer mudança entre o presente e o passado na história do direito do trabalho,

o que tem sido chamado de “destino singular do direito do trabalho”, forçado a “responder em vez de antecipar as mudanças sociais” induzidas pelas transformações tecnológicas (...) Se é que houve alguma mudança, foi a reação às transições ocorridas no mundo do trabalho, ao menos até a década de 1960, a reação se dava a apuração dos sindicatos, fundada na fé convicta na positividade do progresso técnico” de modo a conciliar os efeitos das respectivas manifestações e com a proteção dos trabalhadores. Foi somente na terceira revolução industrial, que houve o início daquilo que se convencionou chamar de sociedade pós-industrial, momento em que a inovação tecnológica começou a ganhar ritmo, despertando a atenção crescente da doutrina.²³

A impressionante velocidade com que a tecnologia impactou as mudanças sociais e econômicas afetaram as bases estruturais do direito do trabalho, formado na primeira fase, que foi coincidente com o momento em que os trabalhadores reclamaram melhores condições da situação sub-humana que viviam. Em paralelo, não se pode ignorar que esta mesma evolução tecnológica abalou as

regras aristotélicas do direito do trabalho” das sociedades pré-tecnológicas ou, melhor dizendo, “a unidade do lugar-trabalho (trabalho nas instalações da empresa), do tempo-trabalho (trabalho dentro de uma única sequência temporal), da ação do trabalho (uma única atividade profissional). Esses “mitos-autênticos” do desempenho do trabalho, sobre os quais o direito do trabalho havia sido construído, estavam começando a desmoronar devido à capacidade do fator tecnológico de afetar as coordenadas fundamentais do trabalho, como o tempo, local e modo de desempenho. O progresso tecnológico estava começando a dissolver não apenas “o paradigma do local do trabalho que caracteriza a sociedade industrial”, mas também “o ‘como’ do desempenho” por meio de “concepções mais elásticas e dúcteis do tempo de trabalho”.²⁴

A força incessante com que os fatos sociais e econômicos caminharam desde a primeira fase da sociedade industrial até os dias atuais, serviram de motor inseparável da reestruturação industrial e maior capacidade de resiliência do capital. A maior

²³ LUDOVICO, Giuseppe, *A Subordinação Plural na Época Digital – Modelo Italiano*, ed. RT, coleção MiniBook, coord. Thereza Christina Nahas, 2025, p.3.

²⁴ *Ibidem*, p. 4.

maleabilidade das empresas permitiu a pulverização dos negócios e a formação das *empresas teias (ou redes)*, com diversas interconexões dos negócios empresariais.²⁵

Evidente que estes fatores influenciaram de forma contundente as relações laborais afetando a ordem jurídica sob a qual se formou o direito do trabalho que, diante da chamada “crise do direito do trabalho”²⁶ passou a ter uma atitude de resistência e não de reestruturação. Inicialmente a questão foi considerada como um problema marginal causado pela conjuntura recessiva do mercado de emprego e, atualmente, tornou-se indiscutível que se trata de um problema estrutural que atinge a generalidade dos sistemas laborais independente do seu grau de desenvolvimento.”²⁷

3. RELAÇÃO TRABALHISTA NO CENÁRIO BRASILEIRO

No Brasil, a tutela ao trabalhador subordinado foi inserida no ordenamento jurídico nacional pela via da Consolidação das Leis do Trabalho (por sua sigla, CLT) que foi promulgada num contexto social e economicamente distinto, especialmente pelo fato de sua inspiração na Carta del Lavoro, do governo italiano fascista de Benito Mussolini, numa falsa promessa de liberdade e um movimento que esteve sujeito pela repressora e inflexível normatização consolidada.²⁸ A CLT, além de ser um código de regras, estabelecendo um contrato de adesão visando a tutela ao trabalhador, é fruto de uma época marcada pela dissolução das duas casas legislativas sob fundamento da necessidade de fortalecimento do Estado contra as forças comunistas e a resistência do Poder Legislativo quanto a aprovação do projeto referente a Justiça do Trabalho. Tal período ficou conhecido como o segundo golpe para a instituição do chamado Estado Novo iniciado em 1930, com o início do governo provisório chefiado por Getúlio Vargas. Sem desmerecer a proteção que se dispensou ao direito do trabalho e ao trabalhador, assim como a necessária institucionalização do direito do trabalho que já ocorria no âmbito internacional, não se pode ignorar que a intenção varguista também era de controlar todo o movimento operário, bem como as ações dos sindicatos que já se faziam presentes, influenciados pelos princípios revolucionários que os estrangeiros, especialmente europeus, traziam em suas bagagens no período entre a Primeira e Segunda Guerra Mundiais.²⁹

²⁵ NAHAS, Thereza Christina, *Las Empresas Complejas: El Replanteamiento Necesario de la Figura del Empleador*, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 68 (2024), disponível em https://www.iustel.com/v2/revistas/detalle_revista.asp?numero=68&id=12, acesso em: 06/8/2025.

²⁶ Sobre o tema ver a Recomendação nº 205 de 2017 da OIT sobre *Emprego e Trabalho Decente para a Paz e a Resiliência*.

²⁷ PALMA RAMALHO, Maria do Rosário, *opus cit.*, p. 15

²⁸ DELGADO, Gabriela Neves. *A CLT Aos 70 Anos: rumo a um Direito do Trabalho constitucionalizado*. 2013. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/4263354/ac6d6f4f-1438-452a-bc26-d7dc6d7d2a00>, acesso em: 09 maio 2022.

²⁹ ROSA DE CAMPOS, Amalia & NAHAS, Thereza C, *A proteção do Trabalhador no Constitucionalismo Brasileiro: Uma abordagem histórico-normativa* (2024) in: *Ações Coletivas: Rupturas, Revisitações e Porvir* – escritos em homenagem a Yone Frediani, Ed Tirant lo Blanch, coord: Christiana D Árc Damasceno Oliveira, pp. 165 e ss.

Foi no âmbito da Constituição Federal de 1988 que se deu a maior inserção de normas reguladoras de direitos sociais e individuais de forma esmiuçada, a ponto dos *exageros* do legislador, marcado pelas peculiaridades da época, introduzir regras cuja previsão legal deveria ser relegada a legislação ordinária ou ao conteúdo de normas coletivas. Tal ocorre, por exemplo, com a fixação do percentual da hora extra (art. 7º, XVI), adicional de férias (art. 7º, XVII) entre outros. Tal fato, frise-se, autoriza que o STF possa conhecer e julgar, por exemplo, questões relacionadas a horas *in itinere* ou mesmo ao conteúdo e natureza do contrato de trabalho, uma vez que guardam natureza constitucional.³⁰

Em 2004, ante a polêmica da extinção da Justiça do Trabalho, foi promulgada a Emenda Constitucional nº 45 (por sua sigla, EC/45) que, ao contrário dos doze anos de debates antecedentes, acabou por prestigiar e fortalecer o Judiciário Trabalhista³¹. A intenção da EC/45 era de ampliar a competência da Justiça do Trabalho e acabar com o estigma de conservar a natureza de “Tribunal Rural”. Braço do Poder Judiciário, a Justiça do Trabalho deveria guardar a estrutura e excelência de órgão jurisdicional independente e voltado à solução de conflitos e administração de interesses que resulta da relação jurídica trabalhista, isto é, não somente atuar no âmbito dos contratos de trabalhadores dependentes regulados pela CLT, mas ir além para conhecer e julgar todo tipo de relação que pudesse importar na prestação pessoal de serviço a um tomador ou *dador* do trabalho. Isso implica em dizer, que a *nova competência* conferida a Justiça do Trabalho por meio daquela Emenda Constitucional, se destinava não somente a proteção à relação de emprego (tradicionalmente relação subordinada regulamentada pela CLT) prevista no art. 7º da CF, mas também garantir o direito fundamental ao *livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão*, direito este cuja restrição somente poderá ser limitada pelo atendimento imposto por lei relativos às *qualificações profissionais necessárias ao exercício da profissão* (art. 5º, XIII, CF).

A primeira afirmação a fazer é, que o direito brasileiro reconhece e protege o direito fundamental ao trabalho cumprindo assim com os *standards* internacionais fixados pela ONU e, também, pelo Sistema Interamericano de Direitos Humanos (por sua sigla, SIDH). Não obstante grande parte da doutrina nacional insista em tratar o direito do trabalho desde o marco do art. 7º e 8º da CF (direitos sociais), não se pode olvidar que o art. 5º da CF trata dos direitos fundamentais de natureza individual e coletiva e é

³⁰NAHAS, Thereza C, *Reflexões sobre o Esvaziamento da Competência da Justiça do Trabalho (falácias e verdades)* (2024) in *Novas Relações de Trabalho e Novos Modelos de Proteção – O Novo Pragmatismo do Direito do Trabalho e a Recente Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal*, Amanuense Ed, coord. Nelson Mannrich & Alessandra Barichello Boskovic.

³¹ “Debatida por mais de longos 12 anos, a Reforma do Judiciário, após passar por diversas fases, incluindo aquela em que parecia certa a extinção da Justiça do Trabalho, consubstanciou-se na Emenda Constitucional n. 45, publicada em 31.12.04, pela qual, ao contrário das expectativas iniciais, a Justiça Obreira saiu prestigiada, fortalecida, contemplada que foi com sensível e adequada ampliação de sua competência” (DE CAMPOS, José Miguel, *Emenda Constitucional nº 45/2004 e Poder Normativo da Justiça do Trabalho* (jul/dez 2004), Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 40, nº 70, p. 125.

nele que está assegurada a liberdade e o direito fundamental ao trabalho, cuja leitura deverá ser harmonizada com toda a evolução internacional deste direito fundamental.³²

O direito ao trabalho (e não ao emprego subordinado) é um direito fundamental, detalhando o legislador garantias que deve auferir pela prestação do serviço. Prevê ainda, a inserção na Previdência e Assistência Social (art. 201 a 204, CF). E a necessária harmonização das questões sociais com o princípio da ordem econômica (art. 170, CF), situação esta assegurada no informe das Nações Unidas sobre os princípios orientadores das empresas multinacionais e os direitos fundamentais.³³

A EC nº 45/2004, foi um avanço, implicando no reconhecimento da tutela jurisdicional aos negócios jurídicos cuja natureza e objeto seja relação de trabalho ou prestação de serviços de qualquer natureza. O legislador avançou no que concerne à tutela jurisdicional para atribuir ao judiciário trabalhista, a competência para conhecer e julgar toda a matéria que implicasse na interpretação de um contrato de trabalho e não estritamente que tivesse a configuração de uma relação de emprego, isto é, trabalho absolutamente subordinado.

Passados mais de 30 anos da promulgação da CF/1988 e 20 anos da EC 45/2005, a questão que atormenta é saber porquê naquilo que se logrou evoluir, isto é, no que diz respeito a garantia de direitos sociais e sua compatibilidade com direitos econômicos, e o órgão de tutela para a solução ou prevenção de controvérsias sobre relações decorrentes do direito ao trabalho e sua compatibilidade com questões econômicas, parece enfrentar, vinte anos depois, grandes desafios que impactam decisivamente a sustentabilidade econômica e social do país. Além disso, tais questões acabam por colocar em xeque a própria necessidade de existência da Justiça do Trabalho. Isso se dá num ambiente de turbulência jurisprudencial, desentendimento entre Corte Constitucional e Tribunal Superior do Trabalho (por sua sigla TST) e, entre os próprios Tribunais Regionais, levando a uma suposta divergência de interpretação e entendimento sobre a natureza da relação de trabalho e a crise do direito do trabalho.

Pode-se dizer que o marco inicial dos desajustes se deu, definitivamente, com o julgamento que acabou por reconhecer as inconsistências que havia na Súmula 331 do TST na decisão proferida em 23/8/2018 pelo STF na Ação Declaratória de Preceito Fundamental 324 (por sua sigla, ADPF) e o Recurso Extraordinário (por sua sigla, RE) 958252 onde se discutiu a legalidade da terceirização do trabalho. O TST valeu-se para elaboração da súmula do termo divisório entre a terceirização “legalizada” e “ilegalizada”; e o fator “atividade meio” e “atividade fim”, elementos estes que são vinculados e inseparáveis da administração dos negócios empresariais e da própria estrutura em relações entre as empresas. A decisão do STF que reavaliou a Súmula nº 331 faz uma revisão histórica às mudanças trazidas pelas inúmeras Revoluções Industriais até chegar aos impactos que a automação causa nas relações sociais e econômicas, com o objetivo de demonstrar que o modelo desenhado na CLT seria

³² Sobre o tema v. NAHAS, Thereza Christina, *Derivações dos Direitos Sociais*, opus cit.

³³ ONU: *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos* (2011), opus cit.

inadequado para agasalhar os diferentes tipos de negócios jurídicos que passaram a se formar nos mercados econômicos de trabalho. Como tive oportunidade de escrever,

Não obstante ainda se trate do tema sobre a descentralização produtiva com a nomenclatura arraigada em nossa sociedade de terceirização (...) é uma forma não só, entre outras razões, de redução de custos, mas principalmente de especialidade de produção, reposição mais facilitada de aumento da contratação de mão de obra em períodos de pico de produção, aumento da competitividade das empresas nacionais. Um dos pontos mais importantes do julgamento, me parece que seja aquele que se refere a precarização: não é a chamada terceirização que, por si só, causa a precarização da situação do trabalhador, mas há fatores outros que incidem de modo muito significativo na alteração do modelo de contratação, e que tem a ver com a mudança, já assinalado, também, do modo de produção (...) na maioria dos países do mundo, segundo dados da OIT, as legislações giram em torno do contrato de trabalho típico e a descentralização da mão de obra muito contribuiu para as chamadas formas atípicas de contratação. Todavia, há uma difusão de contratos atípicos que vem crescendo em razão das novas formas de organização empresarial e dos impactos da tecnologia. A agenciamento de trabalhadores por parte de empresas multipartidas ou intermediárias tem contribuído para os altos índices de relação de trabalho precário. Daí que a CISE-93, um dos instrumentos mais completos quanto à classificação da situação de emprego, procurou abranger da maneira mais completa todo o tipo de relação de trabalho e independentemente de ser o vínculo direto ou indireto. A preocupação da OIT é agregar o maior número possível de modelos negociais justamente visando adoção de medidas de proteção ao trabalhador e possibilitando a maior inclusão. Daí considerar inclusive aquilo que se denomina de zonas cinzentas, isto é, os falsos autônomos, por exemplo, situação que já se vinha sendo observada desde 1958 quando a classificação estava a cargo da ONU.³⁴

Em 4 de dezembro de 2023, as divergências entre a aplicação da proteção (ou não) da CLT sobre contratos de trabalho e de emprego sofre novo golpe em razão da aplicação da publicação do Tema 725³⁵ que se tornou o paradigma de todas as decisões que apreciam todo tipo contratual que não seja subordinado (CLT). A partir de então, tais revisões das decisões dos Tribunais Trabalhistas passaram a ser impugnadas pela via da Reclamação Constitucional que, data máxima vênua, em contradição com o próprio objetivo deste instrumento, tem servido para provocar reforma no mérito das decisões proferidas pelos Tribunais do Trabalho quando declaram a existência de vínculo de subordinação em procedimentos de todo tipo de trabalhador não subordinado, seja autônomo, representantes comerciais, cooperados, entre outras tantas categorias ou nomenclaturas.

Em meio aos inúmeros debates que foram inflamados desde o veredito da ADPF 324 e o RE 958252, chegamos em 14/4/2025 com a decisão proferida na Ação de Repercussão Geral no Recurso Extraordinário com Agravo nº 153603/Paraná reconhecendo a Repercussão Geral e publicando o Tema 1389, cujo maior impacto foi o de determinar a suspensão do processamento de todos os processos de natureza

³⁴ NAHAS, THEREZA C, *Terceirização – Leis 6019 de 3/1/1974 in Leis Trabalhista Comentadas* (24/9/2018), coord: Thereza Nahas et ili. p. 89.

³⁵ STF: Tema 725: *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*

individual ou coletiva que versem sobre a declaração da natureza de vínculo subordinado entre o trabalhador e o seu suposto empregador. Reconheceu-se o enorme número de processos que chegam ao STF buscando a reforma de decisões pelo pronunciamento da instância constitucional, em razão dos precedentes criados pelo próprio STF e que autorizam a declaração de Repercussão Geral, destacando-se que o fundamento demandando pelos interessados está atrelado

em maior ou menor grau, restringiam a liberdade de organização produtiva. Esse fato se deve, em grande parte, à reiterada recusa da Justiça trabalhista em aplicar a orientação desta Suprema Corte sobre o tema. 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. Essa situação não apenas sobrecarrega o Tribunal, mas também perpetua a incerteza entre as partes envolvidas, afetando diretamente a estabilidade do ordenamento jurídico.³⁶

Fixou-se como o objeto de discussão na Suprema Corte os seguintes pontos:

1) a competência da Justiça do Trabalho para julgar as causas em que se discute a fraude no contrato civil de prestação de serviços; 2) a licitude da contratação de trabalhador autônomo ou 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 3) a questão referente 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.³⁷

Infere-se que as questões fixadas que serão discutidas no recurso que está *sub judice*, são de duas naturezas, quais sejam, (i) processual, i.e., competência e ônus da prova; e (ii) material, i.e., licitude da contratação nos termos definidos na ADPF 324 e conciliação entre as liberdades ao trabalho e a organização produtiva.

Não é minha intenção analisar os dois pontos fixados, mas sim refletir sobre a questão central que está detrás deles. Importa perscrutar se efetivamente a interpretação constitucional brasileira cumprirá (ou não) com a regra do desenvolvimento progressivo em matéria de direito fundamental social e econômico, nos termos preconizados no artigo 26 da CADH, bem como com a Observação Geral 18 das Nações Unidas.

Todavia, não poderia deixar de tecer uma crítica aos pontos fixados levantados pelo STF, uma vez que parece que a Corte Constitucional com isso estaria descumprindo o seu papel quanto a análise do cumprimento da constitucionalidade dos provimentos de toda a natureza que tem por missão pacificar. Não parece ser este o papel que a Constituição Federal atribuiu ao STF que, afinal, nestes casos, tem agido como instância recursal revisora de questões de fato e não de interpretação do direito à luz da Carta Constitucional, papel este que deveria cumprir. Há que considerar que o STF

³⁶STF: ARE 1532603 RG/PR

³⁷ *Ibidem*.

é o órgão máximo do Poder Judiciário brasileiro, e a ele compete, precipuamente, zelar pelo cumprimento da Constituição, conforme definido em seu art. 102. Por esse motivo, o STF é conhecido como o Guardião da Constituição (...) Entre suas principais atribuições está a de julgar a ação direta de inconstitucionalidade de lei ou ato normativo federal ou estadual, a ação declaratória de constitucionalidade de lei ou ato normativo federal, a arguição de descumprimento de preceito fundamental decorrente da própria Constituição e a extradição solicitada por Estado estrangeiro.³⁸

Como afirma Estevão Mallet³⁹ em sua exposição no Ciclo de Palestras na Escola Judicial da 24ª Região, o STF, ao longo dos anos de sua existência, passou a assumir uma função peculiar, sendo-lhe atribuído o controle de constitucionalidade tal como previsto na CF.

Assim também, prevê a legislação os instrumentos para garantir a autoridade da sua competência e da norma Constitucional, o que é viabilizado pela Reclamação Constitucional, que, o que parecem, tem tido sua finalidade desvirtuada nas ocasiões em que tem sido utilizada para pleitear naquela Corte, a reforma de decisões de Tribunais do Trabalho. Como se sabe, este remédio processual

é um instrumento jurídico com status constitucional que visa preservar a competência do Supremo Tribunal Federal (STF) e garantir a autoridade de suas decisões. Originalmente, ela é fruto da construção jurisprudencial do STF que, com o decorrer do tempo, foi sendo incorporada ao texto constitucional (artigo 102, inciso I, alínea “I”, da Constituição Federal). Regulamentado pelo artigo 13 da Lei 8.038/1990 e pelos artigos 156 e seguintes do Regimento Interno da Corte (RISTF), o instituto pertence à classe de processos originários do STF – ou seja, deve ser ajuizada diretamente no Tribunal, a quem cabe analisar se o ato questionado na ação invadiu competência da Corte ou se contrariou alguma de suas decisões (...) A Reclamação é cabível em três hipóteses. Uma delas é preservar a competência do STF – quando algum juiz ou tribunal, usurpando a competência estabelecida no artigo 102 da Constituição, processa ou julga ações ou recursos de competência do STF. Outra, é garantir a autoridade das decisões do STF, ou seja, quando decisões monocráticas ou colegiadas do STF são desrespeitadas ou descumpridas por autoridades judiciárias ou administrativas. Também é possível ajuizar Reclamação para garantir a autoridade das súmulas vinculantes: depois de editada uma súmula vinculante pelo Plenário do STF, seu comando vincula ou subordina todas as autoridades judiciárias e administrativas do País. No caso de seu descumprimento, a parte pode ajuizar Reclamação diretamente ao STF. A medida não se aplica, porém, para as súmulas convencionais da jurisprudência dominante do STF.⁴⁰

Se a função do STF é zelar pelo cumprimento da CF e, portanto, analisar se a lei ou o ato normativo está em conformidade com aquela Carta e, se há instrumento como a

³⁸STJ: *Supremo Tribunal Federal*, disponível,

<https://international.stj.jus.br/pt/Poder-Judiciario-Brasileiro/Supremo-Tribunal-Federal#:~:text=%E2%80%8BO%20Supremo%20Tribunal%20Federal,o%20Guardi%C3%A3o%20da%20Constitui%C3%A7%C3%A3o%20Federal>.

³⁹MALLET, Estevão, *Singularidade do Sistema Brasileiro de Constit in* Ciclo de Palestras 20-21/10 (17/11/2022), EJUD/24, disponível em: <https://youtu.be/LlC94sgpaVg?si=GA0YgwrnYVMMSk-m>, acesso em 07/8/2025.

⁴⁰STF: *Reclamação Constitucional garante a preservação da competência do STF* (30/7/2014), disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/posts/noticias/reclamacao-constitucional-garante-a-preservacao-da-competencia-do-stf/>, acesso em 7/8/2025

Reclamação Constitucional, que viabiliza a garantia do cumprimento das decisões da Corte e preservação de sua competência, parece que, quando o STF decide pela *improcedência de uma ação trabalhista*⁴¹ estaria atuando como instância puramente revisora de decisão de mérito. Isto é, nestas ocasiões não estaria apreciando os fundamentos de direito, mas sim situação fática discutida entre as partes no caso concreto, fugindo da finalidade de *guardar a Constituição*⁴². Isto é, não estaria pacificando a interpretação do texto constitucional à luz de sua jurisprudência, mas sim, descendo ao papel dos Tribunais Regionais na sua função revisora de sentença de 1ª instância.

Há que ponderar que o contrato de trabalho, tal como previsto na CLT, pode ser firmado de forma expressa ou tácita e, há situações de fato, que poderão levar a configuração de uma relação de trabalho subordinada. Esta apertada afirmação leva à conclusão de que seria impossível decidir a existência ou não de uma relação de trabalho subordinado ou autônomo ou a existência de fraude (ou não) a partir de elementos de direito desmerecendo a análise objetiva e subjetiva dos elementos formadores do negócio jurídico, tal como disposto no Código Civil. Para tal declaração é absolutamente necessária a análise dos fatos que informam essa relação de natureza continuativa, podendo eventual vício de consentimento ou social, apresentar-se no início, meio ou fim da relação jurídica.

Portanto, quando a Corte Constitucional expressa por meio de suas decisões, quando a justiça do trabalho declara o vínculo de trabalho subordinado estaria violando a Constituição Federal e reforma a decisão, parece estar apartando-se de suas atribuições. Além disso, em nenhuma das decisões proferidas, analisou o conteúdo da Carta Constitucional desde a perspectiva dos art. 5º e 7º já mencionados e sua conformidade com a Observação Geral nº 18 da ONU, PIDESC, PDGP, CADH e Protocolo Adicional (Pacto de San Salvador).

O fundamento comum, em geral, de todos os processos julgados pelo STF que antecederam tanto o Tema 725 como o Tema 1389, tem como razão de ser, a necessária compreensão de que as mudanças sociais e econômicas impactadas, especialmente, pelo desenvolvimento tecnológico, gerariam novos tipos de relações de trabalho que não se

⁴¹Conforme proposta de voto do Ministro Alexandre de Moraes, acolhida por maioria no julgamento do Agravo de Instrumento da Reclamação Constitucional 61583, de 18/9/2023: "DOU PROVIMENTO ao Ante o exposto, pedindo vênua à Relatora, DOU PROVIMENTO ao Recurso de Agravo para julgar procedente o pedido para cassar a decisão Recurso de Agravo para julgar procedente o pedido para cassar a decisão reclamada por ofensa ao Tema 725-RG (RE 958.252, rel. Min. LUIZ FUX) e reclamada por ofensa ao Tema 725-RG (RE 958.252, rel. Min. LUIZ FUX) e à ADPF 324 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO), julgando improcedente a ADPF 324 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO), julgando improcedente a ação trabalhista (Processo 0000212-51.2015.5.03.0013).

⁴²STF: Histórico (21/3/2018), disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/textos/verTexto.asp?servico=sobreStfConhecaStfHistorico>, acesso em 09 ago. 2025.

enquadram no modelo da CLT.⁴³ Isso não basta para justificar o rebaixamento que a Corte Constitucional prática em se tornar um mero Tribunal revisor de decisões trabalhistas de natureza declaratória.

Como já disse, é incontestável que o direito do trabalho sofreu uma fratura no decorrer de sua história. O modelo tradicional está assentado na relação de subordinação estabelecida entre o trabalhador e aquele que utiliza os seus serviços. A empresa é concebida como uma coletividade que reúne, em torno de uma mesma atividade econômica e sob direção de um mesmo empregador (ou diferentes tomadores da mão de obra), trabalhadores de diferentes profissões⁴⁴. As transformações jurídicas e econômicas imprimiram uma nova face ao poder de direção e a subordinação, ante as novas relações que foram surgindo em decorrência da demanda do mercado, e que fizeram surgir novos modelos não pensados naquela relação original.

Observa-se uma evolução no trabalho independente que se reveste de particularidades que antes não estavam presentes naquele momento histórico responsável pela divisão entre as categorias subordinada e autônoma em que se identificou uma terceira categoria posicionada em uma zona cinzenta da relação entre trabalhador e tomador ou *dador* da mão de obra. É certo que a legislação trabalhista brasileira não tutela estes trabalhadores, enquanto o regime da CLT atinge, cada vez mais, um número menor deles.

Não obstante a CF não tenha restringido o universo de trabalhadores a serem tutelados, a lei infraconstitucional insiste em manter-se distante das discussões que agora estão sendo apreciadas pelo STF em meio a um vazio legislativo que insiste em marginalizar grande parte de trabalhadores que não se encaixam na situação fática das relações trabalhistas típicas ou autônomas. Tais trabalhadores, portanto, são carentes da proteção social o que tem como consequência, entre outros prejuízos, um profundo *buraco negro* à Previdência Social.⁴⁵

⁴³ Exemplo, STF: RCL 65603/SP, de 16/2/2024, que entendeu pelo não cabimento da Reclamação com objetivo revisor de sentença de mérito. Em sentido oposto, a RCL 76584/RS, de 20/2/2025, admitindo o cabimento e reformando a decisão que havia declarado o vínculo de emprego entre as partes processuais.

⁴⁴ SUPLOT, Alain. *Transformações do Trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa*, Coimbra editora, Lisboa (Portugal), p. 17.

⁴⁵ Alain Supiot anota que o “direito alemão distingue três categorias de trabalhadores independentes. As duas primeiras referem-se a empresários que tanto podem trabalhar com um contrato de empresa (...) como com um contato livre de prestação de serviços (...) a terceira categoria é das “pessoas assimiláveis a assalariados” (...) que trabalham no quadro de um contrato livre de prestação de serviços ou de um contrato de empresa, mas para um cliente principal, do qual dependem economicamente (...) A noção italiana de para-subordinação (...) situa-se numa perspectiva um pouco diferente, se bem que os seus resultados sejam praticamente os mesmos (...) Trata-se, portanto, de uma categoria “aberta” em que, na prática, se incluem profissões tão diversas como advogados a trabalhar para uma empresa ou médicos do serviço nacional de saúde (...)” (*opus cit*, pp. 24-27). Na Espanha, foi aprovado o Estatuto do Trabalhador Autônomo que entre outras normas de importância igual, houve a regulamentação profissional do trabalhador economicamente dependente, bem como se formulou um catálogo de direitos e deveres do trabalhador autônomo (Ley 20/2007 que entrou em vigor 11/10/2007). O Código do Trabalho de Portugal, estende o conteúdo de suas normas ao trabalhador semi-dependente.

Refletindo sobre as questões que acenou o STF que irá se debruçar, outra não pode ser a conclusão que não a de que, mais uma vez e em definitivo, insistirá em seguir o estéril caminho que vem trilhando e cuja utilidade da decisão será questionável.

A considerar o ponto 2 fixado na discussão do Tema 1389 (*licitude da contratação de trabalhador autônomo ou 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*), terá grandes dificuldades de traçar uma linha divisória nos inúmeros tipos contratuais existentes e nos que estão por vir em razão do avanço tecnológico. Além disso, poderá correr o risco de criar critérios discriminatórios, contradizendo os instrumentos internacionais supramencionados ratificados pelo Brasil e com base nos quais a CF é conforme. Além disso, corre-se o risco de que os contratos da chamada *zona cinzenta* sejam regulados por uma decisão judicial ativista o que implicará em usurpação da função do legislativo, contradizendo a sua própria jurisprudência quanto aos limites das decisões judiciais.

Outro ponto a ser considerado é que a evolução do conceito da subordinação e a reorganização empresarial são os principais aspectos do contrato de trabalho. É forçoso reconhecer que a evolução do conceito de subordinação como fator central da relação de trabalho, afetado pela noção de tempo de trabalho e lugar de trabalho, sequer foram cogitados no julgamento da ADPF 324. Não obstante esta decisão tenha abordado outros aspectos não menos importantes, o ponto central e nevrálgico da questão sequer foi considerado, afirmação esta que vem ratificada pelas turbulências do momento atual e sem a qual a questão não se pacificará.

É incontestável que o trabalhador experimenta um misto falacioso entre autonomia e subordinação estrita com os novos métodos de produção e organização empresarial, especialmente quando pensamos na figura do algoritmo e no trabalho em plataformas. Todavia, nem o legislador, nem o STF e nem o Judiciário Trabalhista foram capazes de compreender ou estabelecer critérios razoáveis para o momento de transição entre os modelos tradicionais inspiradores do direito do trabalho, a realidade atual dos “novos tipos contratuais” e os modelos que certamente surgirão nos próximos anos com uma mescla entre humano, robôs e inteligência artificial.

Há que se conscientizar que o *direito do trabalho* deixou de ser o direito dos operários, tornando-se um direito regulador de qualquer tipo de relação de trabalho. Esta evolução, derivada, nomeadamente, de considerações de segurança social, teve como consequência aumentar a heterogeneidade da população salarial. Por sua vez, esta heterogeneidade favorece um movimento de fragmentação do Direito do Trabalho, que tem que se adaptar à diversidade das situações profissionais. Outro efeito, observado menos frequentemente, é o de importar para o Direito do Trabalho regras oriundas do trabalho independente, como a cláusula de não concorrência, trazida pelos representantes comerciais, por exemplo.⁴⁶

⁴⁶ Alain Supiot, *opus cit*, p 34.

Não se pode, diante da nova realidade,⁴⁷ permitir o entendimento de que a relação abrangida pelo direito do trabalho está vinculada a relação de subordinação jurídica estrita; necessário se faz estender este conceito para atingir trabalhadores que são *economicamente dependentes*, mas não são *estritamente subordinados à unidade tempo-lugar de trabalho*. Há trabalhadores integrados na organização da empresa; *ou* que executam seu trabalho a favor de um único tomador dos serviços; *ou* que executem o trabalho sem auxílio de outrem; *ou* que execute seu trabalho sem possuir capital próprio; *ou* que, se combine todos aqueles fatores como dominantes da relação jurídica que na realidade firmou.

O que está em xeque não é necessariamente a visão míope e restrita da CLT, mas sim a proteção social que se deve dispensar a todo trabalhador, independentemente do seu grau de subordinação ou do tipo de relação que desempenha, bem como a sustentabilidade do regime de seguridade social. Em última análise, é ir além da disciplina do direito do trabalho, o qual deve ser estudado e considerado além da questão relacionada à competência, fraude, licitude da contratação ou o ônus da prova (itens 1, 2 e 3 da ARE 1532603/STF). Todos os modelos contratuais devem ser, em princípio, úteis e lícitos, desde que respeitadas as normas quanto à formação do negócio jurídico e a sua continuidade nos contratos de prestações sucessivas, bem como os princípios fundamentais ditados pela OIT.

⁴⁷ “Ya sea que seas un abogado que trabaja en un bufete y estás pensando en abrir tu propia práctica, una persona de limpieza que navega entre horarios impredecibles y busca un empleo más estable, o un programador que sopesa la libertad del trabajo freelance frente a la estabilidad de un puesto en el sector tecnológico, tu elección entre trabajar por cuenta propia o para otra persona está influida por muchos factores. La investigación muestra que las preferencias personales y las condiciones económicas y sociales más amplias desempeñan un papel importante. Lo que resulta menos evidente es cómo la tecnología que utilizas en tu trabajo —como las herramientas de inteligencia artificial o la automatización de tareas— puede estar inclinando la balanza (...) Queríamos entender cómo la tecnología —especialmente la inteligencia artificial (IA) y la automatización— afecta las decisiones reales de las personas de pasar del empleo asalariado al trabajo por cuenta propia, y si ciertos grupos de trabajadores (según sus habilidades, ingresos o edad) se ven afectados de manera diferente. Al definir el trabajo por cuenta propia, distinguimos entre el trabajo por cuenta propia en solitario (trabajar de manera independiente, sin empleados) y el trabajo por cuenta propia con empleados (dirigir un negocio con personal contratado). En cuanto a la tecnología, analizamos dos tipos: la IA —una tecnología que a menudo complementa el trabajo, ayudando a las personas a hacer más y mejor su labor— y la automatización —una tecnología que tiende a reemplazar tareas, especialmente las repetitivas (...) las personas expuestas a la IA en sus trabajos tienen más probabilidades de pasar al trabajo por cuenta propia en solitario, pero también más probabilidades de regresar al empleo asalariado. Esto sugiere que la IA puede crear nuevas oportunidades para el trabajo independiente, especialmente para quienes cuentan con las habilidades y la flexibilidad necesarias para aprovecharlas. Pero también podría implicar que el trabajo autónomo en solitario no siempre es deseable, especialmente a largo plazo. los trabajadores en ocupaciones donde la automatización desempeña un papel importante tienen menos probabilidades de convertirse en trabajadores autónomos. Parece que cuando la automatización limita los tipos de tareas que requieren intervención humana, también reduce las posibilidades de establecer un negocio viable en solitario en esos sectores” (BACHMANN, Ronald & MILASI, Santo, *¿La Tecnología está Impulsando el Trabajo por Cuenta Propia – o lo está Imponiendo?* (24/6/2025), Blog de la Revista Internacional del Trabajo, disponible em: <https://www.ilo.org/es/resource/articulo/technology-fueling-self-employment-or-forcing-it>, acesso em: 07 ago. 2025).

Não é a descentralização produtiva que provoca necessariamente a precarização da condição do trabalhador, mas sim a ausência coordenada de ações que compreendem questões sociais e econômicas de forma harmônica e estabelecidas de modo programático, tal como preconizado nos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (por sua sigla, ODS) estabelecidos pelas Nações Unidas. O trabalhador deve ter o direito à formação profissional desde a primeira infância e este é um dever fundamental a ser cumprido pelo Estado. As orientações para a sustentabilidade do sistema econômico brasileiro, bem como para a concretização da liberdade de organização produtiva dos cidadãos está devidamente estabelecida nos diversos documentos publicados pela ONU e OIT, por normas componentes do SIDH, bem como pelas organizações econômicas internacionais, como aquelas publicadas pelo Banco Mundial.⁴⁸ Nada mais que o cumprimento da diligência devida, obrigação esta não somente do país, mas também das empresas e dos sindicatos.

É incontestável o objetivo da Corte Constitucional em pretender garantir os princípios da ordem econômica estabelecidos no art. 170, CF. Não se pode olvidar, todavia que

A disposição nuclear da ordem econômica brasileira é aquela que se encontra na parte do art. 170 da Constituição, ao prescrever: “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 (...) A Constituição brasileira atual consagra uma economia de livre mercado, capitalista. Entretanto, não deixou de consignar a Constituição porque a ordem econômica brasileira confere prioridade também aos *valores do trabalho humano (...)*” “Embora capitalista, a ordem econômica da prioridade aos valores do trabalho humano sobre todos os demais valores da economia de mercado. Com quanto se trate de declaração de princípio, essa prioridade tem o sentido de orientar a intervenção do Estado, na economia a fim de fazer valer os valores sociais do mercado que, ao lado da iniciativa privada, constitui o fundamento não só da ordem econômica, mas da própria República Federativa do Brasil.”⁴⁹

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com estas breves considerações a respeito de pontos que considero essenciais para reflexão de uma das questões de natureza trabalhista mais tormentosas e que simplesmente ratifica a desorganização profunda do direito do trabalho brasileiro, é que concluo aventando a dúvida quanto às questões postas em discussão em consideração ao cumprimento da função do STF conforme estabelecida na CF.

A questão quanto a determinação da competência e do ônus da prova aventada nos pontos 1 e 3 da ARE 1532603 RG/PR, parecem estar respondidas de modo

⁴⁸ CIAL dun&bradstreet: *Debida Diligencia Reforzada Internacional – Procesos de Debida Diligencia Modernos*, disponível em https://www.worldcomplianceassociation.com/documentacion/DebidadiligenciaInternacionalreforzada_1689283630.pdf, acesso em: 08 ago. 2025.

⁴⁹ RAMOS TAVARES, André, *Direito Constitucional Econômico* (2003), ed Método, São Paulo, p. 133.

incontroverso pela legislação constitucional e infraconstitucional: o art. 114 da CF dispõe que compete à justiça do trabalho julgar a matéria relativa à relação de trabalho. Como se sabe, a tutela jurisdicional pode ser de três naturezas, (i) declaratória pura; (ii) constitutiva; (iii) condenatória. Sendo assim, não parece que o dispositivo constitucional tenha atribuído a justiça do trabalho competência para prestar somente a tutela constitutiva e condenatória, até porque toda ação tem natureza, também declaratória, regra esta superada no estabelecimento da teoria dos três pilares processuais, quais sejam, (i) ação; (ii) jurisdição; e, (iii) do processo.

Com relação ao ônus da prova, a matéria, desde 1943 está regulada no artigo 818, da CLT, que atribui ao autor da ação o ônus de provar de suas afirmações, exceção feita pela lei 13.467/2017, que previu a possibilidade de distribuir de forma diversa o ônus da prova quando, (i) a lei assim o prevê; (ii) as peculiaridades da causa ou a excessiva dificuldade de cumprir o encargo permitirem; e (iii) em decisão fundamentada e antes de iniciar a instrução e no momento da sua abertura, dando-se conhecimento prévio às partes para que possam exercer regularmente o direito de defesa, impedindo-se, em qualquer caso, a decisão surpresa.

As demais questões aventadas, isto é, (i) fraude na contratação; ou (ii) licitude da contratação, são questões de mérito que demandam a dilação probatória, facultando-se às partes a produção de toda espécie de prova permitida por lei e não vedada pela legislação.

Sendo assim, a análise técnica processual daquilo que se propõe, leva a conclusão de que aquilo que deveria ser matéria de consideração pela Corte Constitucional sequer está ventilada pela decisão que informa a grande discussão que impactará não somente a sociedade e a Seguridade Social, mas a economia do país. Parece que o STF está se afastando da sua função de efetivamente interpretar a CF no marco dos seus próprios princípios, bem como dos compromissos internacionais e tratados firmados pelo país. Além disso, considerando o que se nota nos julgamentos do STF, a referência expressa as ODS's gera certa incoerência entre as decisões que vêm sendo tomadas em consideração, especificamente no tocante a ODS 16, cujo objetivo se traduz em

promover sociedades pacíficas e inclusivas, facilitar el acceso a la justicia para toda la población y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles. Las personas de todo el mundo deben vivir libres del miedo a cualquier forma de violencia y sentirse seguras en su día a día, sea cual sea su origen étnico, religión u orientación sexual (...) El Objetivo 16 se ajusta al marco más amplio de los derechos humanos al promover sociedades que respeten y defiendan los derechos individuales, así como el derecho a la intimidad, la libertad de expresión y el acceso a la información.

La paz es un requisito fundamental para el desarrollo social y económico. Cuando no hay paz, las sociedades suelen estar plagadas de conflictos, violencia e inestabilidad, lo que puede obstaculizar el progreso y resultar en la pérdida de vidas humanas y recursos.

El acceso igualitario a la justicia es esencial para proteger los derechos de las

personas, resolver disputas y garantizar que las poblaciones vulnerables no sean marginadas ni maltratadas.⁵⁰

Assim também, a ODS 8, que tem como objetivo,

promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. Diversas crisis amenazan gravemente la economía mundial. Se prevé que el crecimiento real del PIB mundial per cápita se desacelere en 2023. Las difíciles condiciones económicas empujan a más trabajadores al empleo informal.

Se ha producido un incremento de la productividad laboral y un descenso de la tasa de desempleo a escala mundial. No obstante, es necesario seguir avanzando para mejorar las oportunidades de empleo, especialmente entre jóvenes, reducir el empleo informal y la desigualdad en el mercado laboral (sobre todo en lo que respecta a la brecha salarial entre hombres y mujeres), promover entornos de trabajo seguros y protegidos y mejorar el acceso a los servicios financieros para garantizar un crecimiento económico sostenido e inclusivo.⁵¹

É irrefutável que, antes das respostas às questões levantadas e que estão sub judice, que se indague como se poderá dar cumprimento a ambos os objetivos através de decisões e ações que causem enormes gastos aos cofres públicos com o incentivo, ainda que não voluntário, do aumento da litigiosidade e o tempo de tramitação dos processos. Tudo isso, contribuindo para a prestação jurisdicional ineficiente diante de decisões cada vez mais incertas e desconformes. Quiçá é chegado o momento de se refletir e questionar qual seria efetivamente o papel do STF e do TST, assim como, se a estrutura judiciária atual é efetivamente adequada para manutenção e conservação do Estado de Direito Democrático.

REFERÊNCIAS

ABRAMOVICH, Victor & COURTIS, Christian. **Los Derechos Sociales en el Debate Democrático**. Ediciones GPS Madri, 2006.

BACHMANN, Ronald & MILASI, Santo **¿La Tecnología está Impulsando el Trabajo por Cuenta Propia – o lo está Imponiendo?** Blog de la Revista Internacional del Trabajo, disponível em:

<https://www.ilo.org/es/resource/articulo/technology-fueling-self-employment-or-forcing-it>, acesso em: 07 ago. 2025

BERTRANOU, Fabio, **El Trabajo Decente**: La concepción de la OIT y su Adopción en la Argentina. Disponível em:

<https://www.economicas.uba.ar/extension/vocesenelfenix/el-trabajo-decente-la-concepcion-de-la-oit-y-su-adopcion-en-la-argentina/#:~:text=Esta%20es%20la%20tercera%20declaraci%C3%B3n%20de%20principios%20y,desde%20la%20Constituci%C3%B3n%20de%20la%20OIT%20en%201919,> Acesso em: 03 ago. 2025

⁵⁰ONU: Objetivo 16: *Promover Sociedades Justas, Pacíficas e Inclusivas*, disponível em: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/peace-justice/> acesso em 07 ago. 2025.

⁵¹ONU: Objetivo 8: *Trabalho Decente e Crescimento Econômico*, disponível em: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>, acesso em: 07/8/2025.

CAAMAÑO ROJO, Eduardo, Las Transformaciones del Trabajo, la Crisis de la Relación Laboral Normal y el Desarrollo del Empleo Atípico. **Revista de Derecho (Valdivia)**, v. 18, nº. 1, 2025.

CIAL dun&bradstreet: **Debida Diligencia Reforzada Internacional** – Procesos de Debida Diligencia Modernos, Disponível em: https://www.worldcomplianceassociation.com/documentacion/DebidadiligenciaInternacionalreforzada_1689283630.pdf, acesso em: 08 ago. 2025.

CORTE IDH. **Caso de Loz Buzos Miskitos (Lemoth Morris y otros) vs Honduras**, sentencia de 31 de agosto de 2021.

CORTE IDH. **Caso Spoltore Vs. Argentina**, sentença de 09 de junho de 2020.

FLORINDO, Valdir, **Pejotização e Tema 1389**: A Verdade dos Fatos como Critério de Legitimidade da Jurisdição Constitucional, AATSP, disponível em: https://aatsp.com.br/artigovaldirflorindo_tema1389/. Acesso em: 06 jul. 2025.

DE CAMPOS, José Miguel, Emenda Constitucional nº 45/2004 e Poder Normativo da Justiça do Trabalho (jul/dez 2004), Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 40, nº 70,

DELGADO, Gabriela Neves. **A CLT Aos 70 Anos**: rumo a um Direito do Trabalho constitucionalizado. 2013. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/4263354/ac6d6f4f-1438-452a-bc26-d7dc6d7d2a00>, acesso em: 09 maio 2025.

MALLET, Estevão. **Singularidade do Sistema Brasileiro de Constitucional**. In: Ciclo de Palestras 20-21/10 (17/11/2022), EJUD/24, Disponível em: <https://youtu.be/LIC94sgpaVg?si=GA0YgwrnYVMMSk-m>, Acesso em: 07 ago. 2025.

GARCÍA LÓPEZ, Jorge, El Trabajo Asalariado: Una Relación Social Inestable. In: **Temporalidad y precariedad del trabajo asalariados**: ¿el fin de la estabilidad laboral?, Bomarzo Ed, Alabacete (Espanha), Coord. Adoración Guamán Hernandez & Vanessa Cordero Gordillo, 2013.

OIT **¿Qué son el trabajo forzoso, las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos?** Disponível em: <https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-forzoso-formas-modernas-de-esclavitud-y-trata-de-seres-humanos/que-son-el-trabajo-forzoso-las-formas-modernas-de-esclavitud-y-la-trata-de>. Acesso em: 27 jul. 2025.

ONU. **Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos**. Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_sp.pdf. Acesso em: 03 ago. 2025

ONU. **Objetivo 16**: Promover Sociedades Justas, Pacíficas e Inclusivas. Disponível em: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/peace-justice/>. Acesso em: 07 ago. 2025.

ONU. **Objetivo 8**: Trabalho Decente e Crescimento Econômico, disponível em: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>. Acesso em: 07 ago. 2025.

LEÓN XIII, **Carta Encíclica Rerum, Novarum** – sobre la situación de los obreros (15/5/1891), disponível em:

https://www.vatican.va/content/leo-xiii/es/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html, Acesso em: 07 ago. 2025.

LUDOVICO, Giuseppe, **A Subordinação Plural na Época Digital** – Modelo Italiano, ed. RT, coleção MiniBook, coord. Thereza Christina Nahas, 2025.

MAX, Karl, El Capital. Kindle Spanish edition

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, Derecho y Trabajo em la Era digital: ¿**Revolución Industrial 4.0**” o **“Economía Sumergida 3.0?”**), (23/3/2017) disponível em <https://www.ilo.org/es/resource/article/derecho-y-trabajo-en-la-era-digital-revolucion-industrial-40-o-economia>, Acesso em: 07 ago. 2025.

NAHAS, Thereza Christina, **Derivações dos Direitos Sociais no Marco da Convenção Americana de Direitos Humanos** (art. 26), Ed ABFP, São Paulo, 2024.

NAHAS, Thereza C, Trabalhador Empreendedor: ¿Tendência ou Solução para Evitar a Precariedade? In **Nuevas Formas de Trabajo y Economía Informal, Papeles de Discusión** IELAT, Universidade de Alcalá (Espanha), nº 21 Coord. J. Eduardo López Ahumada

NAHAS, Thereza Christina, Las Empresas Complejas: El Replanteamiento Necesario de la Figura del Empleador, **Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social** 68 (2024), disponível em https://www.iustel.com/v2/revistas/detalle_revista.asp?numero=68&id=12, Acesso em: 07 ago. 2025.

NAHAS, Thereza C, Reflexões sobre o Esvaziamento da Competência da Justiça do Trabalho (falácias e verdades). In: **Novas Relações de Trabalho e Novos Modelos de Proteção** – O Novo Pragmatismo do Direito do Trabalho e a Recente Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, Amanuense Ed, coord. Nelson Mannrich & Alessandra Barichello Boskovic, 2025.

NAHAS, THEREZA C, **Terceirização** – Leis 6019 de 3/1/1974 in Leis Trabalhista Comentadas, coord: Thereza Nahas et al., 2018.

PALMA RAMALHO, Maria do Rosário. **Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho**, AlmediNa, Lisboa (Portugal) na sua tese Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho, Almedia, Lisboa (Portugal).

RAMOS TAVARES, André, **Direito Constitucional Econômico**, ed Método, São Paulo, 2023.

ROSA DE CAMPOS, Amalia & NAHAS, Thereza C, A proteção do Trabalhador no Constitucionalismo Brasileiro: Uma abordagem histórico-normativa. In: **Ações Coletivas: Rupturas, Revisitações e Porvir** – escritos em homenagem a Yone Frediani, Ed Tirant lo Blanch, coord: Christiana D Árc Damasceno Oliveira, 2024.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Reclamação Constitucional garante a preservação da competência do STF** (30/7/2014), Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/reclamacao-constitucional-garante-a-preservacao-da-competencia-do-stf/>, acesso em 07ago. 2025.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Histórico** (21/3/2018), disponível em <https://portal.stf.jus.br/textos/verTexto.asp?servico=sobreStfConhecaStfHistorico>, acesso em 09/08/2025.