

ACÓRDÃO

Embaixada Da Romenia e outros x Elizeu Lopes Dos Santos

INFORMAÇÕES DO PROCESSO

Número do Processo: 0000171-77.2024.5.10.0012

Tribunal: TRT10

Órgão: 1ª Turma

Data de Disponibilização: 2025-04-25

Tipo de Documento: acórdão

Partes:

- Embaixada Da Romenia
- Ministério Público Do Trabalho

X

- Elizeu Lopes Dos Santos

Advogados:

- Elieber Costa E Silva (OAB/GO 32401)
- Fernanda Larissa Eugenia De Souza Nogueira (OAB/DF 65873)

DECISÃO

PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA DO TRABALHO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO 1ª TURMA Relator: GRIJALBO FERNANDES COUTINHO 0000171-77.2024.5.10.0012 : EMBAIXADA DA ROMENIA : ELIZEU LOPES DOS SANTOS PROCESSO n.º 0000171-77.2024.5.10.0012 - RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA (1009) RELATOR: DESEMBARGADOR GRIJALBO FERNANDES COUTINHO RECORRENTE: EMBAIXADA DA ROMÊNIA ADVOGADO: ELIEBER COSTA E SILVA RECORRIDO: ELIZEU LOPES DOS SANTOS ADVOGADO: FERNANDA LARISSA EUGENIA DE SOUZA NOGUEIRA CUSTOS LEGIS: Ministério Público do Trabalho ORIGEM: 12ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA/DF (JUÍZA PATRÍCIA GERMANO PACÍFICO) EMENTA 1. EMBAIXADA. IMUNIDADE DE JURISDIÇÃO. CONTRATAÇÃO DE EMPREGADO. ATO DE GESTÃO. AUSÊNCIA DE IMUNIDADE ABSOLUTA. A imunidade de jurisdição dos Estados Estrangeiros alcança apenas os denominados atos de império. Os atos de gestão, por conseguinte, podem ser questionados perante a justiça brasileira, como é o caso da contratação de trabalhadores em território nacional. 2. TRABALHO REGULADO E FORMAL PROTEGIDO PELA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA E PELO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Do ponto de vista do Direito Constitucional do Trabalho e do Direito Internacional do Trabalho, a regulação com a proteção social dos direitos do trabalho no Brasil constitui-se no padrão jurídico a ser observado nas



relações laborais entre os agentes econômicos e os trabalhadores que lhes prestam serviços. Uma relação cujo trabalho é prestado de forma pessoal em atividade econômica permanente, de modo não eventual, mediante subordinação e remuneração, sem o reconhecimento, porém, de quaisquer direitos sociais a trabalhadoras e trabalhadores, é notoriamente ofensiva à Constituição da República de 1988 (artigos 1º, incisos III e IV; 6º, 7º, 8º, 9º e 170) e às normas internacionais do trabalho ratificadas pelo Brasil (CRFB, artigo 5º, §2º e §3º; caput do artigo 7º; CLT, artigo 8º; Convenções da OIT 29, 88, 89, 95, 98, 100, 103, 104, 106, 111, 115, 131, 132, 138, 140, 167 e 168, entre outras).

2.1. RELAÇÃO DE EMPREGO. SUPOSTOS. LEGISLAÇÃO INFRACONSTITUCIONAL BRASILEIRA. NECESSIDADE DE REGISTRO DA CTPS OBREIRA. Em harmonia com o texto da Constituição da República e com as normas internacionais do trabalho, a legislação infraconstitucional brasileira, na concreta perspectiva de valorização do trabalho formal por ela regulado, exige, para a caracterização da relação de emprego, o labor prestado por pessoa física em prol de outrem, em caráter pessoal ou personalíssimo (intuitu personae), de forma não eventual, com subordinação jurídica e onerosidade (salário). Reunidos os supostos antes declinados, o vínculo empregatício entre as partes encontra-se irremediavelmente configurado, com todos os consectários daí decorrentes, a começar pela necessidade de registro do contrato de trabalho na CTPS obreira desde o primeiro dia de labor.

2.2. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. A relação de emprego, constituindo espécie do gênero contrato-realidade, não se apega a registros formais, mas se revela em função da presença no plano real dos requisitos inscritos nos artigos 2º e 3º, da CLT. Revelando as provas dos autos a presença de incontestada relação de emprego entre as partes, com a descrição de cada um de seus elementos formadores, o vínculo empregatício deve ser reconhecido. É também para situações como essa que se aplica o princípio da primazia da realidade, ou seja, tanto para desmoronar formalidades as quais não resistem ao que sucede no terreno dos fatos (PLÁ RODRIGUEZ), quanto para conferir eficácia à oralidade desafiadora da informalidade levada a curso pela empregadora.

3. Recurso ordinário da reclamada conhecido e desprovido.

I - RELATÓRIO O Juízo da 12ª Vara do Trabalho de Brasília/DF, por meio da sentença proferida ao ID 2612d1d (a fls. 184/194) julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na reclamação trabalhista ajuizada por ELIZEU LOPES DOS SANTOS em face da EMBAIXADA DA ROMÊNIA. A reclamada interpõe recurso ordinário ao ID 6af8065 (a fls. 197/225) para suscitar a imunidade de jurisdição. No mérito, busca a improcedência do pedido de reconhecimento de vínculo de emprego entre as partes, bem como o afastamento da condenação ao pagamento das parcelas decorrentes do contrato de trabalho. Regularmente intimado, o reclamante não ofertou contrarrazões. O Ministério Público do Trabalho se manifestou, por meio do parecer ao ID dd957aa (a fls. 235/238) pelo desprovimento do recurso. É o relatório.

II - V O T O

1. ADMISSIBILIDADE Conheço do recurso ordinário da reclamada,



porquanto satisfeitos os pressupostos processuais de admissibilidade.

2. MÉRITO RECURSAL 2.1. ESTADO ESTRANGEIRO. EMBAIXADA. ALEGAÇÃO DE IMUNIDADE DE JURISDIÇÃO Suscita a recorrente a imunidade de jurisdição da embaixada. Sustenta que a embaixada, como território internacional soberano, não se sujeita à legislação do país onde se localiza, razão pela qual a contratação de pessoal não é regida pela legislação trabalhista brasileira. À análise. A Carta Política de 1988, de maneira absolutamente clara, fixou a competência da Justiça do Trabalho para julgar os litígios envolvendo os trabalhadores e os entes de direito público externo (artigo 114, I). Outras disposições constitucionais caminharam no sentido de atribuir ao Poder Judiciário competência para julgar tais pessoas jurídicas. Meses depois da promulgação do texto constitucional, a matéria foi objeto de extenso debate no Supremo Tribunal Federal (Apelação Cível 9.696-3/SP, 31 de maio de 1989), quando, de forma moderada, foi declarado que a imunidade de jurisdição dos entes externos alcança apenas os denominados atos de império. Os atos de gestão, por conseguinte, podem ser questionados perante a justiça brasileira, como é o caso da contratação de trabalhadores em território nacional. Não há imunidade de jurisdição para o Estado Estrangeiro reclamado. Nesse sentido, o seguinte recente julgado dessa egr. Turma: "DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. IMUNIDADE DE JURISDIÇÃO. ESTADO ESTRANGEIRO. CONTRATAÇÃO DE TRABALHADOR BRASILEIRO. ATO DE GESTÃO. INAPLICABILIDADE DA IMUNIDADE. IMUNIDADE DE EXECUÇÃO RELATIVA. MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. RECURSO DA RECLAMADA DESPROVIDO. I. Caso em exame 1. Recurso ordinário interposto pela reclamada contra sentença que reconheceu a competência da Justiça do Trabalho para julgar demanda envolvendo contrato de trabalho com cidadão brasileiro, afastando a alegação de imunidade de jurisdição de Estado estrangeiro. II. Questão em discussão 2. Há três questões em discussão: (i) saber se é aplicável a imunidade de jurisdição a Estados estrangeiros em casos de atos de gestão relacionados à contratação de trabalhadores locais; (ii) saber se aplicável a imunidade de execução para bens vinculados às representações diplomáticas; e (iii) saber se a reclamada deve ser condenada ao pagamento de multa do art. 477, § 8º, da CLT. III. Razões de decidir 3. A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho estabelece que a imunidade de jurisdição dos Estados estrangeiros é relativa, não se aplicando a atos de gestão ou negociais, como contratos de trabalho. A contratação de trabalhadores brasileiros por missões diplomáticas configura ato de gestão, sujeitando o ente estrangeiro à jurisdição trabalhista. 4. A imunidade de execução de Estados estrangeiros é relativa, de modo que a constrição patrimonial é admitida apenas em relação a bens que não tenham vinculação com as funções das representações diplomáticas ou consulares, conforme jurisprudência consolidada do STF e TST. 5. A reclamada não comprovou o pagamento tempestivo das verbas rescisórias, configurando mora na quitação e ensejando a aplicação da multa prevista no art. 477, § 8º, da



CLT. IV. Dispositivo e tese 6. Recurso da reclamada desprovido.

_____ Dispositivos relevantes citados: CF, art. 114; CLT, art. 477, §§ 6º e 8º; Decreto 56.435/1965 (Convenção de Viena); Jurisprudência relevante citada: STF, RE 222.368-Agr/PE; TST, Ag-ED-AIRR-11206-24.2015.5.01.0069; AIRR-804-04.2018.5.10.0011." (ROT 0000003-02.2024.5.10.0004, Relator Desembargador Dorival Borges, Publicado no DJE em 16/02/2024) Assim, não há falar em imunidade de jurisdição. Nego provimento.

2.2. PRETENSÃO OBREIRA VOLTADA PARA O RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO. PROVA DOS AUTOS. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA E CLT PRESTIGIAM O TRABALHO FORMAL REGULADO E SOCIALMENTE PROTEGIDO. DIREITOS DO TRABALHO. REQUISITOS DO CONTRATO DE TRABALHO. VALORAÇÃO DA PROVA E ENQUADRAMENTO JURÍDICO O reclamante narrou, na petição inicial, que trabalhava em benefício da reclamada, por meio de empresa terceirizada, até setembro de 2015, quando foi obrigado a abrir uma empresa individual para continuar trabalhando para a embaixada. Aduziu que a reclamada exigiu a contratação por meio de pessoa jurídica e que anuiu porque precisava da renda. Aventa que trabalhou até sua dispensa em 05/05/2022, exercendo diversas atividades de jardineiro e serviços gerais. Postulou o reconhecimento do vínculo de emprego, a assinatura na CTPS e o pagamento das parcelas salariais e rescisórias decorrentes. Na contestação, a reclamada alegou que o reclamante lhe prestou serviços por meio de empresa individual, o que afasta a aplicação das leis trabalhistas, pois o vínculo teria natureza comercial e civil. Apontou para a licitude da terceirização de atividade meio e para a inexistência dos requisitos configuradores do vínculo trabalhista. O Juízo do Primeiro Grau de Jurisdição reconheceu a relação de emprego, com fulcro nas provas orais e documentais produzidas. Em recurso, a reclamada reitera a alegação acerca da inexistência de vínculo empregatício. À análise. De início, nunca é demais lembrar que a Constituição brasileira de 1988, resultante do processo político condutor do fim da ditadura militar (1964-1985) e de seu próprio processo constituinte umbilicalmente vinculado ao desmonte das estruturas autoritárias e socialmente excludentes fincadas por governos ilegítimos assentados no poder por um golpe militar(1964), embora repleta de contradições inerentes à tensionada sociedade de classes, possui rasgado compromisso com o direito ao trabalho, o direito do trabalho, a organização sindical livre, o trabalho digno e o trabalho regulado. Se não bastassem os primados da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho como princípios fundamentais da República ou, na qualidade de fundamentos do Estado Democrático de Direito(CRFB, artigo 1º, incisos III e IV) , o texto constitucional, no Título do Direitos e Garantias Fundamentais, reconhece o trabalho como direito social fundamental(art.6º) para, logo em seguida, realçar o seu compromisso inarredável com o trabalho regulado pelo Estado, apto a assegurar aos trabalhadores urbanos e rurais elenco considerável de garantias, sem prejuízo de outras que visem à melhoria de sua condição social(artigo 7º). O trabalho formal e regulado é objeto de



cuidadosa normatização, a ponto de a Constituição da República identificar extenso rol de direitos sociais a serem usufruídos pela classe trabalhadora frente aos sujeitos do capital ou de entes sem fins lucrativos que do trabalho alheio se aproveitam. Não é do trabalho sem proteção social que a Constituição brasileira trata. É da proteção social a qualquer tipo de trabalho humano desenvolvido por pessoa natural em prol de empresas ou pessoas as quais recorrem à força de trabalho alheia para o desenvolvimento de suas atividades. Por isso mesmo, toda vez que estiver em debate a existência ou não da relação de emprego entre uma pessoa física trabalhadora e determinada empresa (ou outra forma de organização social) que fez uso dessa força de trabalho em seu benefício, de forma direta ou indireta, há que se ter em mente o caráter compromissório da Constituição brasileira de 1988 com o contrato de trabalho formal e regulado. Na qualidade da gênese de texto jurídico bastante avançado, capaz de não ignorar as acentuadas assimetrias econômicas, políticas e sociais entre o capital e o trabalho, cuja premissa da liberdade do funcionamento do mercado capitalista sem regulação estatal, portanto, esvaziaria por completo todas as normas de conteúdo protetivo ao hipossuficiente, a Constituição da República, em caráter de complementariedade à exigência de trabalho regulado e formal, assegura a organização sindical sem a interferência do Estado e dos patrões (artigo 8º), garante o exercício do direito de greve pela classe trabalhadora (artigo 9º) e proclama finalmente, no Título da Ordem Econômica e Financeira, mais especificamente quando cuida dos Princípios Gerais da Atividade Econômica, que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa (artigo 170). É forçoso concluir que as tentativas vistas no seio da sociedade brasileira, notadamente nos últimos anos sob a condução das classes empresariais e das instituições públicas representadas pelos poderes constituídos da República, voltadas à desregulação das relações de trabalho, seja sob a forma de "uberização", "pejotização" "empreendedorismo do trabalhador" ou lastreada em outros pressupostos da economia de mercado avessa à regulação e formalização das relações de emprego com trabalhadores os quais lhes prestam serviços, expressam, sem nenhuma dúvida, a refutação veemente do texto constitucional de 1988. Em outras palavras, o Direito Constitucional de 1988 deveria ser o suficiente para rechaçar formas fraudulentas de contratação e absorção de mão de obra em prol de atividade empresarial permanente e lucrativa cujo desempenho prescinde inexoravelmente da força de trabalho humana, sendo a plataforma digital, por exemplo, tão somente o instrumento eletrônico ou a máquina dos novos tempos para teleguiar todas as ações a serem empreendidas pela parte obreira. A Constituição da República não proíbe o uso de ferramentas eletrônicas nas relações de trabalho, incluindo as plataformas digitais. Apenas veda a criação de subterfúgios econômicos e jurídicos capazes de colocar em xeque o trabalho regulado e formal nela assegurado, a exemplo do método uberista em voga no Brasil, mas que boa



parte do mundo, registre-se, começa a despertar para os seus efeitos sociais profundamente perversos com o conjunto de cada sociedade organizada sob a modalidade da democracia constitucional formal burguesa. Com efeito, o trabalho prestado por pessoa física, de maneira pessoal, em prol de atividade econômica permanente, é inexoravelmente regulado e protegido pela Constituição da República, sendo inconstitucionais todos e quaisquer atos privados e públicos consistentes na subtração a tais trabalhadores de direitos como limitação da jornada, pagamento de horas extras, adicional noturno, adicionais de periculosidade, insalubridade e de penosidade, férias anuais remuneradas, 13º salário anual, adoção de medidas contra adoecimentos laborais e acidentes de trabalho outros, FGTS, seguro-desemprego e tantas outras garantias tratadas com zelo no artigo 7º do documento jurídico mais importante da nação brasileira. Uma relação cujo trabalho é prestado de forma pessoal em atividade econômica permanente, de modo não eventual, mediante subordinação e remuneração, porém, sem o reconhecimento de quaisquer direitos sociais a trabalhadoras e trabalhadores, é notoriamente ofensiva à Constituição da República de 1988 (artigos 1º, incisos III e IV; 6º, 7º, 8º, 9º e 170) e às normas internacionais do trabalho ratificadas pelo Brasil (CRFB, artigo 5º, § 2º e § 3º; caput do artigo 7º; CLT, artigo 8º; Convenções da OIT 29, 88, 89, 95, 98, 100, 103, 104, 106, 111, 115, 131, 132, 138, 140, 167 e 168, entre outras). A legislação infraconstitucional brasileira cuida de explicitar os supostos da relação de emprego, mais especificamente no artigo 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, ao exigir para a sua configuração os supostos da prestação de serviços por pessoa física, com personalidade (intuitu personae), em caráter não eventual, sob a dependência (subordinação) do sujeito tomador qualificado na lei como empregador e por meio oneroso, com o pagamento de salário, portanto. O primeiro requisito da relação de emprego consiste na necessidade de o trabalho ser desenvolvido por pessoa física (pessoa natural). Surgiu o Direito do Trabalho para regular e proteger a pessoa trabalhadora em sua relação desenvolvida com quem adquire o direito, pelas leis do mercado capitalista, de usufruir dessa prestação laboral em seu proveito. Quem contrata a parte trabalhadora para a execução de atividades diversas não está locando um serviço senão adquirindo mão de obra de uma determinada pessoa natural. É inviável cogitar da existência de relação de trabalho, muito menos de emprego, entre empresas as quais comercializam os seus produtos como fornecedoras e revendedoras. Relação de trabalho como gênero, da qual a relação de emprego é espécie, demanda necessariamente a presença de pessoa física prestando serviços em favor de outrem. Por outro lado, sempre que houver prestação laboral por pessoa física haverá, inegavelmente, uma relação de trabalho, que pode ser relação de emprego ou não. Na forma sintetizada por Maurício Godinho Delgado, "a própria palavra trabalho já denota, necessariamente, atividade realizada por pessoa natural, ao passo que o verbete serviços abrange obrigação de fazer realizada por pessoa física, quer pela jurídica" (DELGADO, Maurício



Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 6ª Edição. São Paulo: LTR, 2007. p.291.). Sempre que alguém, pessoa física, prestar serviço a outrem, despendendo a sua energia física e mental em prol de quem o contratou para executar determinado serviço, haverá inafastável relação de trabalho entre as partes. Seja qual for nomenclatura atribuída ao contrato celebrado entre pessoa física prestadora de serviços e a respectiva tomadora, existirá, em tal hipótese, inescindível relação de trabalho, tanto do ponto de vista sociológico em torno do que vem a ser trabalho humano, quanto da perspectiva estritamente jurídica. Este é o primeiro suposto também para a relação de emprego: trabalho prestado por pessoa física para outrem. Além do trabalho prestado por pessoa física, deve haver pessoalidade, o caráter *intuitu personae*, de modo que a pessoa contratada não realize ela própria a contratação de outras pessoas para a execução das tarefas. Não desnatura, contudo, o requisito da pessoalidade as substituições ocasionais da parte trabalhadora regularmente admitidas pela tomadora de serviços. O caráter personalíssimo da relação de emprego, em relação à pessoa trabalhadora, é um dos seus traços mais marcantes. Citado por Amauri Mascaro Nascimento, Manuel Alonso Olea pontifica o seguinte: "A prestação do trabalhador é estritamente personalíssima, e o é em duplo sentido. Primeiramente, porque pelo seu trabalho compromete o trabalhador sua própria pessoa, enquanto destina parte das energias físicas e mentais que dele emanam e que são constitutivas de sua personalidade à execução do contrato, isto é, ao cumprimento da obrigação que assumiu contratualmente. Em segundo lugar, sendo cada pessoa um indivíduo distinto dos demais, cada trabalhador difere de outro qualquer, diferindo também as prestações de cada um deles, enquanto expressão de cada personalidade em singular. Em vista disso, o contrato de trabalho não conserva sua identidade se ocorrer qualquer alteração na pessoa do trabalhador. A substituição deste implica um novo e diferente contrato com o substituto". (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho, 7ª Edição. São Paulo: Saraiva, 1989. p. 297) Para além das substituições perceptíveis no âmbito de determinada relação jurídica, há outras formas de trabalho, notadamente quando o labor é prestado à distância ou na residência da parte obreira, cuja delegação de atividades não é forte o suficiente para desmoronar por completo o requisito da pessoalidade. Nos dizeres de Mozart Victor Russomano, "quanto ao trabalhador, porém, sempre, a relação de emprego é personalíssima. Por mais humilde que seja a função de trabalhador, o empregador o admite tendo em vista suas qualidades pessoais [...] . O caráter personalíssimo da relação de emprego, no tocante ao trabalhador, impede que se faça substituir na execução do serviço. O trabalhador tem a obrigação de executar o trabalho deve fazê-lo nas condições ajustadas.[...]. Não pode, portanto, o empregador saber quem, realmente, executou a peça ou tarefa. Nem isso lhe importa. Interessa-lhe, sim, a produtividade desejada do trabalhador a domicílio, esteja ele, coadjuvado por terceiros. A pessoalidade reduz-se, portanto; mas, insistimos, não



desaparece, porque o empregador sempre tem em vista as qualidades e identidade pessoal daquele que é admitido como trabalhador a domicílio e faz a entrega das peças confeccionadas ou do serviço feito, assumindo a responsabilidade direta do trabalho realizado". (RUSSOMANO, Mozart Victor. Curso de Direito do Trabalho. Curitiba: Juruá Editora, 1991. p.58 e 59.) Tratando do caráter da infungibilidade, no que tange ao trabalhador, Maurício Godinho Delgado aponta situações excepcionais de substituições realizadas a partir do consentimento do empregador e que não descaracterizam a pessoalidade como requisito do contrato de trabalho, entre outras, as substituições consentidas pelo tomador de serviços, aquelas decorrentes de férias, licença gestante ou para o exercício de mandato sindical (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 6ª Edição. São Paulo: LTR, 2007. p.292). Quando a empresa contrata determinada parte trabalhadora para o desempenho de atividades diversas, ela o faz tendo em conta o conjunto de atributos profissionais apresentados, cuja delegação meramente eventual ou circunstancial de parte dessas atividades laborativas para um terceiro nem sempre é suficiente para abolir o caráter intuitu personae da relação. De igual maneira, as substituições autorizadas pela tomadora nem de longe colocam em xeque a pessoalidade. Em outra perspectiva, fratura o critério da pessoalidade a subcontratação permanente de mão de obra, pela pessoa física contratada, para executar as tarefas que deveriam ser suas, salvo quando esta figura humana funciona como verdadeiro preposto ou encarregado da empresa principal contratante. Estando presente o quadro último delineado, é relevante aferir a verdadeira qualidade da pessoa física contratada, ou seja, se ela é parte trabalhadora responsável pelo supervisionamento de outros trabalhadores, atuando, assim, como encarregado ou preposto de outrem, contexto fático-jurídico que não desnatura a pessoalidade, ou, por outro lado, se exerce ela verdadeira atividade empresarial por conta própria, com todos os beneplácitos e riscos daí inerentes. Não por outra razão o suposto da pessoalidade precisa ser investigado sempre que a tomadora o refute de modo peremptório. O terceiro requisito da relação de emprego é a natureza não eventual da prestação de serviços. É necessário que o trabalho seja executado com um razoável caráter de permanência e não de maneira absolutamente ocasional ou esporádica. Em outros termos, eventual é o trabalho prestado uma vez ou outra, sem caráter de permanência, com longas pausas entre um dia e outro de serviço, na maioria das vezes, registre-se, trabalho este executado muito distante da razão de ser (atividade permanente e finalística) de determinado negócio capitalista. A espécie sob o manto de labor eventual não se coaduna com as atividades obreiras desenvolvidas de forma rotineira, inclusive na atividade finalística da empresa contratante. Não obstante a enorme controvérsia que paira na literatura especializada em torno do que venha a ser, para fins jurídicos, trabalho prestado de forma eventual, "difícil será configurar-se a eventualidade do trabalho pactuado se a atuação do



trabalhador contratado inserir-se na dinâmica normal da empresa - ainda que excepcionalmente ampliada essa dinâmica" (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 6ª Edição. São Paulo: LTR, 2007. p.296.). Cumpre esclarecer que a relação de emprego, constituindo espécie do gênero contrato-realidade, não se apega a registros formais, mas se revela em função da presença no plano real dos requisitos inscritos nos artigos 2º e 3º da CLT. Também é oportuno frisar que situações contratuais várias gravitam em torno da relação jurídica de emprego, tanto em função da própria forma como são executadas, apesar da boa-fé dos contratantes, quanto em decorrência de fraudes arquitetadas com o objetivo deliberado de elidi-la, reduzindo os encargos sociais incidentes. Seja como for, fato é que entre os elementos constitutivos da relação de emprego figura a subordinação jurídica, que está presente quando manifesto o poder do tomador dos serviços de dirigir e fiscalizar a execução dos serviços (DÉLIO MARANHÃO), apropriando-se de seus resultados ("ajenidad", ALONSO OLEA; alteridade, MAGANO). Como preconizam EVARISTO DE MORAES FILHO e ORLANDO GOMES, "por subordinação jurídica entende-se um estado de dependência real criado por um direito, o direito do empregador de comandar, dar ordens, donde nasce a obrigação correspondente do empregado de se submeter a essas ordens. ... Trata-se, aqui, ao contrário, do direito completamente geral de superintender a atividade de outrem, de interrompê-la ou suscitá-la à vontade, de fixar limites, sem que para isso seja necessário controlar continuamente o valor técnico dos trabalhos efetuados. Direção e fiscalização, tais são os dois pólos de subordinação jurídica." (MARANHÃO, Délio. Direito do Trabalho. São Paulo: Ed. FGV. p. 51.) A subordinação de que trata o art. 3º da CLT é "(...) aquela em que o trabalhador deve ser curvar aos critérios diretivos do empregador, suas disposições quanto ao tempo, modo e lugar da prestação, suas determinações quanto aos métodos de execução, usos e modalidade próprios da empresa, da indústria ou do comércio." [9] A subordinação assim identificada a partir do fenômeno do trabalho por conta alheia, como mencionado antes (MANUEL ALONSO OLEA), na alienação do trabalho alheio em proveito de outrem, parece-me ser um conceito clássico do mais destacado suposto da relação de emprego. A apropriação do trabalho alheio em proveito próprio encontra-se necessariamente revestida de subordinação jurídica, mas, segundo legislação infraconstitucional brasileira, faz-se imprescindível que também estejam presentes, para a configuração do vínculo empregatício, os supostos da prestação laboral por pessoa física, com pessoalidade (intuitu personae), em caráter não eventual e mediante onerosidade (retribuição salarial). Para além da subordinação jurídica clássica, em tempos de acelerada revolução tecnológica, época da Indústria 4.0, do predomínio da robótica e dos instrumentos da microeletrônica, da crescente intelectualização do trabalho humano, cujo controle do processo, em muitas atividades econômicas, não se dá mais pelo método presencial exercido antes pelos patrões e seus prepostos, vez que é possível fazê-lo de forma ainda mais



contundente mediante o uso de recursos eletrônicos, devemos examinar o requisito jurídico da subordinação tendo em conta mudanças de forma as quais não mitigam o conteúdo do extremo domínio dos proprietários dos meios de produção sobre os donos da força de trabalho. Manifestações outras de subordinação no encontro do capital com o trabalho, habilmente escamoteadas na era da revolução da cibernética, quando rasgadas as aparências da forma, apenas reforçam a presença do mais destacado pressuposto para a configuração da relação de emprego entre proprietários dos bens e serviços (meios de produção) e os trabalhadores por eles contratados. Em magnífica obra clássica de Direito do Trabalho, verificando o desenvolvimento de teorias jurídicas originárias da Itália, Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena percebia, nos anos 1970, que o capital, a tecnicidade, o crescimento do trabalho intelectual e a revolução tecnológica, muito embrionária quando comparada com a robótica dos dias de hoje, estavam alterando a forma de controle empresarial do trabalho humano, saindo do passo a passo físico, do controle presencial de jornada ou de outras ordens a serem cumpridas pelos empregados, para novas maneiras de fiscalização com o intuito de mascarar a relação de emprego. Por isso mesmo, compreendeu o juslaboralista mineiro que a subordinação não estava desaparecendo das relações de trabalho, mas precisava ser olhada também a partir de novas lentes, conforme trecho escolhido para ser aqui destacado: "Abertura de vivas consequências traz De Ferrari, quando sustenta que devemos defender-nos de outro (conceito) que confunde a subordinação com o cumprimento de horário e convivência de empregado e empregador, porque este modo de ver concederia a uma das partes a possibilidade material de dar ordens e controlar diretamente seu cumprimento, o que a rigor, não tem importância. Na dinâmica e na estrutura da empresa, que pressupõe integração e coordenação de atividades. A exteriorização da subordinação em atos de comando é fenômeno de ocorrência irregular, variável, muitas vezes imperceptível e esses atos sofrem um processo de diluição, até quase desaparecem, à medida em que o trabalho se tecniciza e se intelectualiza. A pesquisa jurídica incumbe vencer, tanto quanto possível, a barreira do aleatório, do aparente, e localizar um ponto de intersecção, a partir do qual se pode afirmar, com um mínimo de arbítrio, a existência de subordinação. Muito feliz a expressão de De Ferrari, ao aludir à subordinação como poder cujo exercício é contingente". (RIBEIRO DE VILHENA, Paulo Emílio. Relação de Emprego- Estrutura Legal e Supostos. São Paulo: Saraiva, 1975, p. 233.) Independente da nomenclatura conferida à subordinação, integrativa ou estrutural como aquela "que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento" (DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. In: Revista LTr. São Paulo: Ltr, 2009.70-06/667), o fato é que qualquer atividade laboral submetida às diretrizes traçadas para a consecução dos objetivos da empresa, por si



só, configura trabalho subordinado, independentemente do seu desenvolvimento à distância ou por qualquer meio telemático. Na subordinação integrativa ou estrutural não se exige que o empregador, ou seus prepostos, emitam ordens diretas à figura do trabalhador. O controle se realiza mediante o resultado do trabalho, rompendo-se assim, com o conceito clássico de hierarquia funcional. Aliás, no particular, a CLT não realiza qualquer distinção entre o controle presencial das atividades obreiras e o realizado pelos meios telemáticos, para fins de configuração da subordinação e dos limites da jornada de trabalho (artigo 6º, parágrafo único). Trabalho prestado por pessoa física, de maneira pessoal, mediante assalariamento, em caráter não eventual e com subordinação jurídica clássica ou integrativa/estrutural compõem a realidade das relações de trabalho desenvolvidas no âmbito das plataformas digitais, daí ressaíndo a conclusão de que as práticas uberistas sonegadoras de direitos trabalhistas, depois de violarem a Constituição da República e o Direito Internacional do Trabalho, também desafiam o Direito infraconstitucional brasileiro. Quanto ao quinto critério, o da onerosidade ou da percepção de salário como retribuição pelos serviços obreiros prestados, o fato é que toda vez que não houver trabalho verdadeiramente voluntário existirá a necessidade de pagamento de remuneração à parte trabalhadora. É uma decorrência natural da compra da força de trabalho por pessoa jurídica ou pessoa física: o trabalhador cede a sua mão de obra em prol de determinada atividade e o tomador, em contrapartida, o remunera conforme pactuado pelas partes, daí ressaíndo o caráter bilateral mais expressivo desta relação jurídica. Algumas vezes, ao final, registre-se, a retribuição oferecida pelo tomador de serviços pode ser reconhecida como modalidade distinta daquela salarial stricto sensu devida a empregadas e empregados, desde que os outros supostos da relação de emprego não estejam presentes. Sintetizando: em harmonia com o texto da Constituição da República e com as normas internacionais do trabalho, a legislação infraconstitucional brasileira, na concreta perspectiva de valorização do trabalho formal por ela regulado, exige, para a caracterização da relação de emprego, o labor prestado por pessoa física em prol de outrem, em caráter pessoal ou personalíssimo (intuitu personae), de forma não eventual, com subordinação jurídica e onerosidade (salário). Reunidos esses supostos, o vínculo empregatício entre as partes encontra-se irremediavelmente configurado, com todos os consectários daí decorrentes, a começar pela necessidade de registro do contrato de trabalho na CTPS obreira desde o primeiro dia de labor. Na hipótese vertente, é incontroversa a prestação de serviços do reclamante em benefício da reclamada desde janeiro de 2016, sendo que, antes de tal data, o obreiro já labora em favor da demandada pois era empregado de empresa terceirizada que prestava serviços para a embaixada. Encontra-se consagrado na jurisprudência trabalhista o entendimento de que, uma vez admitida a prestação de serviços aduzida pelo reclamante, o ônus de comprovar a alegação de que a relação não se deu nos moldes previstos nos



mencionados dispositivos celetistas é da parte reclamada, a teor do previsto no art. 818 da CLT c/c com o art. 373, II, do CPC. Nesse cenário, competia à reclamada comprovar que a prestação de serviços admitida não era de natureza trabalhista, não se caracterizando o vínculo de emprego no caso em exame. Assim, cumpre ao julgador examinar com detida atenção a prova concreta dos autos, de modo a enquadrar corretamente a situação fática, evitando a ocorrência de fraudes. Note-se que a reclamada, no depoimento pessoal da preposta, colhido na audiência de instrução e disponível para consulta no link: <https://trt10-jus-br.zoo.m.us/rec/share/-uZcODYxcggOeBJG7XBOhI1GUFjTptAyVD2PiTTrZ4IbkTWI872nGqkUOHHPYB.Wo5W7JUUr2GWh2Sm9?startTime=1727373460000>, afirmou que todos que trabalham na embaixada, trabalham como PJ. Que a embaixada informa a todos que somente contrata as empresas e não as pessoas. Que o combinado com a embaixada era de que se precisasse faltar, deveria encaminhar um substituto, mas que acredita que o reclamante nunca indicou um substituto. Que todos são subordinados à embaixadora e a todos que são hierarquicamente superiores ao seu cargo. A única testemunha ouvida, trazida pelo reclamante, com depoimento gravado disponível no mesmo link acima transcrito (aos 10min), afirmou que trabalhou de 2014 até maio de 2022, inicialmente por meio de empresa prestadora de serviços, trabalhando em serviços gerais, que trabalhava com o reclamante, de segunda a sexta-feira, das 7h às 17h, que os empregados eram subordinados ao embaixador, que abriu um MEI por solicitação do embaixador à época, que abrir um MEI era obrigatório, sob pena de ser "mandado embora". Ressai do depoimento pessoal da preposta que havia uma imposição na contratação, por parte da embaixada, de somente contratar pessoas por meio da constituição de empresas individuais, mesmo que diretamente subordinadas às ordens da embaixadora. Por outro lado, a testemunha da reclamante confirma que os empregados, após o fim do contrato de prestação de serviços com a antiga empregadora, foram obrigados a abrir uma empresa individual para continuar a prestação de serviços em favor da embaixada. E que tanto o reclamante quanto a testemunha passaram a receber como pessoa jurídica, cuja constituição foi toda operacionalizada pela reclamada, para mascarar a verdadeira relação de emprego mantida entre as partes. Ademais, como bem ressaltado na sentença, existem recibos de pagamento de serviços inclusive para períodos nos quais não havia contrato de prestação de serviços vigente entre a embaixada e a pessoa jurídica do reclamante. Dessa forma, com amparo nas provas produzidas nestes autos, restou confirmada a alegação exordial de que a reclamada se utilizou da pessoa jurídica para burlar o cumprimento dos direitos trabalhistas, o que é denominado de "pejotização", configurando-se como fraude à legislação trabalhista, com vistas a suprimir os direitos constitucionais do trabalhador e a valorização do trabalho. Saliento que a relação de trabalho ocorre por um contrato de realidade, em que as relações jurídicas são definidas e conceituadas pelo conteúdo real, independente do rótulo atribuído pelas partes, portanto,



com a presença dos requisitos do art. 3º da CLT, impõe-se o reconhecimento da relação de emprego. Destarte, os elementos dos autos revelam a caracterização do vínculo empregatício, porquanto demonstrada a presença dos requisitos previstos nos art. 2º e 3º da CLT, ressaltando que a exclusividade não é requisito da relação de emprego. Não se aplica ao caso em apreço o Tema 725 do STF, já que não se discute neste processo a terceirização de serviços, mas sim a ilicitude da contratação do reclamante por meio de pessoa jurídica, tratando-se, pois, de caso de "pejotização", que diante da realizada fática demonstrada, reitero, não sustentou a tese defensiva de existência de trabalho autônomo sem fiscalização, subordinação ou pessoalidade. Nesse cenário, reputo correta a sentença, que reconheceu o vínculo empregatício no período requerido na inicial e deferiu as verbas rescisórias decorrentes da dispensa imotivada. Nego provimento ao apelo. III - CONCLUSÃO Ante o exposto, conheço do recurso ordinário da reclamada e, no mérito, nego-lhe provimento, nos termos da fundamentação. É como voto. ACÓRDÃO

Por tais fundamentos, ACORDAM os Desembargadores da egrégia Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, aprovar o relatório, conhecer do recurso ordinário da reclamada e, no mérito, negar-lhe provimento, Tudo nos termos do voto do Desembargador Relator e com ressalvas do Juiz Luiz Henrique M. da Rocha. Ementa aprovada. Julgamento ocorrido por unanimidade de votos, sob a Presidência do Desembargador Grijalbo Coutinho, com a participação do Desembargador Dorival Borges e dos Juizes convocados Denilson B. Coêlho e Luiz Henrique Marques da Rocha. Ausentes, justificadamente, os Desembargadores Flávia Falcão (na direção da Escola Judicial), Elaine Vasconcelos (em licença médica) e André R. P. V. Damasceno (em gozo de férias). Pelo MPT, o Dr. Adélio Justino Lucas (Procurador Regional do Trabalho). Sessão Ordinária Presencial de 23 de abril de 2025 (data do julgamento). GRIJALBO FERNANDES COUTINHO Desembargador Relator 422 DECLARAÇÃO DE VOTO
BRASILIA/DF, 24 de abril de 2025. PEDRO JUNQUEIRA PESSOA, Servidor de Secretaria Intimado(s) / Citado(s) - EMBAIXADA DA ROMENIA



ID DJEN: 260641511

Gerado em: 20/07/2025 05:50

Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região

Processo: 0000171-77.2024.5.10.0012

