

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo  
PUC-SP

Isabella B. G. Gouvêa

A relação jurídica entre clínicas odontológicas e profissionais de saúde como prestadores de serviço: Análise da parceria autônoma e o risco de reconhecimento do vínculo empregatício à luz do Tema 725 do STF

São Paulo  
2025

Isabella B. G. Gouvêa

A relação jurídica entre clínicas odontológicas e profissionais de saúde como prestadores de serviço: Análise da parceria autônoma e o risco de reconhecimento do vínculo empregatício à luz do Tema 725 do STF

Trabalho de Conclusão de Curso apresentada à banca examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito sob orientação da Prof.<sup>a</sup> Fabíola Marques.

São Paulo

2025

Sistemas de Bibliotecas da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo -  
Ficha Catalográfica com dados fornecidos pelo autor

Gouvêa, Isabela B. G.

A relação jurídica entre clínicas odontológicas e profissionais de saúde como prestadores de serviço: Análise da parceria autônoma e o risco de reconhecimento do vínculo empregatício à luz do Tema 725 do STF. / Isabela B. G. Gouvêa. -- São Paulo: [s.n.], 2025.

58p. ; 15 cm.

Orientador: Fabíola Marques.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) -- Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Graduação em Direito, 2025.

1. direito do trabalho. 2. contrato de parceria. 3. clínica odontológica. 4. Tema 725. I. Marques, Fabíola . II. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Trabalho de Conclusão de Curso para Graduação em Direito. III. Título.

CDD

Banca Examinadora

---

---

---

---

---

À comunidade da Pontifícia Universidade  
Católica de São Paulo pelo apoio permanente.

## AGRADECIMENTOS

Chegar até aqui foi uma caminhada intensa, repleta de desafios, aprendizados e transformações. Sou profundamente grata a todos que, de alguma forma, fizeram parte dessa trajetória.

Aos meus amigos Beatriz, Victoria e Aron, por estarem comigo desde o início da faculdade, ainda nos tempos de EAD, quando a distância e a incerteza da pandemia não impediram que nascesse uma amizade verdadeira.

Ao meu noivo, por toda paciência, amor e apoio incondicional em cada etapa dessa jornada. Obrigada por acreditar em mim mesmo quando eu duvidava, por compreender minhas ausências e celebrar comigo cada conquista.

Aos meus pais, minha base e meu maior exemplo de dedicação e força. Nada disso seria possível sem o amor, os valores e o esforço de vocês. Este trabalho é fruto também de tudo o que me ensinaram — sobre responsabilidade, ética e, acima de tudo, sobre seguir em frente com coragem.

A todos que contribuíram de alguma forma, meu mais sincero obrigada. Este TCC é o encerramento de uma fase e o início de muitas outras que virão.

“O correr da vida embrulha tudo. A vida é assim: esquenta e esfria, aperta e afrouxa, sossega e depois desinquieta. O que ela quer da gente é coragem.”

João Guimarães Rosa

## RESUMO

GOUVÊA, Isabella B. G. **A relação jurídica entre clínicas odontológicas e profissionais de saúde como prestadores de serviço: análise da parceria autônoma e o risco de reconhecimento do vínculo empregatício à luz do Tema 725 do STF. 2025.**

A presente investigação dedica-se ao exame da validade das contratações autônomas celebradas entre clínicas odontológicas, tomando como parâmetro a tese vinculante firmada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 725 da repercussão geral. Para tanto, a escolha do objeto de estudo encontra justificativa na expansão progressiva desse modelo contratual e na multiplicação de demandas judiciais que buscam a requalificação da avença civil como vínculo empregatício, com potenciais impactos sobre a segurança jurídica e sobre a própria estrutura empresarial das clínicas. O objetivo geral do presente estudo consiste em analisar a validade das contratações autônomas celebradas entre clínicas odontológicas e profissionais da saúde. Ademais, a partir do Tema 725 do Supremo Tribunal Federal, o estudo propõe-se a identificar os limites dessa forma de contratação, prevenindo litígios e harmonizando os valores constitucionais da livre iniciativa e da dignidade do trabalho. Parte-se da hipótese de que a contratação autônoma, quando amparada por efetiva autonomia técnica, administrativa e econômica do profissional constitui prática lícita e legítima, não atraindo a incidência do regime celetista. Todavia, a constatação de elementos caracterizadores da relação de emprego impõe, nos termos do artigo 9º da CLT, a nulidade do contrato civil e o consequente reconhecimento do vínculo laboral. Metodologicamente, a pesquisa assenta-se na revisão de literatura, de modo a identificar parâmetros normativos e jurisprudenciais que orientem a distinção entre a parceria civil hígida e a fraude trabalhista. Os resultados alcançados demonstram que a higidez da parceria autônoma reclama estrita correspondência entre a forma contratual e a realidade fática, de modo que apenas a preservação efetiva da independência funcional do prestador assegura a validade do ajuste, conferindo segurança jurídica e prevenindo passivos trabalhistas.

**Palavras-chave:** direito do trabalho; contrato de parceria; subordinação jurídica; Tema 725.

## ABSTRACT

GOUVÊA, Isabella B. G. **The legal relationship between dental clinics and health professionals as service providers: analysis of autonomous partnership and the risk of employment bond recognition in light of STF Theme 725. 2025.**

The present investigation is devoted to examining the validity of autonomous contracts entered into by dental clinics, taking as a parameter the binding thesis established by the Federal Supreme Court in the judgment of Theme 725 of general repercussion. The choice of this research object is justified by the progressive expansion of this contractual model and the multiplication of judicial claims seeking the requalification of civil agreements as employment bonds, with potential impacts on legal certainty and on the business structure of clinics. The general objective of the study is to analyze the validity of autonomous contracts signed between dental clinics and health professionals. Moreover, based on the Supreme Federal Court's precedent in Theme 725, the research aims to identify the limits of such contractual arrangements, seeking to prevent litigation and to harmonize the constitutional values of free enterprise and the dignity of labor. The central hypothesis is that autonomous contracting, when supported by genuine technical, administrative, and economic independence of the professional, constitutes a lawful and legitimate practice that does not trigger the incidence of the CLT regime. However, the identification of elements characterizing an employment relationship entails, under Article 9 of the CLT, the nullity of the civil contract and the consequent recognition of the labor bond. Methodologically, the research is grounded in a literature review, in order to identify normative and jurisprudential parameters guiding the distinction between valid civil partnerships and fraudulent labor arrangements. The findings demonstrate that the validity of the autonomous partnership requires strict correspondence between the contractual form and the factual reality, so that only the effective preservation of the professional's independence ensures the legitimacy of the agreement, guaranteeing legal certainty and preventing labor liabilities.

**Keywords:** labor law; partnership contract; legal subordination; STF Theme 725.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>11</b>
<b>2</b>	<b>FUNDAMENTOS JURÍDICOS DA RELAÇÃO DE TRABALHO .....</b>	<b>14</b>
<b>2.1</b>	<b>Relação de emprego e requisitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho....</b>	<b>14</b>
<b>2.2</b>	<b>Trabalho autônomo e contrato de parceria.....</b>	<b>18</b>
<b>2.3</b>	<b>Diferenças entre empregado com vínculo empregatício CLT X prestador de serviços autônomo .....</b>	<b>20</b>
<b>3</b>	<b>A PARCERIA ENTRE CLÍNICAS E PROFISSIONAIS DE SAÚDE.....</b>	<b>22</b>
<b>3.1</b>	<b>Do modelo de parceria autônoma: conceito e finalidade.....</b>	<b>23</b>
<b>3.2</b>	<b>Aspectos legais e contratuais da parceria.....</b>	<b>27</b>
<b>3.3</b>	<b>Aplicação prática nas clínicas odontológicas.....</b>	<b>29</b>
<b>4</b>	<b>O TEMA 725 DO STF E A JURISPRUDÊNCIA ATUAL .....</b>	<b>33</b>
<b>4.1</b>	<b>Análise do julgamento do Tema 725 do STF.....</b>	<b>33</b>
<b>4.2</b>	<b>Da contratação autônoma e o contrato de parceria à luz do Tema 725 do STF.....</b>	<b>34</b>
<b>4.3</b>	<b>Aplicação do Tema 725 nas clínicas odontológicas e a prestação de serviços por parceria.....</b>	<b>39</b>
<b>5</b>	<b>RISCOS E RECOMENDAÇÕES JURÍDICAS .....</b>	<b>43</b>
<b>5.1</b>	<b>Elementos indicativos e excludentes do vínculo empregatício.....</b>	<b>44</b>
	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>53</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>54</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho, desde sua gênese, firmou-se como instrumento de proteção social destinado a equilibrar a relação entre capital e trabalho. A positivação dos direitos trabalhistas, culminando na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, representou marco normativo que buscou conter a exploração da força de trabalho mediante o reconhecimento da dignidade da pessoa humana como valor jurídico fundamental. Nesse contexto, o legislador estabeleceu critérios objetivos para a caracterização da relação de emprego, tendo no art. 3º da CLT a descrição de seus elementos: a pessoalidade, a habitualidade, a onerosidade e, sobretudo, a subordinação jurídica.

Nessa seara, com o advento da Constituição da República de 1988, ampliou-se a densidade normativa dos direitos sociais, em especial no art. 7º, assegurando-se ao trabalhador um rol extenso de garantias mínimas, de índole fundamental. Ao mesmo tempo, a Carta Magna consagrou princípios de liberdade econômica, livre iniciativa e valorização da atividade produtiva, insculpidos nos arts. 1º, IV, e 170.

A dialética entre a tutela laboral e a autonomia privada incorporou-se de modo indelével ao âmbito da hermenêutica constitucional, impondo ao intérprete o dever de compatibilizar a conciliação de princípios que, conquanto dotados de racionalidades diversas, possuem assento convergente no texto fundamental da República.

Nesse cenário de sobreposição principiológica, constata-se a expansão dos contratos de natureza civil celebrados entre entes empresariais e profissionais autônomos, notadamente no setor da saúde, no qual a dinâmica econômica dos prestadores demanda a adoção de modelos contratuais dotados de maior flexibilidade normativa (LISBÔA: MUNHOZ, 2019).

As clínicas odontológicas, ao utilizarem a contratos de parceria com cirurgiões-dentistas, incorporaram prática consolidada em razão da autonomia técnica desses profissionais e da necessidade de estruturação de modelos de gestão compatíveis com o mercado. Ocorre, entretanto, que a fiscalização da Justiça do Trabalho, pautada na análise fática, muitas vezes conduz à controvérsia quanto à validade desses contratos, suscitando o risco de reconhecimento do vínculo empregatício.

Posto isto, a fixação da tese de repercussão geral no Tema 725 do Supremo Tribunal Federal, fixado no julgamento do RE 958.252/MG, culminou um importante marco para a matéria. Destarte, ao afirmar a legitimidade da contratação autônoma quando ausente à subordinação, o STF consolidou entendimento que impõe aos tribunais trabalhistas a

observância do princípio da legalidade e a preservação da autonomia da vontade. Nesse pressuposto, a questão assume relevância para o setor odontológico, em que a interpretação equivocada da relação contratual pode comprometer tanto a segurança jurídica das empresas quanto o direito de autodeterminação profissional.

Nessa seara é mister sublinhar que o Supremo Tribunal Federal, ao firmar a tese vinculante no Tema 725 da repercussão geral, reconheceu a licitude de arranjos contratuais alternativos, inclusive em atividades-fim, desde que preservada a autonomia técnica e econômica do prestador e ausente a subordinação jurídica. Partindo desse pressuposto, surge, assim, a questão norteadora de pesquisa: Até que ponto contratações autônomas de profissionais da saúde em clínicas odontológicas, celebradas como forma de parcerias, podem ser consideradas válidas em consonância com o Tema 725, sem risco de reconhecimento do vínculo empregatício?

O objetivo geral do presente estudo consiste em analisar a validade das contratações autônomas celebradas entre clínicas odontológicas e profissionais da saúde. Ademais, a partir do Tema 725 do Supremo Tribunal Federal, o estudo propõe-se a identificar os limites dessa forma de contratação, prevenindo litígios e harmonizando os valores constitucionais da livre iniciativa e da dignidade do trabalho.

Os objetivos específicos da pesquisa são: Investigar os critérios legais e jurisprudenciais para o reconhecimento do vínculo empregatício; Identificar os principais elementos diferenciais entre contrato de parceria e relação de emprego; Analisar a aplicação prática do Tema 725 do STF em decisões judiciais.

No que concerne à metodologia, a presente pesquisa adotou a revisão da literatura com caráter qualitativo, exploratório e descritivo. Assim, trata-se de estudo bibliográfico, desenvolvido a partir da análise de dispositivos normativos, doutrina especializada e jurisprudência consolidada, especialmente o julgamento do Supremo Tribunal Federal no RE 958.252/MG.

Para tanto, o levantamento bibliográfico contemplou obras doutrinárias, com especial atenção aos autores que se debruçaram acerca dos institutos da subordinação, da autonomia e da primazia da realidade. E pesquisas em face do Tema 725 da repercussão geral do Supremo Tribunal Federal em clínicas odontológicas. Também foram incluídas decisões da Justiça do Trabalho e da Suprema Corte, para a compreensão da linha divisória entre a contratação civil legítima e a fraude trabalhista, nos termos do artigo 9º da CLT. Destarte, a metodologia consiste, portanto, na sistematização de referenciais teóricos e normativos que permitam identificar os fundamentos constitucionais e infraconstitucionais da contratação autônoma no setor

odontológico, bem como os limites de intervenção da Justiça do Trabalho diante da tese vinculante fixada pelo Supremo Tribunal Federal.

## 2 FUNDAMENTOS JURÍDICOS DA RELAÇÃO DE TRABALHO

A normatividade que rege a relação de trabalho, em sua acepção técnico-jurídica, estrutura-se a partir da distinção entre o vínculo de emprego disciplinado pela Consolidação das Leis do Trabalho e as demais formas de contratação laboral não subordinada. A delimitação conceitual entre trabalho subordinado e autônomo representa pressuposto metodológico indispensável à correta qualificação jurídica da prestação de serviços.

Com base na interpretação sistemática da legislação vigente, examinam-se os elementos essenciais à caracterização do vínculo empregatício, os critérios de exclusão da subordinação jurídica e a juridicidade dos contratos de parceria, à luz do regime infraconstitucional e dos limites impostos pelo Tema 725 da Repercussão Geral.

### 2.1 Relação de emprego e requisitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho

A “relação de emprego” trata-se de vínculo jurídico fundado em pressupostos legais objetivos e de ordem pública, cuja verificação exige a presença simultânea de requisitos cumulativos previstos expressamente na legislação infraconstitucional (CARRION, 2018). Ausente qualquer dos elementos essenciais afasta-se a incidência do regime celetista, com a consequente inaplicabilidade da normatividade juslaboral (DELGADO, 2020).

A expressão “relação de trabalho” compreende toda e qualquer atividade laboral desempenhada por pessoa natural em favor de outrem, independentemente da existência de vínculo empregatício, abrangendo, desse modo, prestações de natureza autônoma, eventual, avulsa ou voluntária, que não se subsumem às normas da CLT (LISBÔA: MUNHOZ, 2019). Segundo o entendimento doutrinário de Alice Monteiro de Barros, “toda relação de emprego é uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego” (BARROS, 2022, p. 172).

Não obstante, a tipificação normativa da relação empregatícia encontra-se positivada no artigo 3º da CLT, instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o qual se erige como fundamento estruturante do regime celetista e consagra os critérios objetivos de identificação do vínculo empregatício sob a égide do Direito do Trabalho pátrio.

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

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

O conceito jurídico de empregado, conforme delimitado pela CLT e sedimentado pela doutrina especializada, impõe a observância cumulativa de quatro pressupostos de natureza fático-jurídica: a pessoalidade na execução das atividades, a habitualidade na prestação dos serviços, a onerosidade como contraprestação pactuada e a subordinação jurídica diante da figura do empregador (CIBILS; JÚNIOR, 2021).

De acordo com Arantes (2025), cada elemento possui densidade normativa própria, sendo objeto de interpretação sistemática tanto pela jurisprudência consolidada quanto pelos dispositivos complementares da legislação trabalhista infraconstitucional, de modo a assegurar a caracterização da relação empregatícia em conformidade com o ordenamento jurídico. Posto isto, a pessoalidade exige que os serviços sejam executados pela pessoa contratada, sem possibilidade de substituição unilateral por terceiros. Delgado (2020, p. 72) ainda explana que:

[...] A pessoalidade qualifica-se como requisito jurídico inafastável à subsunção da prestação laboral ao regime celetista, impondo, como imperativo normativo, que o labor seja executado diretamente pela pessoa natural contratada, com vedação à substituição livre ou à delegação da obrigação.

Trata-se de traço distintivo que afasta, de modo categórico, a admissibilidade de interposição de terceiros, conferindo à relação contratual um vínculo de natureza *intuitu personae*, fundado em fidúcia funcional e na identidade do sujeito prestador (SUSSEKIND *et al.*, 2017).

Como ainda assevera o jurista Souto Maior (2016, p. 61), “a pessoalidade traduz a própria essência da relação de emprego”, cuja existência exige a intervenção humana direta na execução da atividade. Sendo juridicamente inconciliável com modelos contratuais de natureza civil, nos quais predomina a fungibilidade do prestador. A partir desse enquadramento técnico, impõe-se a consideração dos demais elementos jurídicos exigidos pelo art. 3º da CLT, cuja presença cumulativa é condição necessária à incidência do regime celetista (CIBILS; JÚNIOR, 2021).

Haja vista, o critério da não eventualidade, igualmente imprescindível, refere-se à regularidade do serviço prestado, exigindo que a atividade esteja integrada à dinâmica produtiva da empresa, com habitualidade e frequência (CARRION, 2018). A prestação ocasional não gera sujeição ao regime protetivo celetista. A onerosidade, por sua vez, decorre da contraprestação econômica pactuada, disciplinada pelo art. 457 da CLT, que dispõe:

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados.

§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

A norma supracitada é complementada por seus parágrafos, que tratam da composição da remuneração e dos elementos que não se incorporam ao contrato de trabalho. A existência de remuneração fixa, variável ou mista é condição jurídica obrigatória, sendo elemento central para a incidência do regime de emprego (CARRION, 2018).

A subordinação jurídica, enquanto elemento estruturante da relação empregatícia consagra a condição de dependência do trabalhador diante da parte empregadora, manifestando-se por meio do poder diretivo que regula o modo de execução das tarefas, a temporalidade da jornada e a observância aos padrões técnicos, organizacionais e funcionais estabelecidos (LISBÔA: MUNHOZ, 2019). Referido elemento é o marco distintivo entre o vínculo de emprego e outras formas de contratação laboral, sendo sua presença condição indispensável para a incidência da normatividade celetista.

Conforme leciona Delgado (2020, p. 38), "a subordinação distingue-se por integrar o trabalhador à estrutura organizacional da empresa". Trata-se da inserção do sujeito prestador no domínio organizacional da parte contratante, com perda de autonomia na condução do labor, o que distingue a relação empregatícia do trabalho autônomo, no qual prevalece a independência técnico-funcional.

Nessa perspectiva, em consonância com Carrion (2018), o empregado, por integrar-se de forma permanente à dinâmica empresarial e submeter-se aos riscos da atividade econômica alheia, encontra-se juridicamente protegido pelo rol de garantias estabelecido no art. 7º da Constituição da República, cuja natureza é de direito social fundamental (BRASIL, 1988).

Dentre essas garantias, figuram a irredutibilidade do valor nominal da remuneração, a limitação objetiva da jornada de trabalho, o gozo de repousos periódicos remunerados, a tutela em face da despedida arbitrária e o direito à cobertura previdenciária, constituindo, em seu conjunto, um sistema normativo destinado à proteção da dignidade do trabalhador em face da

desigualdade estrutural existente na relação de trabalho (BARROS, 2022).

Destarte, a subordinação, nesse contexto, constitui o núcleo distintivo da relação empregatícia, manifestando-se pela sujeição do trabalhador à autoridade organizacional do empregador, que exerce, de forma unilateral, os poderes diretivo, regulamentar e disciplinar. Conforme disposto nos termos do art. 2º da CLT:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiver sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia íntegro grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

Destarte, à luz do dispositivo legal supramencionado e da construção doutrinária consolidada, impõe-se o reconhecimento de que o vínculo de emprego somente se estabelece validamente entre pessoa física e ente que detenha, de forma inequívoca, a titularidade do poder diretivo, assumindo para si os riscos e encargos inerentes à atividade econômica explorada (ZEMPULSKI, 2021). A ausência de qualquer dos elementos fático-jurídicos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT obsta a aplicação do regime celetista, tornando inaplicável a normatividade trabalhista às relações fundadas na autonomia contratual de natureza civil. (CIBILS; JÚNIOR, 2021).

Trata-se de norma de ordem pública e de interpretação obrigatória em favor da efetividade dos direitos sociais. No âmbito constitucional, a validade da contratação por instrumento autônomo foi objeto de sistematização jurídica no Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Tema 725 da Repercussão Geral, cuja tese fixada dispõe:

É lícita à 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. (BRASIL, STF, RE 958.252/MG, Rel. Min. Luís Roberto Barroso, 2018).

O relator fundamentou sua posição a partir da liberdade de organização produtiva assegurada ao empregador, ressaltando que o Direito do Trabalho deve coibir fraudes, mas não pode inviabilizar arranjos jurídicos legítimos que não impliquem subordinação. Ressaltou-se,

ainda, que a terceirização de atividades-fim não viola, por si só, os direitos sociais constitucionalmente assegurados, desde que respeitados os preceitos mínimos de proteção ao trabalhador.

A tese fixada passou a vincular os órgãos do Poder Judiciário e a Administração Pública direta e indireta, nos termos do art. 927, inciso III, do Código de Processo Civil. Portanto, constitui norma de eficácia vinculante quanto à licitude da contratação de profissionais autônomos, desde que ausente à subordinação jurídica (ZEMPULSKI, 2021).

Dessarte, a partir dessa fundamentação, constata-se que comprovação isolada de algum requisito não basta para reconhecer vínculo. A presença concomitante dos requisitos é condição *sine qua non*. A jurisprudência consolidada reforça a primazia da prova material sobre a forma contratual, exigindo a análise da realidade dos fatos para identificar se há relação de emprego celetista.

## **2.2 Trabalho autônomo e contrato de parceria**

A prestação de serviços por profissional autônomo constitui vínculo jurídico de natureza civil, insuscetível de integração ao regime celetista, porquanto ausente o elemento da subordinação jurídica. Nessa modalidade, o prestador organiza a própria atividade, define seus métodos, horários e meios de execução, sem sujeição ao poder diretivo, disciplinar ou organizacional do contratante. A doutrina assinala que o traço distintivo essencial encontra-se na liberdade de condução do labor, afastando a dependência hierárquica própria do contrato de trabalho (LISBÔA: MUNHOZ, 2019).

O fundamento normativo da prestação autônoma encontra-se no Direito Civil, especificamente nos arts. 593 a 609 do Código Civil, que regulam a contratação de serviços quando ausentes os requisitos caracterizadores da relação de emprego. O art. 593 dispõe: a prestação de serviço, que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou à legislação especial, rege-se-á pelas disposições deste Capítulo.

Dessa forma, o contrato civil de prestação de serviços somente encontra guarida no ordenamento quando ausente subordinação jurídica, sendo a autonomia técnica, funcional e econômica do prestador requisito inafastável para a validade da avença, cuja natureza se descaracteriza diante de qualquer elemento que denote relação de emprego (BARROS, 2022).

Nesse tocante, a doutrina converge em afirmar que a habitualidade e a remuneração, por si sós, não geram vínculo de emprego (OLIVEIRA *et al.*, 2015). Conforme Carrion, a autonomia na condução da atividade, aliada a não exclusividade contratual e à assunção dos riscos pela própria parte prestadora, representa critério jurídico relevante para afastar a incidência do vínculo celetista. Ainda para Carrion:

A autonomia na condução da atividade, aliada a não exclusividade contratual e à assunção dos riscos pela própria parte prestadora, representa critério jurídico relevante para afastar a incidência do vínculo celetista. A natureza jurídica do contrato autônomo exige a inexistência de subordinação direta, ainda que a prestação ocorra com habitualidade ou mediante remuneração (CARRION, 2018, p. 48).

A explicação expressa pelo autor em comento harmoniza-se com o art. 421 do Código Civil, que, por sua vez, condiciona a liberdade contratual ao respeito à função social do contrato, exigindo que a boa-fé objetiva e a finalidade social do ajuste orientem a avença obrigacional (SUSSEKIND *et al.*, 2017).

Importa destacar que a utilização fraudulenta de contratos civis para mascarar vínculos empregatícios encontra vedação expressa no art. 9º da CLT, que estabelece: “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. A análise da realidade material da prestação prevalece sobre a forma adotada pelas partes, em conformidade com o princípio da primazia da realidade (ZEMPULSKI, 2021).

No campo específico dos serviços especializados, destaca-se o contrato de parceria, figura jurídica de natureza civil-associativa. Trata-se de convenção bilateral pela quais profissionais legalmente habilitados ajustam a divisão de receitas e encargos, sem formação de vínculo empregatício. A doutrina enfatiza que sua essência é associativa, fundada na cooperação e na autonomia recíproca. Como observa Barros:

No que se refere ao contrato de parceria, cujas hipóteses de incidência têm sido verificadas no setor de serviços especializados, destaca-se sua natureza associativa e não empregatícia. Trata-se de ajuste por meio do qual profissional legalmente habilitado convencionam a partilha de receitas e encargos, com vistas ao exercício de atividades comuns, sem hierarquia entre as partes (BARROS, 2022, p. 81).

No mesmo sentido, destaca-se o entendimento doutrinário de Maurício Godinho Delgado, ao assinalar que:

Para que se reconheça a higidez jurídica do contrato de parceria, exige-se que a autonomia técnica, econômica e jurídica do profissional parceiro esteja preservada em sua inteireza, por pena de descaracterização do instituto e incidência da norma

trabalhista (DELGADO, 2020, p. 373).

Delgado (2020) ressalta que a higidez do contrato de parceria pressupõe a preservação da autonomia técnica, econômica e jurídica do profissional parceiro, Por pena de descaracterização do instituto e aplicação da legislação trabalhista. Assim, quando a denominada parceria encobre situações de subordinação hierárquica, a jurisprudência trabalhista invalida o ajuste e reconhece a incidência das normas de proteção laboral, reafirmando a função social do Direito do Trabalho.

### **2.3 Diferenças entre empregado com vínculo empregatício CLT X prestador de serviços autônomo**

A distinção jurídica entre o empregado, regida pela CLT, e o prestador de serviços autônomo, disciplinado pelo Código Civil, decorre da presença ou ausência dos elementos estruturantes exigidos pelo art. 3º do diploma celetista. O vínculo empregatício caracteriza-se pela subordinação jurídica, pessoalidade, não eventualidade e onerosidade, sendo sua configuração de ordem pública e insuscetível de renúncia pelas partes contratantes (OLIVEIRA *et al.*, 2015).

Posto isto, o empregado, nos exatos termos do art. 2º da CLT, insere-se de modo funcional e permanente na estrutura organizacional da parte contratante, submetendo-se ao poder diretivo por ela exercido. A submissão abrange o comando hierárquico, a regulação do modo de execução da prestação e a possibilidade de imposição de sanções, caracterizando a subordinação jurídica como elemento nuclear da relação empregatícia.

A esse vínculo jurídico agregam-se os direitos sociais previstos no art. 7º da Constituição da República, os quais asseguram ao trabalhador proteção normativa em matéria salarial, jornada, descanso, segurança e previdência, compondo o regime tutelar do trabalho subordinado (LISBÔA: MUNHOZ, 2019).

Para Delgado (2020), o prestador de serviços autônomo exerce atividade profissional com independência técnica e organizacional, assumindo os riscos da própria atividade, fixando seus próprios horários e escolhendo os meios de execução. Imperativo sublinhar que sua validade está condicionada à ausência de subordinação direta, conforme exigência do Tema 725. Nessa seara, o autônomo pode prestar serviços a múltiplos contratantes, pactuar livremente

os termos da remuneração e, em regra, é responsável pela gestão de seus encargos tributários e previdenciários.

Enquanto o empregado é inserido na estrutura interna da parte contratante, subordinando-se às ordens e sujeitando-se ao poder diretivo, o autônomo mantém-se juridicamente independente, sem sujeição à hierarquia funcional ou a comandos operacionais. O contrato de prestação de serviços civis ou de parceria não transfere ao contratante a faculdade de direção, sendo inadmissível a ingerência sobre a forma, o tempo ou os métodos da execução (BARROS, 2022, p. 101).

Do ponto de vista da forma contratual, ainda que as partes declarem estar pactuando uma prestação autônoma, a presença dos elementos caracterizadores da relação de emprego impõe o reconhecimento do vínculo celetista, conforme o princípio da primazia da realidade, insculpido no art. 9º da CLT. De acordo com Carrion (2018), a tentativa de mascarar relações subordinadas sob a roupagem de contratos civis, comerciais ou associativos será considerada nula de pleno direito, devendo o intérprete aplicar o regime jurídico correspondente à natureza objetiva da prestação.

Insta salientar que a jurisprudência constitucional, conforme fixado pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 725, reafirma a licitude da contratação de autônomos por instrumentos civis, desde que ausente subordinação jurídica. Ademais, a liberdade de contratar, assegurada pelo art. 421 do Código Civil, não confere às partes a possibilidade de suprimir direitos indisponíveis do trabalho subordinado. A distinção entre o vínculo empregatício e a prestação autônoma exige, pois, análise orientada pela legislação vigente e pelos princípios que regem o Direito do Trabalho e o Direito Civil (BARROS, 2022).

Evidenciado o rigor técnico exigido na distinção entre vínculo empregatício e prestação autônoma, impõe-se reconhecer que a validade do contrato civil depende da ausência absoluta de subordinação jurídica (ARANTES, 2025). A aferição dos elementos fático-jurídicos deve observar o primado da realidade, afastando qualquer tentativa de simulação ou desvirtuamento normativo. Superada essa delimitação conceitual, passa-se à análise da parceria autônoma entre clínicas e profissionais da saúde, com ênfase em sua natureza jurídica, estrutura contratual e aplicação no exercício da atividade odontológica.

### 3 A PARCERIA ENTRE CLÍNICAS E PROFISSIONAIS DE SAÚDE

A relação jurídica estabelecida entre clínicas odontológicas e profissionais da saúde, em especial cirurgiões-dentistas e protéticos, pode assumir natureza contratual diversa daquela disciplinada pela CLT, desde que ausentes os elementos fático-jurídicos caracterizadores do vínculo empregatício.

Conforme sustenta Barros, “a existência da relação de emprego depende da conjugação de requisitos legais, sendo nula a tentativa de sua descaracterização formal se presentes os elementos definidores da subordinação, pessoalidade, onerosidade e habitualidade” (BARROS, 2019, p. 189). A possibilidade de contratação por regime diverso, como o contrato civil de prestação de serviços ou de parceria, encontra fundamento no artigo 593 do Código Civil, desde que observada à boa-fé objetiva (art. 422) e a função social do contrato (art. 421).

Nos termos dos arts. 2º e 3º da CLT, a configuração do vínculo empregatício demanda a presença simultânea de pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação jurídica. Ausente qualquer desses elementos resta afastada, de plano, a incidência do regime celetista.

A parceria civil constitui modalidade contratual prevista no ordenamento jurídico, fundada na autonomia da vontade (art. 421, CC), admitida para o exercício de atividade técnica autônoma, sem sujeição ao vínculo empregatício. A validade é reconhecida pela doutrina e pela jurisprudência, desde que respeitados os limites da legalidade e da função social do contrato. Gagliano e Pamplona Filho (2021, p. 82) destacam que a liberdade contratual autoriza ajustes compatíveis com a vontade real das partes, desde que não contrários à ordem pública nem eivados de simulação.

A reforma trabalhista de 2017, ao introduzir o artigo 442-B na CLT, consolidou entendimento normativo no sentido de que “a contratação do autônomo, cumpridas por este as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado”. Trata-se de disposição legal interpretativa que, segundo Delgado, “reconhece juridicamente a existência de relações autônomas legítimas, inclusive quando presentes elementos antes considerados indícios de vínculo, como habitualidade e exclusividade, desde que ausente à subordinação” (DELGADO, 2020, p. 502).

Posto isto, a disposição legal tem sido recepcionada pelo segmento odontológico, no qual é recorrente a adoção de instrumentos contratuais que preveem a utilização de espaço físico da clínica pelo profissional parceiro, a divisão de receitas conforme percentual previamente

ajustado, a liberdade na gestão da agenda e a responsabilidade do prestador quanto aos seus tributos, encargos e normas deontológicas. O modelo, quando operado em conformidade com sua finalidade jurídica e sem desvirtuamentos, afasta validamente a incidência das normas celetistas (LISBÔA: MUNHOZ, 2019).

Verifica-se, portanto, que a validade da parceria entre clínicas e profissionais da saúde exige aderência formal aos preceitos legais e coerência material com a autonomia contratual pactuada. Ausente subordinação, e presente a independência técnica, afasta-se o vínculo celetista. Conforme o art. 9º da CLT é nulo os atos que visem fraudar a legislação trabalhista (BRASIL, 1943).

### 3.1 Do modelo de parceria autônoma: conceito e finalidade

A formalização de contratos de parceria entre clínicas odontológicas e profissionais da saúde, especialmente cirurgiões-dentistas, constitui prática consolidada no setor privado da odontologia, cujo respaldo jurídico encontra-se previsto no ordenamento civil brasileiro, em especial no art. 593 do Código Civil, que disciplina a prestação de serviços de natureza não empregatícia (SUSSEKIND *et al.*, 2017).

O fundamento jurídico da contratação por parceria está amparado, ainda, na liberdade contratual e na autonomia privada, ambas garantidas pelos artigos 421 e 422 do mesmo diploma legal, desde que observados os limites impostos pela função social do contrato e pela boa-fé objetiva.

*In verbis:*

Art. 421. A liberdade contratual será exercida nos limites da função social do contrato.

§ 1º Nas relações contratuais privadas, prevalecerão o princípio da intervenção mínima e a excepcionalidade da revisão contratual.

§ 2º A alocação de riscos definida pelas partes deve ser respeitada, observados os artigos 113 e 422 deste Código.

Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de **probidade** e **boa-fé**. (grifo nosso).

Os dispositivos em comento conferem fundamento normativo à autonomia privada qualificada, orientando a validade e a interpretação de contratos civis, como o de parceria entre clínicas odontológicas e profissionais, de modo a impedir que se transfigurem, por desvio de finalidade, em vínculos empregatícios dissimulados. No plano trabalhista, a validade do

contrato de parceria encontra reforço normativo no artigo 442-B da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/2017, ao reconhecer expressamente a possibilidade de contratação do trabalhador autônomo em moldes que não caracterizem vínculo de emprego, ainda que com exclusividade e continuidade.

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

A conjugação desses fundamentos civis e trabalhistas legitima, em tese, a adoção do modelo de parceria como forma lícita de cooperação contratual entre clínicas odontológicas e profissionais da saúde, desde que ausente subordinação jurídica e mantidos os requisitos de validade contratual previstos nos arts. 104 e 107 do Código Civil.

No pacto de parceria civil, estabelece-se uma avença de natureza associativa mediante a qual as partes se comprometem a desenvolver atividade econômica comum, partilhando, em bases proporcionais, os frutos advindos da exploração lícita dos serviços prestados, sem que haja, entre elas, qualquer traço de subordinação jurídica ou inserção organizacional típica da relação empregatícia, conforme ensinam Gagliano e Pamplona Filho (2021).

Dessa forma, a avença de parceria civil celebrada entre clínicas odontológicas e profissionais da saúde consubstancia instrumento contratual regido pelo Direito Civil, cujo conteúdo obrigacional repousa sobre a cooperação entre partes juridicamente autônomas, sem que se configure qualquer subordinação hierárquica, dependência funcional ou inserção estrutural na organização do tomador dos serviços.

Por seu turno, trata-se de vínculo jurídico que se estabelece à luz da autonomia privada e da liberdade contratual, disciplinadas pelos arts. 421 e 422 do Código Civil, em que ambas as partes assumem, de forma equânime, os riscos e as responsabilidades inerentes à atividade desempenhada, participando dos resultados financeiros conforme percentual previamente pactuado (ARANTES, 2025).

É mister sublinhar que diferentemente do contrato de trabalho regido pela CLT, cuja validade pressupõe a presença simultânea de pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica, o contrato de parceria opera sob a égide do Direito Civil, afastando-se do regime celetista por não apresentar os elementos fático-jurídicos indispensáveis à sua caracterização (ARANTES, 2025). Destarte, a distinção entre o contrato de parceria e a relação empregatícia encontra-se no locus normativo da subordinação, que, sendo ausente, impede o enquadramento jurídico da prestação como relação de emprego, vedando, inclusive, sua descaracterização mediante simples aparência ou rotulagem contratual.

Cumpra assinalar que a natureza jurídica do vínculo há de ser examinada sob o prisma

do princípio da primazia da realidade, de modo que a validade do contrato de parceria fica condicionada à correspondência efetiva entre as cláusulas pactuadas e a forma concreta da prestação. A verificação de elementos característicos da relação de emprego, como ingerência funcional, comando hierárquico e exclusividade absoluta, atrai a incidência do art. 9º da CLT, que fulmina de nulidade os atos praticados com intuito de fraudar a legislação trabalhista

Nessa esteira, no processo 0000106-79.2023.5.19.0008, o Tribunal Regional do Trabalho apreciou caso envolvendo cirurgiã-dentista que prestava serviços em clínica particular mediante recebimento de percentual sobre os atendimentos, sem controle direto de jornada, nem ordens específicas. A prova testemunhal mostrou que a profissional possuía ampla liberdade para organizar sua agenda, negociar condições com os pacientes e manter outra clínica de sua titularidade em funcionamento paralelo, não se verificando os elementos legais da relação empregatícia (TRT19, 2023).

Nos autos, a reclamante atuava como cirurgiã-dentista vinculada à clínica por meio de percentual incidente sobre os procedimentos realizados, sem percepção de salário fixo, sem submissão a jornada determinada e com liberdade para estabelecer acordos financeiros diretamente com os pacientes. Consta expressamente do julgado:

[...] A própria parte autora, em seu depoimento, afirmou que recebia de 25% a 30% sobre os atendimentos realizados na clínica, não havendo salário fixo; declarou ainda que possuía consultório próprio, prestava atendimento particular em outro endereço e que, na clínica, ela mesma emitia os boletos aos clientes (TRT19, 2023).

Haja vista, é consabido que a habitualidade, isoladamente, não configura vínculo empregatício. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho e a doutrina majoritária assentam que os quatro elementos do artigo 3º da CLT devem coexistir para que haja relação de emprego: pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação jurídica (BRASIL, 1943). Nesse sentido, Carrion (2022, p. 211) é assertivo ao registrar que “a ausência de subordinação, mesmo diante da habitualidade e da remuneração, afasta a existência de relação de emprego”.

Além do mais, insta sublinhar que em instância recursal, o Tribunal manteve a improcedência do pedido de reconhecimento de vínculo empregatício, destacando a ausência de subordinação jurídica, conforme exigido pelo artigo 3º da CLT. Segundo o acórdão:

O conjunto probatório evidencia a inexistência do elemento subordinação, essencial à configuração da relação de emprego. A reclamante possuía autonomia para definir sua agenda, não estava sujeita a controle de jornada, tampouco recebia ordens diretas da direção da clínica (TRT19, 2023).

Do conjunto probatório colhido, extraiu-se a inexistência de subordinação jurídica ou de comando hierárquico exercido pela clínica sobre a profissional, razão pela qual restou afastada a incidência da legislação celetista. Reconheceu-se a natureza civil da avença, reputada compatível com os arts. 593, 421 e 422 do Código Civil, bem como com o art. 442-B da CLT, segundo o qual a contratação de autônomo, atendidas as formalidades legais, com ou sem exclusividade e de forma contínua ou não, não atrai a condição de empregado prevista no art. 3º da Consolidação.

Dessa forma, o acórdão em exame harmoniza-se com a orientação prevalente na jurisprudência trabalhista contemporânea, segundo a qual, inexistindo subordinação jurídica e estando presente a autonomia na execução da atividade técnica, o contrato de parceria firmado entre clínica odontológica e profissional de saúde ensejando válido e eficaz, não gerando vínculo empregatício.

A autonomia funcional foi igualmente reconhecida no processo 0000998-03.2023.5.19.0003, ocasião em que o próprio reclamante declarou ser responsável pela emissão de seus boletos de pagamento, não receber ordens quanto ao atendimento prestado e dispor de liberdade para atuar em outras clínicas (TRT da 19ª Região, 3ª Vara do Trabalho, 2023).

Não obstante, a doutrina reforça a mesma compreensão: Barros (2019, p. 174) acentua que “a existência de autonomia técnica, liberdade contratual e ausência de dependência econômica direta inviabiliza a configuração da relação de emprego, mesmo em relações continuadas”. Na mesma linha, Maranhão adverte que:

A simples repetição do serviço ou a sua realização continuada não implica a existência de relação de emprego, se não estiverem presentes, concomitantemente, os demais elementos configuradores da relação jurídica trabalhista. O que caracteriza o vínculo empregatício é a presença da subordinação jurídica, que se expressa no poder diretivo do empregador, e não a mera continuidade ou habitualidade do trabalho prestado (MARANHÃO, 2011, p. 109).

A lição do autor demonstra que a continuidade na prestação de serviços não possui eficácia jurídica autônoma para a configuração do vínculo empregatício, devendo ser analisada em conjunto com a presença de subordinação, elemento definidor da relação de emprego.

Por derradeiro, cumpre destacar o julgamento do Tema 725 do Supremo Tribunal Federal (RE 958.252/MG), no qual se reconheceu a licitude da contratação de terceiros, inclusive para atividade-fim, desde que mantida a autonomia do contratado e inexistente relação de subordinação (BRASIL, STF, 2018). O voto condutor, proferido pelo Ministro Luís Roberto Barroso, assentou que a liberdade de organização da atividade empresarial autoriza a

contratação de terceiros em quaisquer etapas da cadeia produtiva, desde que não se comprometam os direitos fundamentais do trabalhador.

Portanto, a celebração de parcerias autônomas na área odontológica constitui prática juridicamente válida, desde que lastreada em contrato regular, com observância dos princípios da autonomia, boa-fé e ausência de subordinação (MARTINS, 2021). O descumprimento desses elementos descaracteriza a parceria e enseja a aplicação do artigo 9º da CLT, que considera nulo o ato que vise a fraudar os preceitos trabalhistas.

### **3.2 Aspectos legais e contratuais da parceria**

A parceria civil firmada entre clínicas odontológicas e profissionais da saúde encontra amparo normativo no Código Civil, especialmente nos art. 421 e 422, os quais consagram a liberdade contratual limitada à função social do contrato e à observância da boa-fé objetiva. Nos termos do art. 421, a liberdade contratual será exercida nos limites da função social do contrato. O art. 422, por sua vez, dispõe que os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé (ARANTES, 2025). .

De acordo com Nascimento (2014), a definição legal de prestação de serviços encontra-se no art. 593 do mesmo diploma, segundo o qual toda espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição, desde que não se mostre vínculo de subordinação jurídica.

A validade formal do ajuste contratual, por sua vez, exige a observância aos requisitos elencados no art. 104 do Código Civil, quais sejam: agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável, e forma prescrita ou não defesa em lei. O art. 107 estabelece que a validade da declaração de vontade não dependerá de forma especial, senão quando a lei expressamente a exigir (SILVA, 2023).

No âmbito da legislação trabalhista, o artigo 442-B da CLT incluído pela Lei 13.467/2017, prevê que a contratação do autônomo, cumpridas por este as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação. A celebração do contrato de parceria, portanto, não enseja a aplicação do regime celetista quando ausentes os elementos caracterizadores do vínculo empregatício (MALLET, 2019).

Conforme decisão proferida no processo 0000998-03.2023.5.19.0003, o Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região asseverou que o autor prestava serviços com plena

liberdade de agenda, assumia os próprios encargos operacionais, estabelecia os valores dos procedimentos e não estava sujeito a ordens diretas, o que evidenciou a ausência de subordinação jurídica e, portanto, a licitude da contratação por forma de parceria autônoma (TRT19, 3ª VT, 2023).

No referido julgado, restou consignado que o profissional detinha a faculdade de indicar substituto em caso de ausência, circunstância que afasta o requisito da pessoalidade indispensável à configuração do vínculo empregatício. Ademais, a decisão registrou, ainda, que, em conformidade com o art. 442-B da CLT, a contratação do autônomo, mesmo quando presente exclusividade ou habitualidade, não atrai a aplicação da legislação celetista, desde que observadas às formalidades legais, como observa Arantes (2025)..

Nessa esteira, o Tribunal salientou, ademais, que profissionais liberais, a exemplo de médicos e cirurgiões-dentistas, por possuírem qualificação técnica especializada e capacidade de negociação própria, não se inserem, em regra, na presunção de hipossuficiência que fundamenta a proteção trabalhista (MALLET, 2019).

Em sede de fundamentação, os julgadores registraram a ausência de pessoalidade e subordinação, elementos imprescindíveis à configuração do vínculo celetista, nos termos dos art. 2º e 3º da CLT. O art. 2º define o empregador como aquele que assume os riscos da atividade econômica, dirige a prestação de serviços e remunera diretamente o trabalhador. O art. 3º exige, para caracterização do empregado, a prestação de serviços por pessoa física, com pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação jurídica (CASSAR, 2022).

Por conseguinte, do ponto de vista doutrinário, Barros afirma que a configuração do vínculo empregatício independe da nomenclatura atribuída pelas partes, devendo prevalecer à realidade dos fatos: “a caracterização do vínculo empregatício independe do *nomen iuris* atribuído pelas partes, prevalecendo a primazia da realidade sobre a forma” (BARROS, 2019, p. 189).

Destarte, a ausência de pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade, devidamente demonstrada em juízo por meio de elementos probatórios consistentes, notadamente provas testemunhais e documentais, conduz ao reconhecimento da validade jurídica do vínculo civil obrigacional, afastando a incidência do regime celetista. Consoante dispõe o art. 442-B da CLT, introduzido pela Lei 13.467/2017, a contratação do autônomo, cumpridas por este as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação (MALLET, 2019).

de modo que no âmbito civil, a avença entre partes autônomas encontra amparo nos art.

421 e 422 do Código Civil, que impõem, como balizas normativas da liberdade contratual, o respeito à função social do contrato e à observância da boa-fé objetiva em todas as fases da relação obrigacional (FERRAZ, 2018).

Ademais, o art 593 do mesmo diploma civil dispõe que a prestação de serviços pode ocorrer por qualquer modalidade lícita, desde que não haja sujeição jurídica ou dependência econômica direta, o que reforça a licitude da contratação autônoma em atividades técnicas especializadas, como ocorre no exercício da odontologia (NUNES, 2021). A higidez do pacto exige, sobretudo, a inexistência de elementos fático-jurídicos que revelem subordinação, ingerência ou inserção estrutural na dinâmica do tomador (RODRIGUES, 2018).

Assim, ausentes os pressupostos típicos da relação de emprego, e estando presentes a autonomia técnica do prestador, a assunção dos riscos do negócio e a liberdade contratual na fixação das condições de trabalho, impõe-se, como consequência jurídica, o reconhecimento da natureza civil da avença, à luz do sistema normativo vigente.

### **3.3 Aplicação prática nas clínicas odontológicas**

A conformação contratual verificada em estabelecimentos odontológicos, quando delineada por cláusulas que estabelecem a partilha de receitas, a assunção individual dos encargos operacionais e a plena autonomia na condução técnica da atividade, traduz vínculo de natureza eminentemente civil, insuscetível de subsunção ao regime jurídico trabalhista (CIBILS; JÚNIOR, 2021).

Nesse contexto, leciona Nunes (2021) que a jurisprudência tem assentado em contextos dessa natureza, que o profissional liberal tem a atividade de forma independente, desprovido de subordinação hierárquica, administrando a própria agenda, pactuando honorários diretamente com os pacientes e suportando os encargos inerentes à prestação, inclusive quanto ao fornecimento de insumos e equipamentos de proteção. Resta evidenciado que os elementos, apreciados pelo prisma do princípio da primazia da realidade, inviabiliza a subsunção da relação aos requisitos do art. 3º da CLT, afastando, de modo inarredável, o reconhecimento do vínculo empregatício.

A conjugação desses elementos, analisada pela égide do princípio da primazia da realidade e em estrita consonância com o art. 3º da CLT, conduz à inexorável conclusão de que não se configuram os pressupostos fático-jurídicos indispensáveis à constituição da relação de emprego, impondo-se, por conseguinte, o afastamento de qualquer pretensão voltada ao seu reconhecimento e a preservação da natureza civil da avença. (FERRAZ, 2018).

Nesse sentido, restou consignado no processo 0000106-79.2023.5.19.0008 (TRT19, 8ª VT, 12 dez. 2023), a magistrada singular examinou a contratação de cirurgiã-dentista que alegava ter sido empregada da clínica com salário fixo de R\$10.000,00 mensais. A defesa apresentou contrato verbal de parceria, com cláusula de divisão proporcional de receitas e despesas. Na sentença, consta expressamente:

A autora declarou que recebia percentual entre 25% e 30% sobre os procedimentos realizados. Afirmou ainda que possuía consultório próprio e que emitia, ela mesma, os boletos de cobrança aos pacientes. Verificou-se que a profissional tinha liberdade para gerir sua agenda, negociar valores diretamente com os clientes e se ausentar das atividades mediante substituição por colegas (TRT19, 8ª VT, 12 dez. 2023).

Diante da prova oral colhida, o juízo concluiu:

Não se constatou qualquer forma de comando hierárquico, fiscalização ou controle de jornada. A autonomia funcional e a liberdade para dispor de sua rotina afastam a presença da subordinação jurídica, o que inviabiliza o reconhecimento do vínculo empregatício. A avença revela-se compatível com o disposto no artigo 442-B da CLT (TRT19, 8ª VT, 12 dez. 2023).

No que tange o grau recursal, o Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região manteve o julgado por seus próprios fundamentos, destacando a inexistência de elementos característicos da relação empregatícia. De igual modo, no processo 0000998-03.2023.5.19.0003 (TRT19, 3ª VT, 30 nov. 2023) analisou pedido de reconhecimento de vínculo formulado por outro cirurgião-dentista. Segundo a petição inicial, o profissional teria sido contratado com subordinação e pessoalidade, características típicas da relação celetista. A prova testemunhal, no entanto, demonstrou o contrário:

A testemunha arrolada declarou que o reclamante fixava seus próprios preços, utilizava Equipamentos de Proteção Individual por sua conta e não se sujeitava a ordens da direção. Informou ainda que, na hipótese de ausência, o dentista indicava substituto sem necessidade de autorização prévia (TRT19, 3ª VT, 30 nov. 2023).

O juízo de primeiro grau, ao apreciar os elementos constantes nos autos, procedeu à análise detida do conjunto probatório, com fundamento nos princípios da primazia da realidade e da aptidão para a prova, assim fundamentou:

[...] A autonomia operacional, a inexistência de controle diretivo e a possibilidade de substituição voluntária configuram, de forma inequívoca, relação civil de prestação de serviços. A ausência de pessoalidade e de subordinação inviabiliza a aplicação do artigo 3º da CLT (TRT19, 3ª VT, 30 nov. 2023).

O acórdão confirmou, em sua integralidade, os fundamentos da sentença, enfatizando a pertinência do artigo 442-B da CLT, dispositivo que afasta o reconhecimento do vínculo

empregatício na hipótese de contratação de trabalhador autônomo. Conforme leciona Silva (2023), a autonomia da vontade, aliada à repartição objetiva dos riscos e à liberdade técnica para condução da prestação de serviços, constitui elemento delimitador que impede a incidência da normatividade celetista.

A jurisprudência consolidada reforça que os elementos da pessoalidade e da habitualidade, isoladamente, não satisfazem os pressupostos fático-jurídicos do vínculo empregatício (BOCHI; WÜNSCH, 2022), sendo imprescindível a presença do poder diretivo e da subordinação jurídica, requisitos centrais delineados no artigo 3º da CLT. A ausência desses elementos, reconhecida pela instância superior, reafirma a legitimidade da contratação autônoma e resguarda a segurança jurídica dos contratos civis celebrados entre profissionais liberais e pessoas jurídicas (LIBARDONI, 2021).

Nesse sentido, o Supremo Tribunal Federal, ao apreciar o Tema 725 da repercussão geral, firmou tese no sentido de que a contratação de pessoa jurídica ou de trabalhador autônomo é compatível com a ordem constitucional, não ensejando reconhecimento automático de vínculo de emprego, salvo quando comprovada fraude ou simulação (MALLET, 2019).

Para tanto, a decisão da Corte Suprema possui eficácia *erga omnes* e efeito vinculante, impondo-se como parâmetro hermenêutico obrigatório aos órgãos da Justiça do Trabalho, o que reforça a legitimidade da contratação autônoma e "garante segurança jurídica às relações estabelecidas entre clínicas, empresas e profissionais liberais" (FERREIRA, SALVÁTICO, 2024, p. 17).

Diante do arcabouço jurídico delineado, constata-se que a validade da parceria autônoma exige plena conformidade entre a forma contratual e a execução material dos serviços. A clínica contratante não pode exercer ingerência sobre a atividade técnica do profissional, sendo-lhe vedado impor jornada, exigir exclusividade ou fiscalizar diretamente o conteúdo da prestação (SOUZA *et al.*, 2021). O profissional, por sua vez, de acordo com Oliveira *et al* (2015) deve emitir nota fiscal, assumir encargos fiscais e operacionais, bem como manter autonomia funcional.

Ademais, a correspondência entre a dinâmica fática da prestação e as cláusulas convencionadas no ajuste civil é elemento determinante para a preservação da validade jurídica do pacto. Estando presentes a autonomia técnica do prestador, a ausência de comando hierárquico e a remuneração vinculada à efetiva execução dos serviços, afasta-se a relação de emprego nos termos da legislação vigente (FREITAS; QUELUZ, 2020).

Entretanto, restando evidenciada ingerência direta da contratante, controle funcional

reiterado ou simulação negocial, impõe-se o reconhecimento da relação empregatícia, com fundamento no art. 9º da CLT, o qual declara nulos os atos que visem a fraudar a aplicação das normas trabalhistas (BOCHI; WÜNSCH, 2022).

Diante do arcabouço normativo exposto, impõe-se reconhecer que a juridicidade da parceria civil firmada entre clínicas e profissionais da saúde não se exaure na regularidade formal do instrumento contratual, reclamando, em consonância com Resende (2018), a imprescindível correspondência entre a moldura pactuada e os elementos fático-probatórios que informam a execução da atividade.

A esse respeito, Barros (2022) esclarece que a relação jurídica somente conservará natureza civil se ausente à manifestação objetiva do poder diretivo por parte da clínica, sendo juridicamente imprescindível a autonomia técnica do prestador, a inexistência de subordinação hierárquica e a correlação direta entre a remuneração e os serviços efetivamente prestados (BOCHI; WÜNSCH, 2022). Eventuais desvios que revelem ingerência funcional, pessoalidade intransponível ou dependência econômica estrutural ensejam o deslocamento da relação para o campo celetista (DELGADO, 2020).

Nos moldes em que estruturadas licitamente, as avenças afastam a incidência do regime celetista, em conformidade com o art. 442-B da CLT e os princípios contratuais dispostos nos art. 421 e 422 do Código Civil. Todavia, na hipótese de desvirtuamento da relação ou de ingerência direta por parte da contratante, impõe-se a aplicação do art. 9º da CLT, com o consequente reconhecimento da relação de emprego (BOCHI; WÜNSCH, 2022).

Destarte, a análise do entendimento jurisprudencial, especialmente à luz do julgamento do Tema 725 do Supremo Tribunal Federal, impõe-se como objeto do capítulo subsequente, no qual serão examinadas as balizas constitucionais e infraconstitucionais que informam a licitude da contratação de profissionais autônomos para atividades-fim em ambiente empresarial.

## 4 O TEMA 725 DO STF E A JURISPRUDÊNCIA ATUAL

### 4.1 Análise do julgamento do Tema 725 do STF

O Tema 725 de repercussão geral originou-se do julgamento conjunto da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324<sup>1</sup> e do Recurso Extraordinário 958.252/MG, ambos relatados pelo Ministro Luiz Fux, ocasião em que o Supremo Tribunal Federal examinou a constitucionalidade da terceirização e de outras modalidades de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas. O Plenário da Corte assentou a tese de que:

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 [...] ADPF julgada procedente para assentar a licitude da terceirização de atividade-fim ou meio. Restou explicitado pela maioria que a decisão não afeta automaticamente decisões transitadas em julgado (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2019).

A ata de julgamento publicada em dezembro de 2023 reafirmou a extensão e a obrigatoriedade do precedente, conferindo-lhe eficácia vinculante em todo o território nacional. O entendimento consolidado pelo Supremo alterou a hermenêutica trabalhista até então dominante, fundada na Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho, a qual restringia a terceirização apenas as atividade-meio. Conforme assentou no voto condutor:

A Constituição da República não impõe modelo específico de produção, tampouco distingue entre atividades-fim e atividades-meio. A terceirização, em si mesma, não configura precarização, sendo ilícita apenas quando utilizada com intuito fraudulento ou abusivo, hipótese em que subsiste a possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício nos termos do art. 3º da CLT (BRASIL, STF, RE 958.252/MG, Rel. Min. Luiz Fux, 2018, p. 27).

A *ratio decidendi* nos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência (CF, art. 1º, IV; art. 170), bem como na autonomia privada e na liberdade de organização empresarial. Segundo Pargendler (2025), a decisão deve ser compreendida como reconhecimento da terceirização enquanto arranjo contratual compatível com a Constituição, desde que respeitados os limites da boa-fé, da função social do contrato e da dignidade da pessoa humana.

Posto isto, a decisão foi proferida em conjunto com a ADPF nº 324, cujo dispositivo declarou expressamente: É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, mantida a

<sup>1</sup> Tese firmada: I - É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada; II - A terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993 (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2019).

responsabilidade subsidiária da empresa contratante quanto às obrigações trabalhistas não adimplidas pela prestadora (BRASIL, 2018).

Dessa maneira, o Tema 725 da repercussão geral consolidou-se como marco jurisprudencial na delimitação da licitude da terceirização no Direito do Trabalho (CARLOTO *et al.*, 2022). Tratando-se de precedente vinculante que altera a hermenêutica até então consolidada pela Justiça do Trabalho, especialmente no que concerne à validade da contratação por pessoa jurídica individualizada, fenômeno usualmente designado como pejetização (MATA, 2025).

De modo que a orientação superou a jurisprudência até então dominante, consubstanciada na Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, insere-se no contexto de valorização dos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência, consagrados nos arts. 1º, IV, 170 da Constituição, e tem repercussões diretas nas relações jurídicas entre clínicas odontológicas e profissionais de saúde contratados como prestadores de serviços (CARRION, 2021).

A *ratio decidendi* do STF baseou-se na inexistência de vedação constitucional à terceirização e na premissa de que o direito do trabalho deve se adaptar às transformações do mercado, admitindo arranjos negociais compatíveis com a liberdade empresarial. Segundo Mata (2025), o voto do relator, ministro Luiz Fux, enfatizou que a Constituição não impõe modelo produtivo específico e que a terceirização, por si, não implica precarização. Eventuais violações decorrem de fraude ou abuso, hipótese em que subsiste a possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício com fundamento nos requisitos do art. 3º da CLT.

Diante desse panorama, o Tema 725 deve ser compreendido como marco hermenêutico da liberdade contratual nas relações produtivas, mas igualmente como desafio à Justiça do Trabalho, que deve compatibilizar a força vinculante dos precedentes do Supremo com os princípios protetivos do Direito do Trabalho, notadamente o da primazia da realidade.

#### **4.2 Da contratação autônoma e o contrato de parceria à luz do Tema 725 do STF**

A decisão proferida no Tema 725 projeta efeitos não apenas no campo da terceirização empresarial, mas também na análise da contratação de profissionais autônomos e na formalização de contratos de parceria, modalidades frequentemente adotadas em segmentos nos

quais prevalece a prestação de serviços de natureza intelectual ou técnica. A Corte Suprema, ao afirmar a inexistência de vedação constitucional à divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, consagrou a possibilidade de que as partes, em consonância com a autonomia privada, estabeleçam vínculos contratuais fora do regime celetista, desde que observadas às balizas legais.

Nesse viés, a contratação autônoma, regulada pelos arts. 593 a 609 do Código Civil caracterizam-se pela ausência de subordinação jurídica e pela liberdade de organização da atividade pelo prestador, o qual assume os riscos de sua atuação e conduz sua rotina profissional sem inserção em estrutura hierárquica alheia (MEDEIROS; DANTAS, 2021). Ao lado dessa modalidade, o contrato de parceria, igualmente de índole civil, encontra respaldo nos arts. 421 e seguintes do Código Civil, vinculando-se ao princípio da função social do contrato e ao dever de boa-fé objetiva. Em ambos os casos, a vontade das partes encontra limite nos elementos essenciais do contrato de emprego descritos no art. 3º da CLT, de modo que, presentes subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade, o vínculo celetista prevalecerá (ZEMPULSKI, 2021).

A *ratio decidendi* firmada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 725 irradia comando normativo que não se restringe à terceirização, mas que orienta, em sentido vinculante, toda a análise acerca da licitude de arranjos negociais diversos da relação empregatícia (SOUZA *et al.*, 2021).

Incumbe assim à Justiça do Trabalho, em sua missão constitucional de tutela do trabalho humano, exercer juízo criterioso capaz de apartar a contratação autônoma genuína, expressão legítima da autonomia privada, daquelas situações em que o contrato civil é instrumentalizado como mecanismo de fraude (DELGADO, 2022).

Considerado o precedente firmado no Tema 725, a autonomia contratual não se configura como excludente absoluta da incidência da ordem jurídica, mas como faculdade cujo exercício permanece sujeito ao controle de legalidade e à prevalência da realidade fática. Quando o conjunto probatório evidencia a presença simultânea dos elementos caracterizadores da relação de emprego, impõe-se a aplicação do regime celetista, em respeito ao princípio da primazia da realidade e à imperatividade da ordem pública trabalhista. Para Martins (2020, p. 142):

A dogmática trabalhista consagra que a vontade declarada pelas partes não prevalece quando dissociada da materialidade da relação, pois o ordenamento positivo impõe a incidência do regime celetista sempre que a instrução probatória revelar a presença simultânea da subordinação, da habitualidade, da onerosidade e da pessoalidade. (BRASIL, STF, RE 958.252/MG, Rel. Min. Luiz Fux, 2018).

Nesse prisma, segundo Souza *et al.* (2021), a primazia da realidade opera como vetor de ordem pública, erigido em verdadeiro limite estrutural à autonomia privada, repelindo qualquer tentativa de instrumentalização contratual destinada a desvirtuar a proteção jurídica do trabalho humano.

O Supremo, ao assentar a licitude da divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, não outorgou salvo-conduto à precarização, mas reafirmou o dever judicial de distinguir a autonomia efetiva da simulação. Nesse contexto, o Tema 725 se afirma como vetor hermenêutico de equilíbrio: garante segurança jurídica às formas negociais legítimas, ao mesmo tempo em que robustece o compromisso da jurisdição trabalhista com a repressão de expedientes fraudulentos e com a concretização da dignidade da pessoa humana no plano das relações produtivas.

Além do mais, quando a prestação de serviços ocorre de maneira independente, sem ingerência do contratante na dinâmica da atividade, deve prevalecer o regime civil, com plena validade do contrato autônomo ou de parceria. Dessa forma, o Tema 725, ao consolidar a licitude da terceirização e de outros arranjos negociais, reforça a legitimidade da contratação autônoma e da celebração de contratos de parceria no âmbito das relações produtivas (BRASIL, STF, RE 958.252/MG, Rel. Min. Luiz Fux, 2018).

Nesse pressuposto, insta sublinhar que Supremo Tribunal Federal, ao julgar o Recurso Extraordinário nº 958.252/MG, deixou assentado que a liberdade de organização produtiva, assegurada pelos arts. 1º, IV, e 170 da Constituição da República, legitima a contratação por pessoa jurídica, inclusive em atividades nucleares da empresa tomadora, ressalvada a responsabilidade subsidiária. No voto condutor, consignou-se:

[...] A Constituição não estabelece modelo específico de produção, tampouco distingue atividades-meio e atividades-fim. A terceirização ou a contratação civil de serviços autônomos não implica precarização em si mesma, mas somente será ilícita quando utilizada de forma fraudulenta para mascarar relação de emprego. (BRASIL, STF, RE 958.252/MG, Rel. Min. Luiz Fux, 2018).

A contratação autônoma exige a presença de elementos caracterizadores específicos: liberdade técnica, ausência de subordinação hierárquica, inexistência de exclusividade necessária e assunção do risco da atividade pelo próprio contratado. No contrato de parceria, prevalece a ideia de cooperação, marcada pela comunhão de esforços em prol de resultado comum, desprovida de hierarquia ou dependência. A doutrina reconhece, nesse sentido, que:

O contrato de parceria distingue-se essencialmente do contrato de trabalho, porquanto nele não se identifica subordinação, mas sim uma atuação concertada de vontades, em regime de cooperação, cada parte contribuindo conforme suas aptidões e percebendo proveito proporcional à sua participação (MARTINS, 2020, p. 145).

Não obstante, subsiste a aplicação imperativa do princípio da primazia da realidade, segundo o qual a forma contratual não prevalece diante da materialidade fática. O art. 9º da CLT é categórico ao prescrever: Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação. Em consonância, leciona Delgado (2022, p. 321):

A denominada pejetização somente encontra legitimidade quando consubstancia verdadeira autonomia da prestação. Se, ao contrário, restar configurada subordinação estrutural ou dependência econômica típica, haverá fraude trabalhista, ineficaz perante o ordenamento.

A jurisprudência trabalhista, após a fixação da tese vinculante pelo Supremo Tribunal Federal, passou a reiterar a imprescindibilidade de rigor probatório na aferição da alegada autonomia jurídica da prestação de serviços. Não há como se admitir presunções generalizadas de fraude ou de vínculo empregatício, impondo-se ao julgador a análise detida dos elementos constantes dos autos. Nesse sentido, Souto Maior (2019, p. 49) acrescenta que:

Os julgados que reconhecem a legitimidade da contratação autônoma assinalam, de forma recorrente, a liberdade conferida ao prestador para organizar sua agenda, a possibilidade de substituição na execução da atividade e a inexistência de poder diretivo exercido pela contratante.

Diversamente, quando o acervo fático-probatório evidencia a presença de elementos característicos da relação de emprego, como a exclusividade na prestação dos serviços, a delimitação rígida de jornada e a inserção do trabalhador na estrutura hierárquica da empresa tomadora, impõe-se, de forma irrecusável, o reconhecimento do vínculo empregatício, em conformidade com os pressupostos da CLT e com a ordem pública trabalhista (GARCIA, 2024).

Ressalte-se, que, convém destacar, para fins de reforço argumentativo, que a jurisprudência trabalhista, ao aplicar a tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 725 da repercussão geral, vem consolidando entendimento que compatibiliza a autonomia privada com a tutela da ordem pública laboral, como se extrai da seguinte ementa:

EMENTA. DIREITO DO TRABALHO. CONTRATAÇÃO AUTÔNOMA. FIXAÇÃO DA TESE VINCULANTE NO TEMA 725 DO SUPREMO TRIBUNAL

FEDERAL. RIGOR PROBATÓRIO. A fixação da tese vinculante no Tema 725 do Supremo Tribunal Federal impõe à Justiça do Trabalho a observância de rigor probatório na aferição da autonomia jurídica da prestação de serviços. Reconhece-se a validade da contratação autônoma quando demonstrada a liberdade do prestador na organização de sua agenda, a possibilidade de substituição na execução das atividades e a ausência de poder diretivo por parte da contratante. Configurada, entretanto, a prestação exclusiva, a jornada previamente delimitada e a inserção do trabalhador na estrutura hierárquica da empresa tomadora, impõe-se o reconhecimento do vínculo empregatício, em respeito ao princípio da primazia da realidade e à imperatividade da ordem pública trabalhista. (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, RO nº 0020938-54.2022.5.04.0020, 2025).

A transcrição do julgado em tela denota que o Supremo Tribunal Federal, ao firmar a tese vinculante no Tema 725, não estabeleceu imunidade absoluta em favor da autonomia privada, mas condicionou a sua validade ao escrutínio probatório rigoroso. Para Mata (2025), a *ratio decidendi* reafirma que a autonomia negocial somente se legitima quando exercida em conformidade com a realidade fática, vedada a utilização de expedientes contratuais como instrumentos de dissimulação do vínculo empregatício.

O julgador, nesse cenário, assume o encargo de compatibilizar a autoridade normativa do precedente constitucional com a teleologia protetiva que informa o Direito do Trabalho, aplicando a primazia da realidade como vetor hermenêutico inafastável. Conforme ensinam Gagliano e Pamplona Filho (2021), trata-se, portanto, de orientação jurisprudencial que preserva o equilíbrio entre a liberdade de organização empresarial e a tutela do trabalho humano, resguardando a função social do contrato e a imperatividade da ordem pública.

Nessa linha de intelecção, o Tema 725 não eliminou a competência interpretativa da Justiça do Trabalho, mas redesenhou seus contornos, impondo-lhe a incumbência de harmonizar a autoridade normativa do precedente constitucional com a função teleológica de tutela do trabalho humano.

A aferição da validade da contratação autônoma e dos contratos de parceria permanece necessariamente subordinada ao exame da realidade fática, de modo a obstar que a autonomia privada seja instrumentalizada como mecanismo fraudulento em detrimento da ordem jurídica trabalhista (MARTINS, 2020, p. 59).

Nesse quadro normativo, a função hermenêutica da jurisdição trabalhista projeta-se como mecanismo de contenção de expedientes negociais destinados a desvirtuar a ordem jurídica, resguardando a eficácia do princípio da primazia da realidade e a imperatividade das normas de ordem pública laboral. Consoante leciona Delgado (2022, p. 337), “o fenômeno da pejetização somente poderá subsistir juridicamente quando corresponder a uma efetiva

autonomia da prestação, com pena de nulidade absoluta do ajuste por fraude trabalhista”.

Na mesma linha, sustenta Souto Maior (2019, p. 28):

[...] que a liberdade contratual, ainda que respaldada pelo discurso da livre iniciativa, encontra limites intransponíveis na proteção constitucional do trabalho humano, razão pela qual cabe ao Poder Judiciário zelar pela higidez da relação jurídica e repelir arranjos contratuais que, a pretexto de formalidade civil, encubram autênticas relações de emprego.

Dessa forma, segundo Gagliano e Pamplona Filho (2021), a hermenêutica trabalhista não se vincula à declaração volitiva das partes, mas permanece orientada pelo exame da realidade fática, em conformidade com a lógica protetiva do ordenamento jurídico laboral e com a natureza cogente do regime celetista. Segundo Viola (2025), a jurisdição laboral, nesse cenário, exerce a função de guardiã da ordem pública trabalhista, repelindo construções negociais que, sob a aparência de autonomia privada, consubstanciem expedientes de precarização incompatíveis com a dignidade do trabalho humano.

Conforme salientam Pasqualetto e Barbosa (2024), a juridicidade das contratações autônomas e dos ajustes de parceria somente se sustenta quando demonstrada, de forma inequívoca, a inexistência de subordinação jurídica. Compete ao magistrado, nessa perspectiva, valorar a prova segundo o princípio da primazia da realidade e a função social do contrato, assegurando a prevalência da essência sobre a forma.

Consolida-se, nesse contexto, parâmetro interpretativo segundo o qual incumbe ao magistrado apreciar o conjunto probatório sob o prisma do princípio da primazia da realidade, assegurando equilíbrio entre a liberdade contratual e a tutela do trabalho humano, em estrita observância aos princípios estruturantes do Direito do Trabalho e do Direito Civil.

#### **4.3 Aplicação do Tema 725 nas clínicas odontológicas e a prestação de serviços por parceria**

O Tema 725 do Supremo Tribunal Federal, ao fixar tese de repercussão geral quanto à licitude da terceirização e de outras modalidades de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas, firmou-se como verdadeiro marco hermenêutico de caráter vinculante, cujos efeitos irradia-se de modo inescapável sobre a contratação autônoma em setores regulados pela atividade estatal, notadamente no domínio da saúde e, em particular, no exercício profissional das clínicas odontológicas.

Resta assentado que, em hipóteses dessa natureza, a autonomia privada, erigida a valor

constitucional e consagrada pelo princípio da livre iniciativa, insculpido no artigo 1º, inciso IV, da Constituição da República, possui eficácia normativa suficiente para legitimar a celebração de ajustes de índole civil (PASQUALETO; BARBOSA, 2024). Com efeito, avenças voltadas à prestação de serviços ou à formação de parcerias encontram amparo direto na ordem constitucional, não se admitindo que sejam infirmadas por presunções generalizadas de fraude.

Somente diante da demonstração cabal de simulação ou de vício estrutural da avença é que se impõe, em observância ao princípio da primazia da realidade, a aplicação da disciplina celetista, cabendo ao julgador verificar, com base nos elementos probatórios dos autos, a presença ou não dos requisitos previstos no art. 3º da CLT (GARCIA, 2024).

A contratação de cirurgiões-dentistas mediante contratos de parceria insere-se na moldura civilista delineada pelos arts. 421 e 425 do Código Civil, que asseguram às partes a liberdade de estipular convenções em conformidade com a função social do contrato e a boa-fé objetiva. O Tema 725, ao afastar a rigidez jurisprudencial da Súmula 331 do TST, reforça que a opção por arranjo negocial distinto da relação empregatícia não constitui, por si só, fraude ou precarização, cabendo ao julgador verificar, com base na primazia da realidade, se houve ou não subordinação jurídica (PASQUALETO; BARBOSA, 2024).

Nessa senda, a jurisprudência trabalhista tem reiterado a orientação em apreço. Nos autos do Recurso Ordinário Trabalhista 0010861-80.2023.5.03.0147 (TRT, 2024), julgou improcedente a pretensão de reconhecimento de vínculo empregatício deduzida por cirurgiã-dentista em face de duas clínicas odontológicas, assentando que a profissional administrava sua agenda de modo autônomo e suportava os riscos de sua própria atuação, sem inserção em estrutura hierárquica própria da relação de emprego. O acórdão, ao invocar expressamente a tese firmada no Tema 725 da repercussão geral, reafirmou a validade do contrato autônomo quando a prestação não ostenta elementos de subordinação jurídica.

Diante disso, a contratação autônoma e o contrato de parceria em clínicas odontológicas devem ser compreendidos como desdobramentos diretos do Tema 725. A Corte Suprema reconheceu a licitude de arranjos negociais diversos da relação empregatícia, cabendo à Justiça do Trabalho compatibilizar esse entendimento com os princípios protetivos do Direito do Trabalho.

Consoante adverte Viola (2025), a inexistência de subordinação jurídica conduz, de forma inequívoca, à prevalência da autonomia contratual, preservando-se a vontade manifestada pelas partes. De outro vértice, demonstrada a ocorrência de fraude ou simulação, impõe-se a incidência imediata do regime celetista, em estrita observância ao princípio da primazia da realidade.

Em consonância com Fava (2024), o entendimento fornece balizas seguras para a análise das relações jurídicas no âmbito da saúde, em especial nas contratações de profissionais liberais, onde a autonomia técnica deve ser tomada como elemento central do ajuste. Destaca-se, ademais, que a higidez desses contratos exige respeito ao princípio da função social, previsto no artigo 421 do Código Civil, de modo a assegurar que a avença produza efeitos legítimos no plano obrigacional.

Nesse sentido, segundo Gagliano e Pamplona Filho (2021), cumpre assinalar que a validade das parcerias repousa na efetiva liberdade de organização da atividade profissional, competindo ao julgador, em cada caso concreto, averiguar a presença, ou não, dos requisitos delineados no art. 3º da CLT. Reconhecendo o vínculo quando evidenciada a subordinação, ou mantendo a natureza autônoma do ajuste quando demonstrada a plena liberdade técnica e a repartição dos riscos

Não obstante, a análise do Tema 725 e da jurisprudência recente evidencia que a terceirização, inclusive em atividade-fim, foi declarada lícita pelo STF com ressalva da responsabilidade subsidiária e da possibilidade de reconhecer fraudes. Todavia, a aplicação desse precedente às relações bilaterais de prestação de serviços deve ser realizada com cautela, observando-se os elementos fáticos do contrato (GARCIA, 2024).

Destarte, as demandas envolvendo clínicas odontológicas e cirurgiões-dentistas evidenciam a imprescindibilidade de exame concreto dos requisitos da subordinação, da onerosidade, da pessoalidade e da habitualidade. A aplicação criteriosa do Tema 725 da repercussão geral preserva a proteção conferida ao trabalhador, sem inviabilizar a livre iniciativa, e impede a utilização da terceirização como instrumento de pejetização (VIOLA, 2025).

É de se registrar, ademais, que o contraste interpretativo emergente entre o posicionamento consolidado pela Suprema Corte e as orientações emanadas da Justiça do Trabalho, evidencia a permanente tensão hermenêutica em torno da matéria (PASQUALETO; BARBOSA, 2024). Ressai dessa divergência o caráter dinâmico do debate jurídico, cuja evolução exige constante reflexão normativa e jurisprudencial, a fim de harmonizar os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho com a garantia da livre iniciativa e da segurança jurídica dos contratos civis.

Cumpre salientar, ainda, que o Tema 725, ao reconhecer a licitude da terceirização e de outras modalidades de contratação autônoma, inclusive em atividades nucleares, reafirmou a prevalência da livre iniciativa e da liberdade contratual, condicionadas, todavia, ao respeito à função social do contrato e ao princípio da primazia da realidade. Como bem observa Delgado

(2022, p. 389), "a aplicação do princípio da primazia da realidade funciona como antídoto contra construções formais que, a pretexto de autonomia privada, ocultem relações de emprego".

Diante desse cenário, impõe-se examinar, no capítulo subsequente, os riscos inerentes às contratações de profissionais em clínicas odontológicas e as recomendações jurídicas voltadas à prevenção de passivos trabalhistas, à conformidade normativa e à adequada gestão contratual.

## 5 RISCOS E RECOMENDAÇÕES JURÍDICAS

Clínicas odontológicas que contratam profissionais da saúde como autônomos por meio de contratos civis enfrentam o risco de descaracterização dessa relação civil e consequente reconhecimento de vínculo empregatício. Pelo princípio trabalhista da primazia da realidade, a Justiça do Trabalho valoriza a verdade dos fatos sobre a forma escrita; assim, se na prática estiverem presentes os elementos de uma relação de emprego, o contrato de prestação de serviços pode ser considerado fraudulento e convertido em contrato de trabalho regido pela CLT (FAVA, 2024).

A tese firmada no julgamento do Tema 725, referente à licitude da terceirização na atividade-fim, trouxe importante diretriz sobre essa matéria. No julgamento do Recurso Extraordinário 958.252 em repercussão geral (Tema 725), o Supremo Tribunal Federal firmou a tese de que: é lícita à 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 (PASQUALETO; BARBOSA, 2024).

Ao reconhecer a licitude da contratação autônoma e da terceirização de serviços, introduziu balizas interpretativas relevantes para a distinção entre relações civis e relações de emprego. Em consonância com Fava (2024), a admissibilidade de ajustes contratuais entre pessoas jurídicas, desde que ausente a subordinação jurídica, representa inflexão relevante no controle de validade das contratações firmadas entre clínicas odontológicas e profissionais da saúde. Trata-se, contudo, de presunção relativa de licitude, cujo afastamento decorre da constatação de vícios formais ou materiais que indiquem fraude à legislação trabalhista.

Nessa moldura normativa, a inobservância dos requisitos distintivos entre a relação civil e a relação empregatícia acarreta a nulidade do ajuste, com a consequente declaração de vínculo laboral e a incidência de todos os consectários jurídicos dele derivados, abrangendo remuneração, verbas acessórias, encargos previdenciários e responsabilidade solidária ou subsidiária do contratante. (TRT 2ª Região, 1000721-68.2019.5.02.0007, 2020, p. 30).

Posto isto, a legalidade de contratos celebrados pela égide da autonomia privada encontra limite nos dispositivos cogentes da CLT, especialmente no art. 3º, que define os elementos essenciais do vínculo empregatício: pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação jurídica. Ausente qualquer desses requisitos afasta-se a incidência do regime celetista. Todavia, presentes os elementos cumulativos, a contratação passa a ser regida pela normatividade laboral, ainda que revestida por outra roupagem formal (DELGADO, 2020).

O art. 9º da CLT estabelece norma de ordem pública ao dispor que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação” (BRASIL, 1943). Assim, em consonância com Fava (2024), a primazia da realidade impõe que a materialidade da prestação de serviços prevaleça sobre a forma contratual.

De modo que a previsão normativa impõe ao intérprete o dever de analisar a realidade fática da relação jurídica, independentemente da qualificação contratual atribuída pelas partes, consagrando o princípio da primazia da realidade como vetor hermenêutico central. (GARCIA, 2024).

### **5.1 Elementos indicativos e excludentes do vínculo empregatício**

A principal causa de nulidade contratual nas relações estabelecidas com profissionais autônomos encontra-se ensejada na deturpação dos limites legais da autonomia. Quando há ingerência da contratante sobre a forma de execução do serviço, imposição de horário fixo, supervisão direta, metas e ordens hierárquicas, evidencia-se a subordinação jurídica, ensejando o reconhecimento do vínculo empregatício (CASSAR, 2022).

A jurisprudência trabalhista tem reiterado que a habitualidade e a pessoalidade, quando associadas ao comando funcional, afastam a incidência do contrato civil e atraem a incidência da CLT. Nos termos da doutrina de Delgado (2020), outro fator de risco consiste na exclusividade contratual, quando não prevista de forma lícita e equilibrada, comprometendo a autonomia técnica do prestador.

A exigência de cumprimento de horários, marcação de ponto ou submissão a normas internas de conduta funcional também são elementos indicadores de relação subordinada. A responsabilidade direta da clínica pela agenda, pelos instrumentos de trabalho, pelos insumos e pela cobrança ao paciente indica estrutura organizacional típica de empregador, e não de parceiro autônomo (DELGADO, 2020, p. 373).

A ausência de cláusulas claras quanto à independência do profissional, à partilha de riscos e à gestão autônoma da atividade agrava a exposição jurídica da clínica, especialmente quando o contrato se limita a reproduzir expressões genéricas de parceria sem delimitação de competências e responsabilidades.

Posto isto, nos termos do art. 3º da CLT, a relação de emprego se caracteriza pela presença da pessoalidade, da não eventualidade, da onerosidade e da subordinação. Verifica-se

subordinação quando a clínica determina horários, controla a agenda de atendimentos e restringe a autonomia técnica do profissional. A pessoalidade se estabelece quando inexistente a possibilidade de substituição. A não eventualidade decorre da prestação contínua inserida na rotina da clínica. A onerosidade e a alteridade resultam da remuneração processada pela clínica e da assunção, por esta, dos riscos da atividade (FAVA, 2024). Quando a contratação formal de autônomo ou pessoa jurídica encobre a efetiva presença desses requisitos, há fraude à legislação trabalhista, impondo-se, em conformidade com o art. 9º da CLT, a nulidade do ajuste e o reconhecimento do vínculo empregatício.

A validade do arranjo civil permanece condicionada à inexistência de subordinação jurídica e à preservação da independência técnica, econômica e organizacional do prestador. A fraude é repelida por norma de ordem pública contida no art. 9º da CLT, que fulmina atos destinados a desvirtuar a aplicação do diploma celetista. A definição legal do empregado, ofertada no art. 3º da CLT, constitui parâmetro objetivo para a identificação do regime jurídico aplicável à prestação de serviços (VIOLA, 2025, p. 49).

Destarte, a interpretação sistemática dos arts. 3º e 9º da CLT, do art. 442-B da CLT e dos arts. 421 e 593 do Código Civil conduzem à conclusão de que a autonomia negocial não legitima estrutura subordinante, ainda que amparada por contratos civis. A responsabilidade empresarial pelos meios de produção, a direção da prestação e a integração funcional do profissional ao ciclo econômico da clínica indicam relação de emprego. A higidez contratual pressupõe coerência entre forma e substância, com evidências documentais da atuação independente.

No que concerne à subordinação jurídica, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, ao julgar o Processo nº 1000721-68.2019.5.02.0007, reconheceu a validade da parceria civil firmada entre cirurgião-dentista e clínica odontológica. Consta do acórdão que “o reclamante, na realidade, utilizava a estrutura dos reclamados para desenvolver a sua atividade de dentista, rateando com eles os valores auferidos, caracterizando-se verdadeira relação de parceria, que não se confunde com relação de emprego”. (TRT 2ª Região, 1000721-68.2019.5.02.0007, 2020).

Nessa linha, o acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região demonstra com clareza que a ausência de subordinação jurídica inviabiliza o reconhecimento do vínculo empregatício, ainda que presentes elementos como habitualidade e pessoalidade, conforme segue:

Os reclamados negam a existência da relação de emprego aventada na exordial, sustentando que as partes mantiveram contrato de natureza civil, atuando o reclamante como autônomo. Destarte, admitida a prestação de serviços, aos reclamados incumbia o ônus de demonstrar a existência de relação jurídica diversa da empregatícia, que se presume. De tal encargo desoneraram-se satisfatoriamente os reclamados.[...]

Imperioso destacar que a prestação de serviços tão especializados quanto os do reclamante exigia o requisito pessoalidade, sem que isso, entretanto, configurasse relação de emprego, haja vista a ausência do elemento subordinação. Frise-se que não há nos autos qualquer prova da prestação de serviços com subordinação, mas, apenas, certo grau de organização das tarefas entre os dentistas que atendiam no consultório, a fim de otimizar o trabalho e fazer frente às demandas dos pacientes. Impende ressaltar, ademais, que os recibos de pagamento acostados com a inicial indicam o próprio reclamante como beneficiário dos honorários profissionais, o que permite concluir que ele exercia suas atividades por conta própria, participando do controle administrativo e financeiro da atividade. Infere-se que o reclamante, na realidade, utilizava a estrutura dos reclamados para desenvolver a sua atividade de dentista, rateando com eles os valores auferidos, caracterizando-se verdadeira relação de parceria, que não se confunde com relação de emprego. Destarte, por não preenchidos os requisitos dos artigos 2º e 3º, da CLT, improcede o pedido de declaração da existência de vínculo de emprego entre reclamante e reclamados, durante o período indicado na exordial. Improcedem, via de consequência, os demais pedidos formulados, calcados na alegada relação empregatícia (TRT 2ª Região, 1000721-68.2019.5.02.0007, 2020, p. 30).

A *ratio decidendi* evidencia que a pessoalidade, por si só, não configura relação laboral quando não acompanhada da subordinação, que constitui requisito nuclear previsto no art. 3º da CLT. Consoante leciona Garcia (2024), cumpre assinalar que a jurisprudência, ao aplicar o princípio da primazia da realidade, não se restringe à designação formal atribuída ao contrato, mas procede ao exame da efetiva dinâmica da prestação dos serviços, em conformidade com o conteúdo probatório constante dos autos.

No caso concreto, restou demonstrado que o reclamante percebia honorários de forma direta, participava ativamente da gestão administrativa e compartilhava os resultados econômicos da atividade desenvolvida. De modo que segundo Fava (2024), as circunstâncias afastam, de modo categórico, a alteridade e, por conseguinte, a presunção de vínculo laboral, reafirmando a natureza civil do ajuste e a plena validade da avença celebrada.

Nessas condições, não há como se admitir a subsunção da relação ao regime celetista, impondo-se reconhecer a prevalência da autonomia privada, em consonância com o princípio da livre iniciativa e com a tese vinculante firmada pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 725 da repercussão geral (CASSAR, 2024).

Haja vista, em consonância com a tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 725 da repercussão geral, reconhece-se que a contratação autônoma de profissionais da saúde é juridicamente admissível, desde que não se verifique subordinação jurídica nem transferência integral dos riscos da atividade ao contratante. Trata-se de aplicação direta da diretriz constitucional que prestigia a livre iniciativa e a autonomia privada, sem olvidar a função social do contrato e os limites impostos pela ordem pública trabalhista (FAVA, 2024).

É de se consignar que a jurisprudência trabalhista admite a contratação autônoma em clínicas odontológicas quando ausente o núcleo da subordinação jurídica e preservada a

autonomia técnica e econômica do profissional. Restou assentado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região que a utilização de infraestrutura de terceiros ou a divisão de receitas não autoriza, por si só, o reconhecimento do vínculo empregatício. É forçoso concluir que a distinção entre parceria civil e relação de emprego repousa na direção do trabalho, na integração funcional e na assunção dos riscos da atividade (CASSAR, 2024).

Portanto, o relator, ao analisar os elementos fático-probatórios, concluiu pela inexistência de subordinação jurídica, haja vista que os reclamados não exerciam poder diretivo ou disciplinar sobre o profissional, o qual mantinha autonomia técnica e econômica em sua atuação. Trata-se de quadro típico de descaracterização da autonomia, que conduz ao reconhecimento do vínculo empregatício (MAXIMILIANO, 2024).

O fornecimento integral de insumos e a apropriação exclusiva dos resultados econômicos impõem reconhecer a presença dos requisitos previstos no artigo 3º da CLT, atraindo a incidência do regime celetista e fulminando o contrato civil, nos termos do artigo 9º da Consolidação.

Cuida-se de quadro típico de descaracterização da autonomia, que conduz ao reconhecimento do vínculo de emprego. Superada essa análise, impõe-se verificar as hipóteses em que a prova dos autos demonstra ingerência concreta da clínica sobre a atividade, situação em que se caracteriza contratação autônoma lícita e eficaz (FAVA, 2024). Posto isto, em hipóteses em que a prova evidencia ingerência concreta da clínica acerca da atividade do profissional, o desfecho judicial se orienta em sentido oposto, com o reconhecimento do vínculo empregatício.

Ademais, no Processo nº 43718-2015-014-09-00-9, julgado em 2018 pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, ficou assentado que a empresa contratante fornecia integralmente os materiais e instrumentos necessários à execução dos serviços, fixava unilateralmente o valor dos procedimentos, apropriava-se de setenta por cento da receita auferida e, ainda, impunha cláusula de exclusividade. Diante desse conjunto probatório, a magistrada concluiu pela existência de subordinação jurídica, onerosidade e ausência de assunção de riscos pelo profissional, afastando a natureza civil da avença e declarando a nulidade do ajuste firmado com a roupagem de contrato autônomo.

O reclamante afirma ter sido contratado em 01/12/2014 e demitido, sem justa causa, em 31/07/2015, quando recebia R\$ 3.000,00 (três mil reais) mensais, requerendo vínculo empregatício com a reclamada, que contesta aduzindo que o reclamante é cirurgião dentista, autônomo, e que disponibilizava espaço, materiais e instrumentos para o Reclamante, que ali atendia seus pacientes e pacientes indicados pela Reclamada, mediante o pagamento de 70% (setenta por cento) do valor pago pelo paciente. A partir do teor da defesa acima reproduzido e da prova oral produzido, está

claro que os serviços prestados não se deram de forma autônoma. O trabalhador autônomo é aquele que, assumindo os riscos do empreendimento, trabalha sem interferência técnica ou disciplinar do cliente. A possibilidade de prejuízo é latente, sendo que o seu objetivo precípua é obter lucro. A existência desse tipo de risco é uma clara demonstração da autonomia, e afasta a subordinação do trabalhador. [...] Para a doutrina o elemento básico dessa definição é a independência econômica. Ou seja, o trabalhador autônomo é aquele que assume o risco do próprio trabalho. Além disto, deve deter ampla liberdade de organização e de execução do próprio trabalho, não se submetendo ao poder de direção empresarial, inclusive no aspecto disciplinar. [...] No caso, o réu admite a assunção dos riscos do negócio, pois afirma que disponibilizava espaço, materiais e instrumentos e que recebia 70% do valor do trabalho do reclamante, o que denuncia a onerosidade e inerente ao vínculo empregatício. Verifica-se também que embora a prova testemunhal não tenha sido uníssona em alguns aspectos, principalmente no que tange à possibilidade de o dentista se fazer substituir por outro colega de fora do estabelecimento réu; quanto ao controle dos horários trabalhados, em outros pontos foi bem convincente, sobretudo quanto ao fato de que todos os materiais e instrumentos de trabalho eram fornecidos pelos réus, de que o preço dos serviços era definido pelo sócio proprietário e que, portanto, não havia autonomia para estabelecer preços e oferecer descontos e que o pagamento se dava por um percentual de produção. A segunda testemunha patronal também deixa claro que os riscos do negócio eram assumidos pela ré quando relata que esta dava a garantia dos serviços. Assim, diante de tais elementos, entendo que a reclamada não logrou êxito em demonstrar que o reclamante trabalhou como dentista de forma autônoma, ônus que lhes competia, na medida em que admitiu que houve prestação de serviços em seu favor, ainda que na qualidade de trabalhador autônomo (art. 818 da CLT e art. 373, II do CPC de 2015), e, sobretudo, porque a existência da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado (Súmula 212, do TST). Assim, **reconheço o vínculo de emprego entre as partes** (BRASIL, TRT 9ª Região, Processo nº 43718-2015-014-09-00-9, 2018, p. 3-4, **grifo nosso**).

O julgado evidencia que o conjunto probatório constante dos autos afasta a alegada autonomia civil e confirma a incidência dos requisitos previstos no art. 3º da CLT. Segundo a magistrada, a existência desse tipo de risco é uma demonstração da autonomia, e afasta a subordinação do trabalhador (BRASIL, TRT 9ª Região, Processo nº 43718-2015-014-09-00-9, 2018). Percebe-se que a análise deve sempre recair acerca da realidade fática, sendo irrelevante a nomenclatura atribuída pelas partes.

Nessas hipóteses, ainda que formalmente celebrado contrato de prestação de serviços, a aplicação do art. 9º da CLT fulmina o ajuste, impondo-se o reconhecimento do vínculo empregatício e a incidência de todos os consectários legais.

Mediante ao exposto, a reclamada, ao fornecer a totalidade dos instrumentos e materiais, ao fixar unilateralmente o valor dos serviços e ao reter a maior parte da remuneração, assumiu integralmente os riscos da atividade econômica. O reclamante, por sua vez, limitava-se a executar os atendimentos, sem poder de negociação quanto a preços ou descontos, o que descaracteriza a independência própria do trabalhador autônomo.

A prova testemunhal corroborou a ausência de autonomia, destacando que os serviços eram prestados de acordo com diretrizes da clínica, com garantia dos procedimentos assumida pela própria ré, circunstância que evidencia o exercício de poder diretivo e a transferência da

responsabilidade do negócio ao tomador. Elementos que convergem para o reconhecimento da subordinação jurídica e da alteridade, em conformidade com o artigo 9º da CLT, que invalida ajustes destinados a encobrir relação de emprego.

De modo que, quando constatada ingerência da clínica na fixação de preços, no fornecimento integral da estrutura, na apropriação dos resultados econômicos e na imposição de exclusividade, a conclusão inafastável é a de que se está diante de relação de emprego, ainda que formalmente dissimulada sob a roupagem de parceria ou arrendamento (MAXIMILIANO, 2024).

Ademais, a alegação de que o contrato de prestação de serviços consubstanciava parceria não encontra respaldo nos fatos apurados. Para Arantes (2024), a doutrina trabalhista é pacífica em afirmar que o trabalhador autônomo assume os riscos do empreendimento e goza de plena liberdade na condução de sua atividade. Não sendo essa a realidade demonstrada no Processo nº 43718-2015-014-09-00-9, 2018, impõe-se a declaração de nulidade do ajuste civil e a constituição do vínculo empregatício, com todos os consectários legais.

Não se pode olvidar que a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação, uma vez verificadas, atraem a incidência do art. 3º da CLT, tornando nulos os contratos civis celebrados com intuito de fraude, nos termos do art. 9º da CLT. Registre-se, contudo, que o Supremo Tribunal Federal, ao fixar a tese do Tema 725 da repercussão geral, reconheceu a licitude da terceirização e de outras formas contratuais de trabalho, inclusive em atividade-fim, desde que preservada a autonomia técnica e econômica do contratado, sem subordinação hierárquica.

A aplicação do precedente vinculante conduz à conclusão de que o contrato autônomo é juridicamente admissível, mas sua validade está condicionada à inexistência de subordinação. Quando a prova demonstra ingerência funcional e ausência de independência econômica, impõe-se a declaração do vínculo empregatício, afastando a forma civil adotada. (BRASIL, TRT 9ª Região, Processo nº 43718-2015-014-09-00-9, 2018).

Todavia, em hipóteses distintas, a jurisprudência tem reconhecido a nulidade do contrato civil quando constatada ingerência direta da clínica sobre a atividade do profissional. O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, ao julgar o Processo nº 43718-2015-014-09-00-9, apreciou contrato firmado entre cirurgião-dentista e clínica odontológica e concluiu pela existência de vínculo empregatício.

Constatou-se que a empresa fornecia integralmente os materiais e instrumentos de trabalho, fixava unilateralmente os preços dos serviços, apropriava-se de 70% do valor dos atendimentos e impunha cláusula de exclusividade. Diante desse conjunto probatório, o

colegiado reconheceu à presença dos requisitos da CLT, especialmente a subordinação, a onerosidade e a ausência de assunção de riscos pelo profissional, declarando a nulidade do ajuste civil (BRASIL, TRT 9ª Região, Processo nº 43718-2015-014-09-00-9, 2018).

O precedente evidencia que a análise judicial recai prioritariamente sobre a realidade fática, sendo irrelevante a nomenclatura contratual atribuída pelas partes. Verifica-se, assim, que a fronteira entre a parceria lícita e a fraude contratual encontra-se na efetiva preservação da independência funcional do profissional de saúde, em consonância com os parâmetros doutrinários de Cassar (2022) e Delgado (2020).

Não obstante, a jurisprudência evidencia hipóteses em que a autonomia técnica e econômica do profissional é preservada, afastando-se o vínculo empregatício. O acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, no Processo nº 1000721-68.2019.5.02.0007, concluiu que a utilização da estrutura da clínica pelo cirurgião-dentista, aliada ao rateio proporcional dos valores auferidos, caracterizava verdadeira parceria civil. A *ratio decidendi* assentou que a pessoalidade, desacompanhada da subordinação, não é suficiente para atrair a aplicação do art. 3º da CLT.

Em contraposição, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, no Processo 43718-2015-014-09-00-9, reconheceu o vínculo laboral ao constatar que a clínica fornecia integralmente os materiais, fixava preços, apropriava-se da maior parte da receita e impunha exclusividade.

Na hipótese vertente, consoante expõe Maximiliano (2024), restou caracterizada a subordinação jurídica, a alteridade e a ausência de riscos transferidos ao prestador, circunstâncias que impõem a nulidade do ajuste civil e a consequente constituição da relação de emprego. Portanto, a linha divisória entre a contratação lícita e a fraude repousa na efetiva preservação da independência técnica, administrativa e econômica do prestador.

Nesse sentido, a tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 725 da repercussão geral delineou parâmetro interpretativo de relevo. Reconheceu-se a licitude da terceirização e de outras formas de divisão do trabalho, ainda em atividade-fim, desde que preservada a autonomia técnica e econômica do contratado e ausente subordinação jurídica. Trata-se de presunção relativa de validade, que cede diante da constatação de vícios materiais reveladores de fraude (CIBILS; JÚNIOR, 2021).

Nessa moldura normativa, a inobservância dos requisitos distintivos entre a relação civil e a relação empregatícia acarreta a nulidade do contrato, com a consequente incidência de todos os consectários de ordem trabalhista e previdenciária. A legalidade da contratação autônoma, prevista no art. 442-B da CLT, encontra limite nos arts. 3º e 9º do mesmo diploma, que vedam

ajustes simulados ou destinados a afastar a aplicação da legislação obreira.

Mediante ao exposto, a análise dos precedentes evidencia que o Tema 725 do Supremo Tribunal Federal não confere carta branca à pejotização indiscriminada, mas estabelece balizas para a preservação da autonomia contratual legítima. Quando verificada a ingerência empresarial e a transferência integral dos riscos ao contratante, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego (MAXIMILIANO, 2024).

Destarte, Cibils e Júnior (2021) sustentam que a validade das contratações autônomas em clínicas odontológicas somente se preserva quando evidenciada a autonomia técnica, econômica e organizacional do profissional, com repartição efetiva dos riscos e ausência de subordinação. A desconformidade entre forma e realidade fática descaracteriza a avença civil e impõe o reconhecimento do vínculo empregatício, com todos os consectários legais.

Posto isto, extrai-se, do cotejo normativo, que a higidez da avença de natureza civil reclama a inexistência de subordinação, a assunção dos riscos inerentes pelo próprio profissional e a preservação de sua autonomia técnica, organizacional e econômica. Para Viola (2025), a simples utilização de instalações e o rateio de receitas não possuem, isoladamente, o condão de transmutar o ajuste em vínculo empregatício, conforme a interpretação sistemática do Tema 725 do STF.

De outro vértice, segundo Fava (2024), a ingerência do tomador na fixação de valores, na determinação da agenda, na definição de métodos de trabalho, a centralização das receitas, o fornecimento integral de insumos e a imposição de exclusividade reiterada evidenciam, de forma inequívoca, a presença dos elementos caracterizadores da subordinação e da alteridade. Nesses casos, conforme observado no decorrer dessa pesquisa, incide os termos do art. 9º da CLT, fulminando o contrato civil e impondo o reconhecimento do vínculo com todos seus consectários legais (SILVA, 2024).

Nesse esteira, a segurança jurídica reclama estrita correspondência entre a forma e a substância da relação contratual, sustentada por elementos probatórios idôneos de independência do prestador, tais como emissão regular de notas fiscais, recolhimentos próprios, pluralidade de vínculos, faculdade de substituição e efetiva autonomia decisória. Preservada essa coerência, subsiste a natureza civil da avença; evidenciada, contudo, a sujeição jurídica, impõe-se, de modo inarredável, a requalificação do vínculo sob a égide celetista.

Dessarte, a distinção entre a parceria civil válida e a fraude contratual repousa na verificação concreta da autonomia técnica, administrativa e econômica do profissional. O ordenamento não tolera ajustes meramente formais destinados a mascarar vínculos de emprego, impondo a prevalência da realidade fática sobre a forma, em conformidade com a tese firmada

pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 725. A preservação da segurança jurídica exige que a forma contratual corresponda fielmente ao conteúdo material da prestação de serviços, de modo que, quando demonstrada a subordinação e a ausência de riscos assumidos pelo trabalhador, impõe-se, de maneira inafastável, a declaração da nulidade do ajuste civil e o reconhecimento do vínculo empregatício com todas as consequências legais.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente investigação debruçou-se sobre a validade da contratação de profissionais da saúde por meio de parcerias autônomas em clínicas odontológicas, tomando por parâmetro os pressupostos fixados pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 725 da repercussão geral. O percurso analítico partiu da distinção entre a relação de emprego disciplinada pela Consolidação das Leis do Trabalho, e a prestação de serviços autônomos, regida pelo direito civil.

Evidenciou-se que a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e, sobretudo, a subordinação jurídica constituem os elementos constitutivos da relação empregatícia, cuja presença cumulativa impõe a subsunção da prestação ao regime celetista. Ausente qualquer desses pressupostos, notadamente da subordinação, afasta a incidência da ordem trabalhista e preserva a higidez da contratação sob o regime jurídico civil.

Verificou-se, ainda, que a autonomia técnica e organizacional do prestador de serviço é elemento central para a validade da parceria, sendo incompatível com práticas empresariais que impliquem ingerência direta sobre a forma de execução do trabalho. A jurisprudência trabalhista e o precedente vinculante do STF reconhecem que, desde que preservada a autonomia do contratado e inexistente o poder diretivo por parte da clínica, é legítima a contratação por instrumento autônomo, inclusive sob a forma de parceria.

Diante de tudo que fora exposto no presente estudo, é possível concluir que a formalização da relação jurídica entre clínicas odontológicas exige rigor técnico e jurídico, com especial atenção à redação contratual, à separação das rotinas administrativas e à comprovação da independência funcional do parceiro. A aplicação do princípio da primazia da realidade, previsto no art. 9º da CLT, impõe que a análise da natureza jurídica da relação se dê com base nos fatos concretos, e não nas formas contratuais adotadas.

Constata-se, por derradeiro, que a contratação lícita mediante parcerias autônomas exige observância estrita dos critérios de conformidade traçados pela legislação infraconstitucional, com respaldo doutrinário e jurisprudencial, a fim de assegurar segurança jurídica, prevenir passivos trabalhistas e preservar a liberdade contratual nos limites normativos da função social do contrato e da boa-fé objetiva.

## REFERÊNCIAS

ARANTES, Artur Cristiano. **Responsabilidade civil do cirurgião-dentista**. Editora Mizuno, 2025.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2019.

BOCHI, Igor; WÜNSCH, Carolina. **O trabalhador autônomo e o reconhecimento do vínculo de emprego do trabalhador intermitente irregular**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, Florianópolis, v. 30, n.º 2, p. 174-195, 2022.

BRASIL. **Código Civil. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm). Acesso em: 18 jul. 2025.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 18 jul. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 12 jul. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em: 28 jul. 2025.

BRASIL. **Recurso Extraordinário 958.252/MG**. Disponível em: [https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22RE%20958252%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=\\_score&sortBy=desc&isAdvanced=true](https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22RE%20958252%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true). Acesso em 12 jul. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324**. Rel. Min. Luís Roberto Barroso. Julgado em 30 ago. 2018. Publicado em 06 set. 2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br>. Acesso em 19 ago. 2025.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 958.252/MG**. Rel. Min. Luiz Fux. Tribunal Pleno, julgado em 30 ago. 2018. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 6 set. 2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5106112>. Acesso em 2 ago. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **TEMA 725**. 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15365202206&ext=.pdf>. Acesso em 12 jul. 2025.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (9. Região)**. Processo nº 43718-2015-014-09-00-9. 14ª Vara do Trabalho de Curitiba. Julgado em 2018. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/arquivos/2018/7/art20180712-07.pdf>. Acesso em 23 jul.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Processo n.º 0001984-70.2009.5.15.0067. Rel. Des. Carlos Roberto do Amaral Barros. Julgado em 2010.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo nº 1000721-68.2019.5.02.0007. 7ª Vara do Trabalho de São Paulo**. 2020. Disponível em: file:///C:/Users/Dell/Downloads/AP\_1000721-68.2019.5.02.0007\_2grau.pdf. Acesso em 12 jul.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo nº 1000721-68.2019.5.02.0007**. 17ª Turma. Rel. Des. Sérgio Pinto Martins. Julgado em 29 jun. 2021. Disponível em: <https://www.granadeiro.adv.br/2021/07/13/trabalho-de-dentista-em-regime-de-parceria-profissional-nao-caracteriza-vinculo-de-emprego/#:~:text=No%20ac%C3%B3rd%C3%A3o%20,confunde%20com%20rela%C3%A7%C3%A3o%20de%20emprego%E2%80%9D>. Acesso em 12 jul.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário 0020938-54.2022.5.04.0020**. Julgado em 25 abr. 2025. Porto Alegre, 2025. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br>. Acesso em: 20 ago. 2025.

BRASIL. TRT4. **Dentista não consegue comprovar subordinação a clínicas e tem vínculo de emprego negado**. 2025. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/50774792#:~:text=Dentista%20n%C3%A3o%20consegue%20comprovar%20subordina%C3%A7%C3%A3o,tem%20v%C3%ADnculo%20de%20emprego%20negado>. Acesso em 16 ago. 2025.

CARLOTO, Selma et al. **Manual de Relações de Trabalho: Obra ilustrada em visual law e com modelos**. LTr Editora, 2022.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 46. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. Pejotização e o tema 725 do STF. **REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO**, v. 43, n. 43, p. 197-202, 2024.

CIBILS, Débora Maldaner; JÚNIOR, Eugênio Hainzenreder. Um estudo sobre a legislação trabalhista aplicável ao meio ambiente de trabalho do cirurgião-dentista empregado. **Revista do Ministério Público do Rio Grande do Sul**, v. 1, n. 89, p. 157-182, 2021.

CONEXÃO DENTISTA. **Conheça os regimes de contratação em odontologia**. São Paulo: Amil Dental, 2024. Disponível em: <https://conexaodontista.amildental.com.br/gestao/conheca-os-regimes-de-contratacao-em-odontologia>. Acesso em: 27 jul. 2025.

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

FAVA, Marcos Neves. Terceirização irrestrita. Tema 725, do STF, e reclamações não aderentes. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região: v. 16, n. 32 (jul./dez. 2024)**, 2024.

FERRAZ, Débora Beatriz. **Reforma trabalhista: o contrato de trabalho do empregado hipersuficiente à luz do princípio da boa-fé objetiva**. Revista Fórum Trabalhista, Belo Horizonte, ano 4, n. 16, p. 59–84, out./dez. 2018. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/194601>. Acesso em: 23 jun. 2025.

FERREIRA, Christianne Raquel Alves; SALVÁTICO, Roberta. Responsabilidade civil do cirurgião dentista: obrigação de meio ou de resultado?. **Libertas Odontologia**, v. 5, n. 2, 2024.

FREITAS, Beatriz Cristina de; QUELUZ, Dagmar de Paula. A judicialização de demandas odontológicas e o direito à saúde. **Saúde em Debate**, v. 44, p. 739-748, 2020.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Contratos: teoria geral**. 17. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

GARCIA, Ivan Simões. As Reclamações Constitucionais no Precedente 725 do Supremo Tribunal Federal. **Labuta: Revista Eletrônica de Direito do Trabalho e Previdência**, v. 1, n. 2, p. 154-194, 2024.

LIBARDONI, Paulo José et al. Os odontólogos em suas relações de trabalho. **Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, v. 12, n. 23, p. 49-74, 2021.

LISBÔA, Daniel; MUNHOZ, José Lucio. **Reforma Trabalhista: Comentada por juizes do trabalho artigo por artigo**. LTr Editora, 2019.

MALLET, Estevão. **Terceirização e Flexibilização no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2019.

MARANHÃO, Délio. **Instituições de direito do trabalho**. 23. ed. São Paulo: LTr, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Contratos e trabalho autônomo**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

MATA, Clarissa Mello. **Novos IRRs sobre terceirização e pejetização são instaurados no TST**. Belo Horizonte: BFBM Advogados, 2025. Disponível em: <https://www.bfbm.com.br/novos-irrs-sobre-terceirizacao-e-pejetizacao-sao-instaurados-no-tst>. Acesso em 2 ago. 2025.

MAXIMILIANO, Ana Maria. O Tema 725 do Supremo Tribunal Federal e os reflexos para os direitos fundamentais. In: **Direito atual em análise, vol. I**. Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos, 2024. p. 100-116.

MEDEIROS, Jose Juscelino Ferreira; DANTAS, Arnaldo Donizetti. **A Reforma trabalhista e suas implicações sociais e jurídicas para os trabalhadores brasileiros**. Lisbon, 2021.

MIGALHAS. **STF reforça validade de contrato de prestação de serviços entre médico e hospital**. Migalhas, 26 mar. 2024. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/413688/stf-valida-contrato-prestacao-servicos-medico>. Acesso em: 27 jul. 2025.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NUNES, Ana Cláudia de Oliveira. **Trabalhador hipersuficiente: o limite de flexibilização no contrato de trabalho**. Caderno Brasileiro de Pesquisa em Ciências da Comunicação, v. 2, n. 2, p. 145–154, 2021. Disponível em:

<https://revistas.unaerp.br/cbpcc/article/download/2163/1674/7642>. Acesso em: 23 jun. 2025.

OLIVEIRA, Raquel Santos de et al. Relações contratuais e perfil dos cirurgiões-dentistas em centros de especialidades odontológicas de baixo e alto desempenho no Brasil. **Saúde e Sociedade**, v. 24, p. 792-802, 2015.

PARGENDLER, Mariana Olívia Pasqualetto. **Pejotização no STF: um ataque à tradição jurídica brasileira**. 2025. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/pejotizacao-no-stf-um-ataque-tradicao-juridica-brasileira#:~:text=Trabalho%20e%20validaram%20diferentes%20modalidades,de%20contrata%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em 14 ago. 2025.

PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo; BARBOSA, Ana Laura Pereira. Direito do trabalho, precedentes e autoridades do STF: um estudo de caso a partir do tema 725. **REI-Revista Estudos Institucionais**, v. 10, n. 2, p. 375-402, 2024.

RESENDE, Ricardo Pereira de Freitas. **O contrato de trabalho do autônomo na reforma trabalhista**. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

RODRIGUES, Ana Virginia Moreira. **Terceirização e Precarização do Trabalho na Área da Saúde**. São Paulo: LTr, 2018.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. São Paulo: Malheiros, 2024.

SILVA, Mariana de Souza. **Contratos de saúde entre clínicas e profissionais autônomos: estratégias para prevenir conflitos e assegurar conformidade**. Jusbrasil, 2023. Disponível em: <https://marianadesouzaadvocacia.jusbrasil.com.br/artigos/1764359616/contratos-de-saude-entre-clinicas-e-profissionais-autonomos>. Acesso em: 23 jun. 2025.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Direito do Trabalho Aplicado**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2016.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Direito do Trabalho: efetividade e limites da livre iniciativa**. São Paulo: LTr, 2019.

SOUZA, Jessica Silva et al. Condutas legais e o comportamento na relação profissional/paciente utilizados pelos cirurgiões-dentistas atuantes na área de Ortodontia/Legal conduct and behavior in the professional/patient relationship used by dentists working in Orthodontics. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 1, p. 2492-2501, 2021.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **ADPF 324/STF - Terceirização de atividade-fim e de atividade-meio. Constitucionalidade**. 2019. Disponível em:

[https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22ADPF%20324%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=\\_score&sortBy=desc&isAdvanced=true](https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22ADPF%20324%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true). Acesso em 16 jul. 2025.

SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2017.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO. **Processo 0000106-79.2023.5.19.0008**. 8ª Vara do Trabalho de Maceió. Disponível em: <https://pje.trt19.jus.br>. Acesso em: 17 jul. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO. **Processo nº 0000998-03.2023.5.19.0003**. Reclamante: Tiago Barbosa do Nascimento. Reclamada: Cia de Dentistas. Sentença da 3ª Vara do Trabalho de Maceió, 30 nov. 2023. Disponível em: <https://pje.trt19.jus.br>. Acesso em: 16 jul. 2025.

TRT. **Recurso Ordinário Trabalhista 0010861-80.2023.5.03.0147**. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/wp-content/uploads/2024/10/Acordao-TRT-3-cirurgiao-dentista.pdf>. Acesso em 12 ago. 2025.

VIOLA, Vitória Rocha. **Das relações de trabalho à pejotização: uma análise jurisprudencial**. 2025.  
<https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/46602/1/Rela%C3%A7%C3%B5esTrabalhoPejotiza%C3%A7%C3%A3o.pdf>. Acesso em 10 ago. 2025.

ZEMPULSKI, Tatiana Lazzaretti. **Fundamentos Jurídicos do Contrato de Trabalho**. Editora Intersaberes, 2021.