



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
INSTITUTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO

ANA CAROLINA SILVA PAULA

TERCEIRIZAÇÃO, PEJOTIZAÇÃO E A CEGUEIRA PROVERBIAL
DO STF

BELÉM/PA

2025

ANA CAROLINA SILVA PAULA

TERCEIRIZAÇÃO, PEJOTIZAÇÃO E A CEGUEIRA PROVERBIAL
DO STF

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)
apresentado ao Curso de Direito do
Instituto de Ciências Jurídicas da
Universidade Federal do Pará como
requisito parcial para a obtenção do título
de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Francisco Sérgio
Silva Rocha

BELÉM/PA

2025

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha mãe, Glauce, por sempre acreditar no meu potencial e confiar no meu processo de escrita. Ao meu pai, Walber, por ouvir meus anseios e me apoiar nas etapas necessárias até nos tornarmos oficialmente colegas de profissão. Aos dois, agradeço conjuntamente por sempre me permitirem andar na sombra, por todo o amor e carinho, por todas as alegrias e toda a dedicação diária, sou infinitamente grata por ter vocês comigo.

Aos meus irmãos, Ana Luiza e Artur, cúmplices e companheiros fiéis, obrigada pelo apoio e pelos ombros amigos, vocês me encantam, me complementam e me motivam a sempre ser uma pessoa melhor, a vida é mais leve com a presença de vocês.

À Ana, agradeço por tornar mais fácil essa barreira a ser vencida, pela companhia, pelo incentivo e por me ajudar a passar pelos momentos difíceis com gentileza e carinho.

Um agradecimento especial ao meu orientador, Francisco Sérgio Silva Rocha, que me guiou durante a pesquisa com toda a paciência e compreensão que eu precisei, me ajudando a consolidar o amor pelo Direito do Trabalho que, em conjunto com outros personagens principais, o exemplo dele me trouxe.

Por fim, gostaria de agradecer aos meus anjos da guarda Ana Maria, Auxiliadora e Nely, que sempre estão comigo, essa etapa da minha vida também dedico à vocês.

RESUMO

Este trabalho se dispõe a tratar da diversidade de vínculos que vêm sendo discutidos no Supremo Tribunal Federal, o qual passou a admitir alternativas às relações de trabalho regidas pela CLT. Diante desse cenário, os fenômenos da terceirização e “pejotização”, temas centrais na esfera trabalhistas estão sendo discutidos fora da competência da Justiça do Trabalho, assim, ensejando argumentos que consideram a primazia da ordem econômica e desalinham princípios trabalhistas ao carecer da sensibilidade às relações laborais humanas. Adicionalmente, objetiva-se a discussão da aplicação correta da Tese de número 725, ADPF n. 324 e das perspectivas acerca do julgamento do Tema 1.389, os quais trouxeram a ideia da ampla e irrestrita liberdade da atividade-fim no que diz respeito à terceirização, em conjunto com a dificuldade de diferenciação dos fenômenos amplamente divergentes da terceirização e pejotização pela corte suprema em suas decisões, além de discutirem sobre a competência da Justiça do Trabalho para tratar de suas próprias especialidades.

Palavras-chave: Terceirização. Pejotização. Supremo Tribunal Federal.

ABSTRACT

This work is prepared to deal with the diversity of ties that have been discussed in the Federal Supreme Court, which has admitted alternatives to labor relations governed by CLT. Given this scenario, the phenomena of outsourcing and "pejotização", central issues in the labor sphere are being discussed outside the competence of the Labor Justice, thus, bringing arguments that consider the primacy of the economic order and misalign labor principles to lack sensitivity to human labor relations. In addition, the objective is to discuss the correct application of the Thesis number 725, ADPF n. 324 and the perspectives about the judgment of Theme 1.389, which brought the idea of the wide and unrestricted freedom of activity-end with regard to outsourcing, together with the difficulty of differentiating the widely divergent phenomena of outsourcing and "pejotização", by the supreme court in its decisions, as well as discussing the competence of the Labor Justice to deal with their own specialties.

Keywords: Outsourcing; Pejotização; Federal Supreme Court.

SUMÁRIO

1.	7
2.	9
2.1.	10
2.2.	11
3.	13
3.1.	13
3.2.	16
4.	19
4.1.	22
4.2.	27
5.	32
6.	33

1. INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como tema central as mudanças provocadas pelas recentes decisões acerca da terceirização, realizadas pelo Supremo Tribunal Federal, as quais têm contribuído para a diluição da diferenciação conceitual dos institutos da terceirização e da pejetização. Para a delimitação, dividir-se-á tal objeto na análise dos institutos mencionados sob a ótica do julgamento do Tema 725, da ADPF (Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental) 324 e das repercussões acerca do julgamento do Tema 1.389.

O conceito de relação de trabalho e emprego enfrentou constantes evoluções ao longo do tempo, influenciados por fatores como mudanças econômicas, políticas, sociais e tecnológicas. Nesse sentido, o Brasil, com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) de 1943 caminhou para um direito trabalhista protecionista, no qual o emprego formal era necessariamente ligado a pilares como a habitualidade e subordinação.

Contudo, a partir da Reforma Trabalhista de 2017, o país passa a adotar uma lógica liberal, construindo o processo de flexibilização normativa e jurisprudencial, os quais divergem da norma e parcela principiológica estabelecida previamente pela CLT.

Assim, a distinção entre terceirização e pejetização surge como elemento imprescindível à análise crítica, pois, apesar de flagrantemente diferentes, não possuem diferenciação concreta diante da interpretação do STF, confundidas pelos legisladores focados unicamente na esfera economicamente viável da relação de trabalho, ignorando os princípios basilares criados na tentativa de garantir a equidade das relações entre empregador e empregado.

O Supremo Tribunal Federal em seus recentes julgados, mais especificamente com o julgamento do Tema 725, da ADPF 324 e a previsão de julgamento do Tema 1.389, libera de forma irrestrita a terceirização das atividades-fim das empresas e, ao não distinguir os dois institutos, a “pejetização”. Dessa forma, se permite a utilização de Reclamações Constitucionais de caráter excepcional para decidir sobre esses fenômenos, conseqüentemente, questionando a competência da Justiça do Trabalho frente às mudanças mercadológicas trabalhistas.

Nesse sentido, o STF vem proferindo decisões contrárias aos artigos 2º e 3º da CLT, além de presumir logicamente a denominação da contratação de pessoas jurídicas pelo

termo “pejotização”, o qual, na realidade conceitual se trata de fraude por meio da contratação de profissionais constituídos como pessoas jurídicas com o subterfúgio de mascarar uma real relação de emprego.

Na questão de gestão de acervo do Supremo, Pasqualeto, Barbosa e Fioroto (2025) apresentaram uma pesquisa extensiva, a qual demonstrou o aumento de reclamações no âmbito da Corte, as quais tendem a expandir a margem dos precedentes que versam sobre terceirização, cassando decisões trabalhistas que, por vezes, reconhecem o vínculo de emprego no caso de trabalhadores pejotizados.

Dessa forma, tais situações não podem ser ignoradas pelo Judiciário do país. A retomada de competência da Justiça do Trabalho é necessária por meio da correta diferenciação dos fenômenos mencionados, além da adesão a discursos que rejeitem a racionalidade concorrencial estritamente limitada aos interesses do mercado.

Assim, diante do quadro apresentado formulou-se a questão que embasa a presente pesquisa: **A atuação do Supremo Tribunal Federal na esfera trabalhista está estabelecendo o precedente correto para a mudança que a terceirização e a pejotização representam no mercado de trabalho?**

Para a sua abordagem, o presente trabalho vai se basear no método sócio-jurídico crítico, focando na construção doutrinária, jurisprudencial e normativa. Ademais, buscar-se-á explorar se os recentes julgados acerca do tema da terceirização realizados pelo Supremo, os quais abrangem a pejotização devido a sua generalidade, trouxeram uma análise congruente com o Direito do Trabalho, a proteção do trabalhador e a Constituição Federal.

Sendo assim, o objetivo dessa monografia é realizar uma pesquisa sobre os institutos da terceirização, pejotização e a discussão desses temas diante do STF, buscando-se a compreensão crítica sobre a diferenciação dos fenômenos mencionados, a real valorização do trabalho e o reconhecimento da vulnerabilidade do empregado.

2. A TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização é um instituto que conceitua-se como: todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo é a redução de custos com a força de trabalho e (ou) a externalização dos conflitos trabalhistas (Marcelino; Cavalcanti, 2012).

Maurício Godinho Delgado define-a como “o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente” (Delgado, 2020).

De acordo com Leite (2022, p. 424):

[...] terceirização, para nós, é um procedimento adotado por uma empresa que, no intuito de reduzir os seus custos, aumentar a sua lucratividade e, em consequência, sua competitividade no mercado, contrata outra empresa que, possuindo pessoal próprio, passará a prestar aqueles serviços que seriam realizados normalmente pelos seus empregados.

Ainda, segundo Homero Batista Mateus da Silva (2015, p. 198):

Enquanto no contrato de trabalho o empregado está subordinado ao empregador, na terceirização o prestador de serviços segue algumas ordens e orientações de padronização e de método por parte do tomador - tais como horários em que deve haver a presença de um vigilante no estabelecimento comercial, roteiro a ser cumprido pelos empregados da limpeza e visual a ser concretizado pelos empregados da jardinagem. Enquanto o empregado é contratado de modo personalíssimo, o prestador de serviços pode ser alternado, mas desde que se mantenham as características contratadas e desde que todos sejam da confiança e da responsabilidade do empreendimento contratado.

Portanto, de maneira explicativa, infere-se que a terceirização seria a entrega de uma atividade a uma empresa, na qual ela é especializada, sendo uma maneira de prestar serviços. O trabalhador, a empresa prestadora de serviços (pessoa jurídica) e a empresa tomadora de serviços são os personagens da relação de trabalho, em oposição à dupla relação anteriormente difundida, consistente apenas de empregado e empregador.

O fenômeno da terceirização causa uma dupla relação contratual, distinta do modelo empregatício clássico visto anteriormente, o que, à princípio traz desajustes em contraponto com os princípios, objetivamente protecionistas e redistributivos, os quais caracterizaram o Direito do Trabalho ao longo de sua história e desenvolvimento. No que se refere à terceirização, quando realizada de forma lícita, ela pressupõe uma parceria entre empresas, com divisão de tarefas e assunção de responsabilidades, sendo

tratado como um conceito que se desdobra naturalmente da divisão de trabalho no capitalismo, de modo que:

[...] de uma maneira abrangente, pode-se afirmar que o ato de terceirizar é indissociável do próprio processo de divisão social do trabalho. Em qualquer sistema econômico baseado na divisão social do trabalho – seja ele capitalista ou não – a terceirização será elemento constitutivo, já que a divisão do trabalho resulta sempre em especialização e troca (Conceição; Lima, 2009, p.188).

2.1. A EVOLUÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

Segundo Delgado (2020, p. 542):

[...] a Terceirização é fenômeno relativamente novo no Direito do Trabalho do País, assumindo clareza estrutural e amplitude de dimensão apenas nas últimas três décadas do século XX no Brasil.

A CLT, criada na década de 1940, antecedeu a disseminação da terceirização no Ocidente, a partir da crise do Estado de Bem-Estar Social europeu da década de 1970, entretanto, este fato não a desincompatibilizou diante da adoção do mercado brasileiro ao instituto da terceirização.

Na década de 1950, a terceirização conquistou espaço nas empresas multinacionais em relação a serviços como limpeza, conservação e segurança. Após o feito, com início nos anos 70, a legislação brasileira dá início à elaboração de diploma normativo que tratava do instituto, de maneira específica, no setor privado da economia: a Lei do Trabalho Temporário (Lei n. 6.019/1974).

O artigo 2º da Lei n. 6.019/1974 definiu o trabalho temporário como:

Art. 2º - Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços.

Após a Lei do Trabalho Temporário, em 1983 surge diploma normativo (Lei 7.102/1983) autorizatório de terceirização da atividade de vigilância bancária, a ser efetuada em caráter permanente, em contraponto com a provisoriedade da lei anterior.

A perda da hegemonia nacional das relações bilaterais de trabalho desafiou a fórmula clássica do vínculo trabalhista tradicional prevista pela CLT prevista no art. 3º, caput, e no art. 2º, caput. Dessa maneira, é importante ressaltar que o segmento privado da economia passa a incorporar a terceirização da força de trabalho independentemente

de regulamentação ou existência de texto legal autorizativo.

Assim, na busca de suprir a lacuna jurídica que a falta de regulamentação da terceirização representava, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho editou em 1993 a Súmula 331, (revisão da Súmula 256, de 1986) o que consolidou o entendimento quanto à sua ilicitude relacionada à sua adoção para a atividade-fim da empresa, formando-se o vínculo diretamente com o tomador de serviços, salvo no caso de trabalho temporário. O Enunciado 331 definiu como lícito, sem a formação de vínculo empregatício, a contratação de serviços como de vigilância, limpeza e conservação, bem como a de serviços especializados relacionados à atividade meio da contratante, contudo, mantendo a ilicitude da terceirização da atividade-fim.

Apenas em 2017 surge, de maneira oficial, um diploma que enfrenta abertamente o instituto da terceirização ampla (Lei n. 13.467/2017), no contexto da Reforma Trabalhista, que objetivou regulamentar e apresentar a terceirização trabalhista para o mercado de trabalho brasileiro generalizado.

A redação do preceito legal estabelecido pelo artigo 2º da Lei n. 6.019/1974 foi modificada pela Reforma trabalhista para estabelecer que:

Art. 2º - Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

Ainda, de acordo com o art. 4º-A da Lei 6.019/74, o qual fora alterado pela Reforma Trabalhista de 2017, a terceirização define-se como a transferência feita pela contratante da execução de suas atividades, inclusive a sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços.

2.2. A TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM DA EMPRESA

A Reforma Trabalhista trouxe como principal mudança concernente ao instituto da terceirização, a possibilidade de empresas terceirizadas realizarem as atividades principais da contratante (Delgado, 2020), superando o entendimento jurisprudencial, de modo que a terceirização de serviços ligados à atividade-fim da contratante fosse permitida.

Ademais, diante do julgamento do Recurso Extraordinário nº 958252, o Supremo

Tribunal Federal decidiu, por maioria, em concordância com o voto do Ministro Relator Luiz Fux, pela constitucionalidade da lei da Reforma Trabalhista quanto à permissão de se terceirizar serviços relacionados à atividade-fim da empresa. O entendimento anteriormente estabelecido foi confirmado pelo julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 324, a qual reconheceu a constitucionalidade e a licitude da terceirização das atividades empresariais intermediárias ou finalísticas da empresa.

No julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 324, o STF reconheceu a constitucionalidade e a licitude da terceirização com relação às atividades intermediárias ou finalísticas, estabelecendo em seu Tema 725: “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; [...]” (Brasil, 2018, s.p.).

O fenômeno da terceirização adotado por empresas que buscam transferir responsabilidades e riscos para as entidades contratadas de modo a aumentar lucros por meio da redução de custos trabalhistas deve ser observado atentamente por legisladores e operadores do direito, mesmo com a existência de diplomas legais para regular sua atividade, haja vista a possibilidade de resultar, na prática, em condições de trabalho discrepantes de trabalhadores contratados de maneira direta.

Em estudo estatístico baseado na Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego, em conjunto com a Classificação Nacional de Atividades Econômicas, realizado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) nos anos entre 2007 e 2014, observou-se uma diferença expressiva entre atividades tipicamente terceirizadas e contratantes.

As atividades tipicamente terceirizantes, entre elas atividades de apoio, manutenção e reparação, suporte técnico, entre outros; inserem-se, de acordo com os dados aferidos pela pesquisa, num contexto mercadológico marcado pela alta informalidade, expressiva participação de trabalho autônomo, alta rotatividade e baixa cobertura previdenciária. A elevada rotatividade, para os trabalhadores, “representa a incerteza de encontrar um novo emprego num curto espaço de tempo e o risco de ter de aceitar menores salários e benefícios, além de ter impactos na aposentadoria” (Pelatieri et al., 2018, p. 14).

A taxa de rotatividade para trabalhadores terceirizados em “atividades tipicamente terceirizantes” é de, em média, 2 anos e 7 meses, quando para os demais trabalhadores

é de 5 anos e 8 meses, conforme dados da CUT-DIEESE (2014). O cenário enfrentado pelos trabalhadores terceirizados acaba caracterizando-se por “salários mais baixos, menor estabilidade no emprego, jornadas mais longas, maior rotatividade e índices mais elevados de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho”(Pelatieri, et al., 2018, p. 33).

Segundo Homero Batista (2015, p. 205):

Em comparação com o direito do trabalho clássico, o regime de terceirização se marca pela multiplicidade de empregadores que beira o infinito, sem possibilidade de exercício de pressão eficaz dos empregados, quase inviável o direito de greve e de outras formas de solução de conflito. Os empregados, na verdade, mal se conhecem e a rotatividade é altíssima, apesar de em sua origem a terceirização carregar a ideia do prolongamento dos contratos de trabalho.

É fundamental explorar as nuances relacionadas à flexibilização da terceirização, as quais certamente ocasionam mudanças significativas na esfera das relações trabalhistas, sociais e econômicas, haja vista que o Direito do Trabalho deve conciliar a eficiência econômica com a proteção do direito dos trabalhadores, equilibrando a livre iniciativa com a preservação da dignidade humana. É função do jurista que cria e interpreta as normas visualizar possibilidades de fraude, ante diplomas generalistas, os quais podem ser utilizados para tanto.

Assim, mesmo havendo validação do STF para a prática da terceirização na atividade-fim da empresa, é basilar que haja a abstenção da utilização desta validação para legitimar fraudes nas relações de emprego.

3. A PEJOTIZAÇÃO

3.1. O CONCEITO DE PEJOTIZAÇÃO

A pejotização é um fenômeno trabalhista caracterizado pelo ato de contratação de trabalhadores por meio da criação de pessoa jurídica própria, de modo a constituir a

relação como prestação de serviços entre empresas, ocultando o vínculo empregatício. Nesse sentido, vale ressaltar que tal ato, em muitos casos, visa o afastamento dos regramentos impostos pela CLT, embora a prestação de serviços se dê contendo elementos típicos da relação de emprego presentes no art. 3º do dispositivo.

Acerca do disposto, Fernanda Columby Ortiz (2017) conceitua:

Trata-se de advento utilizado por empresas no intuito de potencializar lucros e resultados financeiros, livrando-se de encargos decorrentes das relações trabalhistas, e consiste em contratar funcionários (pessoas físicas) através da constituição de Pessoa Jurídica, nesse caso o empregador orienta o fornecedor da mão de obra a constituir uma empresa, este artifício resulta na descaracterização da relação de emprego e a PJ é usada em substituição ao contrato de trabalho.

A prática da “pejotização”, difere-se conceitualmente do instituto da terceirização, pois, segundo Laura Machado de Oliveira (2013) “a ‘Pejotização’ ocorre quando a pessoa jurídica é utilizada para mascarar uma verdadeira relação de emprego, com objetivo de transparecer, de maneira formal, uma situação jurídica civil”.

O termo Pejotização surge da denominação Pessoa Jurídica e descreve o ato de contratar empregados através da criação de Pessoas Jurídicas pelos contratados, assim a relação não mais apresenta as amarras celetistas dos direitos do empregado, mas sim configura-se como entre empresas, de forma teoricamente igualitária.

Apesar da contratação de profissionais na modalidade de Pessoa Jurídica não ser, em todos os casos, ilícita, não se pode ignorar que a expressão “pejotização” está associada a uma fraude trabalhista, na qual um trabalhador presta serviços cumprindo as características relacionadas a uma clássica relação de emprego, presentes no art. 3º da CLT.

A Lei nº 11.196/2005, em seu artigo 129, trouxe a autorização para a contratação de pessoas físicas, por meio de pessoa jurídica, que prestam serviços intelectuais, incluindo os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo, ou não, estando sujeitas apenas à legislação aplicável às pessoas jurídicas:

Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil.

A compatibilidade da contratação de pessoas jurídicas mencionada com o artigo

50 do Código Civil, possui contexto autorizativo na lei e não se caracteriza como uma fraude trabalhista. Entretanto, vale ressaltar que há a ausência de características típicas da relação de emprego, como habitualidade e subordinação, no artigo 129 da Lei nº 11.196/2005, o que seria fundamental para a configuração desta.

Renato Saraiva e Rogério Renzetti (2022) conceituam a pejetização empregatícia como a prática de contratar um trabalhador por meio de pessoa jurídica para desempenhar atividades inseridas na atividade-fim da empresa contratante, preservando características de pessoalidade e subordinação, objetivando evitar o recolhimento de encargos trabalhistas, do FGTS, do imposto de renda e das contribuições previdenciárias.

Resta clara a diferença entre os institutos da terceirização e da pejetização, haja vista que a terceirização se trata de uma dupla relação contratual real, possuindo respaldo normativo, enquanto a pejetização trata-se de uma brecha legal para praticar a ilegalidade de fraudar e descaracterizar uma relação de emprego existente, a qual continua a conter subordinação, pessoalidade e os demais requisitos presentes na CLT:

Importante destacar que a pejetização se distingue da terceirização. Esta pressupõe a intermediação lícita de mão de obra por empresas especializadas, tendo por característica central a transferência, pela empresa contratante, da execução de uma de suas atividades a uma empresa jurídica de direito privado, que vai contratar, remunerar e dirigir o trabalho de seus próprios trabalhadores (art. 4º-A da Lei nº 6.019/74). A pejetização tende a apenas deslocar formalmente a titularidade do contrato para uma pessoa jurídica constituída para tal fim, mas preserva a subordinação direta entre o tomador de serviços e o trabalhador (Teixeira; Hartmann, 2025, p. 4).

No caso de contratação da pessoa jurídica sem pessoalidade, o contrato de locação de serviços se distanciará da relação de emprego prevista pela CLT, haja vista que urge o questionamento diante da dicotomia entre autonomia e subordinação. Nesse contexto, Franco Filho afirma:

[...] a autonomia laborativa consiste na preservação, pelo trabalhador, da direção cotidiana sobre sua prestação de serviços; subordinação laborativa, ao contrário, consiste na concentração, no tomador de serviços, da direção cotidiana sobre a prestação laboral efetuada pelo trabalhador.” (Franco Filho, 2012, p. 79)

A ausência de um contrato de trabalho formalizado está frequentemente associada ao instituto da pejetização, o que resulta na desvinculação formal do trabalhador das proteções legais estabelecidas diante da relação formal de emprego.

Dessa forma, a pejetização consiste na dissimulação da relação de emprego por

meio da simulação de um vínculo jurídico com outra pessoa jurídica, com o objetivo de evitar a contratação formal do trabalhador como empregado. Trata-se de uma prática que configura fraude à legislação trabalhista, resultando na supressão de direitos trabalhistas fundamentais, em benefício da maximização dos lucros empresariais. (Magalhães, 2014).

3.2. PEJOTIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO TRABALHISTA

A partir de 2017, com o advento da Reforma Trabalhista, a pejetização se destacou gradativamente em relação às questões de terceirização, pois possibilitou a contratação de pessoas jurídicas sem a configuração de um vínculo empregatício. Assim, a pejetização representa a transformação das relações laborais em acordos comerciais nos quais o trabalhador assume a posição de prestador de serviços autônomo.

Diante da redução dos direitos do empregado, a pejetização permite a diminuição dos encargos sociais e fiscais dos empregadores, em conjunto com a redução dos preços, o que permite uma maior competitividade, de uma perspectiva mercadológica. No cenário descrito, os trabalhadores não possuem a segurança do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), décimo terceiro salário, férias, limitação da carga horária de trabalho, descanso remunerado e demais amparos presentes nas regras da CLT, além de serem responsáveis por arcar com tributos como o Documento de Arrecadação do Simples Nacional, INSS como contribuinte individual e encargos previdenciários, caso queira se aposentar futuramente.

A exigência de que o trabalhador constitua um Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) e emita notas fiscais pelos serviços prestados se relaciona à flexibilização das relações de trabalho. Nesse contexto, a redução da base de cálculo de impostos como o Imposto de Renda muitas vezes é observada como mais vantajosa pelo trabalhador leigo, que opta por essa modalidade de contratação mesmo se abstendo de direitos previamente conquistados.

O instituto da pejetização também é caracterizado como precarizante, haja vista que imuniza o empregador de efetuar o pagamento de diversos encargos sociais e trabalhistas exclusivos do modelo empregatício celetista. Dessa forma, este fenômeno não pode ser observado de maneira rasa como uma alternativa de relação laboral adaptável às dinâmicas do mercado, mas sim como um cenário que deve levantar

questionamentos acerca da precarização do trabalho e a desvalorização dos direitos trabalhistas especificamente pensados diante do desequilíbrio de poder historicamente concebido entre empregador e empregado.

A precarização ocorre quando o trabalhador é obrigado a laborar em condições inferiores às previstas na legislação concernentes ao tema específico, assim, este, por vezes sendo a parcela vulnerável e hipossuficiente da relação, submete-se ao imposto pelo empregador, postulando posteriormente na Justiça do Trabalho os seus direitos cerceados.

A constituição da pessoa jurídica válida é decorrente da livre iniciativa, e não uma obrigação imposta por um terceiro. Acerca do tema, preconizam Costa e Ternus:

Em decorrência da busca de maior produtividade e lucro por parte das empresas é que surge o fenômeno da pejetização. Atualmente pode ser considerada uma nova modalidade fraudulenta ao sistema jurídico trabalhista brasileiro. [...] Normalmente esta contratação ocorre para burlar uma relação de emprego, em que a empresa contratante deveria assumir as expensas e encargos trabalhistas a seu funcionário, em sendo assim, a não contratação direta não o faz responsabilizar-se por despesas decorrentes da relação de trabalho como férias, décimo terceiro salário, entre outras contribuições (Costa e Ternus, 2012, p. 09).

De todo modo, questiona-se a real utilidade do instituto para o trabalhador da perspectiva protecionista apresentada historicamente pelo Direito do Trabalho, a pejetização garante uma maior liberdade e autonomia aos trabalhadores, ou, é apenas uma forma de camuflar a típica relação de emprego?

O ordenamento jurídico brasileiro reconhece a existência da liberdade contratual presente no artigo 421 do Código Civil, porém, no contexto da pejetização, mascara-se uma relação de emprego tipicamente celetista sob o manto de um vínculo civil.

Acerca do cenário da pejetização no contexto brasileiro, afirma Homero Batista:

[...]. O panorama é desalentador. Numerosos segmentos profissionais foram simplesmente varridos do mundo empregatícios para renascem no mundo pejetizado, como médicos, engenheiros de produção, técnicos de informática e atividades intelectuais, sendo muito difícil sequer imaginar que alguns deles tenham capacidade de resistência quanto a modalidade de contratação definida pelo empregador, quer dizer, pelo dador dos serviços. Ouso dizer que se criou até mesmo um estigma em torno desse assunto, de modo que a vaga para o médico empregado celetista normalmente é vista com desconfiança e auferir renda menor do que a vaga para o médico pejetizado, que deve sacar notas fiscais de prestação de serviços para a clínica ou hospital, formando-se um enorme círculo vicioso sob severas críticas tanto à CLT quanto à Justiça do Trabalho. A incompreensão campeia." (Batista, 2021).

É de conhecimento notório que há uma enorme diferença nos custos na contratação

do empregado celetista em comparação ao contrato de prestação de serviços através de pessoa jurídica. O empregado celetista pode chegar a ter retido na fonte a tributação de até 27,5% do seu salário, ainda que faça jus ao recebimento de benefícios legais e normativos, tais como FGTS (8% mensal + multa rescisória de 40%), férias remuneradas com o terço constitucional, 13º salário, aviso prévio, horas extras, salário família, vale-alimentação, vale-transporte, seguro-desemprego, plano de saúde etc; enquanto no modelo de contratação por meio da Pessoa Jurídica, os benefícios legais e normativos não existem, portanto, não há imposto de renda retido na fonte.

Diante disso, não são raros os casos em que profissionais liberais optam ou são compelidos e incentivados a aderirem à modalidade de pejetização, a qual aparenta ser mais atrativa, haja vista que o salário líquido é maior comparado ao que receberia no contrato celetista, diante da mudança da modalidade de recolhimento de encargos sociais devido ao regime tributário em que a pessoa jurídica se enquadra.

Nesse contexto, constata-se danos reais ao erário, como foi possível observar nos autos da Reclamação n. 60.620 (Brasil, 2024), a Procuradoria Geral da Fazenda Nacional (PGFN) manifestou-se acerca do potencial danoso da contratação de trabalhadores “pejetizados” aos cofres públicos, pois a adoção de contratos civis de prestação de serviços pode conduzir ao desequilíbrio fiscal e previdenciário, haja vista que eliminaria a necessidade de pagamento de Imposto de Renda pelos “profissionais liberais”, além de extinguir a incidência da contribuição social patronal à Previdência Social.

A legislação brasileira preconiza claros critérios de caracterização do vínculo empregatício, estes constantes nos artigos 2º e 3º da CLT, sendo eles: não eventualidade, subordinação, onerosidade, pessoalidade e alteridade. Nesse sentido, os tribunais têm se deparado com a necessidade de analisar cada caso de ocorrência de pedido de caracterização de vínculo empregatício individualmente (Oliveira, 2022).

Ao analisar casos concretos submetidos aos Tribunais, observa-se que a pejetização frequentemente é questionada quanto à sua conformidade com a legislação trabalhista vigente. Isso ocorre porque a conversão de vínculos empregatícios em contratos de natureza empresarial, em muitos casos, é meramente formal, sem garantir a real autonomia do prestador de serviço.

A jurisprudência tem avançado no sentido de reconhecer a ilegalidade da pejetização

quando esta se revela um artifício para a supressão de direitos trabalhistas. Contudo, para que a autonomia do trabalhador seja legítima, é fundamental uma análise contextual que leve em conta as particularidades de cada relação de trabalho, o que não ocorrerá enquanto a pejetização é erroneamente validada de forma generalizada pela jurisprudência vigente no âmbito do Supremo Tribunal Federal.

4. TERCEIRIZAÇÃO E PEJOTIZAÇÃO NO STF

A judicialização do Direito do Trabalho no âmbito do Supremo Tribunal Federal não é um fenômeno recente, muito menos transitório. Contudo, desde a constitucionalização do ordenamento justtrabalhista pela Emenda Constitucional n. 45

de 2004, a qual ampliou a competência da justiça do trabalho, o STF tem desempenhado um papel cada vez mais central nos debates sobre a matéria trabalhista.

Embora essa atuação, em princípio, não pareça preocupante, dada a estrutura do ordenamento jurídico brasileiro, que combina revisão constitucional difusa e concentrada, sua interferência em temas como terceirização e pejetização tem gerado inquietação na comunidade jurídica.

O relatório apresentado por Pasqualeto, Barbosa e Fiorotto (2023) verifica que o número de reclamações constitucionais relativas à matéria de terceirização representavam, em 2023, 12,66% da totalidade de Reclamações analisadas no STF, um aumento de 2.2 vezes em relação a 2018. Associa-se esse aumento à promulgação da Reforma Trabalhista e ao entendimento jurisprudencial apresentado pelo Supremo em suas Teses.

A Reclamação Constitucional foi prevista pela Constituição de 1988 como um instrumento jurídico processual criado para a preservação da competência e autoridade dos julgados do Supremo Tribunal Federal e do Superior Tribunal de Justiça (arts. 102, inciso I, alínea “I” e art. 105, inciso I, alínea “f”, respectivamente).

Segundo a própria jurisprudência consolidada pelo STF, a existência de aderência estrita entre a decisão reclamada e o paradigma indicado, além da proibição do revolvimento de fatos e provas são requisitos consolidados em sede de reclamação constitucional. Conforme ementa a seguir:

AGRAVO REGIMENTAL EM RECLAMAÇÃO. ADPF 324/DF, RE 958.252-RG/MG (TEMA 725-RG), ADC 48/DF, ADI 3.961/DF; E ADI 5.625/DF. AUSÊNCIA DE ADERÊNCIA ESTRITA. IMPOSSIBILIDADE DE ANÁLISE DO CONJUNTO FÁTICO-PROBATÓRIO. RECLAMAÇÃO COMO SUCEDÂNEO RECURSAL. DESCABIMENTO. AGRAVO A QUE SE NEGA PROVIMENTO. I - A jurisprudência pacífica desta Corte exige aderência estrita entre o ato reclamado e o conteúdo dos paradigmas apontados como violados, o que não ocorre no caso. II – Dissentir das razões adotadas pelas instâncias ordinárias demandaria o reexame do conjunto fático probatório dos autos, circunstância não admitida pela jurisprudência desta Corte. Precedentes. III - A reclamação não pode ser utilizada como mero sucedâneo recursal. IV - Agravo regimental a que se nega provimento. (STF - Rcl: 55164 SP, Relator: RICARDO LEWANDOWSKI, Data de Julgamento: 03/10/2022, Segunda Turma, Data

de Publicação: PROCESSO ELETRÔNICO DJe-200 DIVULG 05-10-2022
PUBLIC 06-10-2022)

Embora haja uma distinção conceitual clara entre terceirização e pejetização, observa-se, no contexto da judicialização de casos no Supremo Tribunal Federal (STF), uma frequente confusão entre esses institutos, marcada, sobretudo, pela desconsideração do princípio da primazia da realidade.

Ademais, um relatório da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) em convênio com o Núcleo de Extensão e Pesquisa “O Trabalho Além do Direito do Trabalho” (NTADT), vinculado a Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP) analisou 1.039 decisões da Suprema Corte entre o período de 1º de julho de 2023 a 16 de fevereiro de 2024, dando continuidade ao debate acerca de reclamações constitucionais que tratam sobre o reconhecimento do vínculo empregatício pela Justiça do Trabalho. O estudo relatou que em 52% das Reclamações propostas ao STF ocorreu reexame de fatos e provas, o que indica o uso atípico das reclamações constitucionais.

Em relação ao afastamento da competência da Justiça do Trabalho, identificou-se resposta positiva em 21% das decisões analisadas, com determinação de remessa dos autos à Justiça Comum. Tal cenário, na perspectiva dos pesquisadores, indica uma tendência de supressão das competências materiais historicamente atribuídas à Justiça Trabalhista.

As análises indicam que o STF, em diversas ocasiões, tem deixado de observar sua própria jurisprudência e regimento interno. Nesse contexto, a ADPF 324 e o Tema 725 têm sido utilizados como fundamento para o recebimento de reclamações constitucionais, sob o argumento de violação às decisões já proferidas pela Corte.

Ademais, sob uma perspectiva mais específica e contemporânea, destaca-se o reconhecimento da repercussão geral no Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1.532.603, que originou o Tema 1.389, ainda pendente de julgamento pelo Supremo Tribunal Federal. Tal temática, ao dar continuidade à problemática relativa à restrição da competência da Justiça do Trabalho, versa sobre a pejetização em diversos setores da sociedade, podendo representar um significativo retrocesso frente aos princípios fundamentais já consolidados por essa justiça especializada.

4.1. ADPF 324 e TEMA 725: A CEGUEIRA NEOLIBERAL DA LIBERDADE IRRESTRITA

A terceirização possui precedentes vinculantes do Supremo Tribunal Federal (STF) por intermédio da ADPF 324 e do Tema 725 da repercussão geral, entretanto, há resistência concernente à sua aplicação pela Justiça do Trabalho. A pejotização, por sua vez, não possui precedentes específicos, haja vista a confusão jurisprudencial entre os dois institutos.

A discussão surge em torno da ocorrência, ou não, da aplicação correta da tese de número 725, que trouxe a ideia da ampla e irrestrita liberdade da atividade-fim no que diz respeito à terceirização. Quanto à ADPF 324, o STF vem aplicando-a para tratar justamente sobre vínculos de emprego.

O tema da constitucionalidade da terceirização das relações de trabalho no STF, no marco do estabelecimento da ADPF 324, observou a adoção de razões marcadas por uma defesa da autonomia da vontade em conjunto com o pensamento liberalista econômico. Trata-se de uma ação ajuizada pela Associação Brasileira do Agronegócio (ABAG), segundo a qual afirmava que:

Um “conjunto das decisões judiciais proferidas pela Justiça do Trabalho acerca da terceirização de serviços tem produzido entendimentos casuísticos, imprecisos, erráticos, que não permitem qualquer previsibilidade quanto às hipóteses de cabimento da terceirização, o que, na prática, inviabiliza em absoluto a sua contratação no âmbito do agronegócio”(Cf. petição inicial da ADPF 324/DF (BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADPF 324/DF. Rel. Min. Luís Roberto Barroso. Julg. 30 ago. 2018. DJe 06 set. 2019).

Embora tais Reclamações sejam admitidas sob a justificativa de desrespeito à tese fixada no Tema nº 725 e na ADPF nº 324, que reconheceram a licitude da terceirização e pejotização ao estabelecer que a divisão do trabalho entre pessoas jurídicas é permitida, independentemente da natureza das empresas envolvidas, observa-se que a maioria dessas decisões resulta na reforma das sentenças da Justiça do Trabalho. Muitas vezes, essa revisão ocorre até mesmo em aspectos fáticos, anulando reconhecimentos prévios de fraudes trabalhistas, como a pejotização.

Além disso, há uma tendência no Supremo Tribunal Federal (STF) de ampliar as hipóteses em que a competência da Justiça do Trabalho é afastada, sob o argumento

de que a Constituição não restringe a possibilidade de outros tipos de relação de emprego. Verifica-se a estranheza de tais entendimentos, haja vista que a Constituição, em seu art. 114, justamente diante da redação dada pela Emenda Constitucional n. 45 de 2004, estabeleceu claramente o rol de competência da Justiça do Trabalho.

Diante desse cenário, discute-se a viabilidade de uma revisão da tese fixada no Tema 725, de modo a permitir a reavaliação da licitude da terceirização sempre que houver indícios de fraude na relação de trabalho.

Na pesquisa “Terceirização e pejetização no STF: análise das reclamações constitucionais”, a qual buscou em todas as classes processuais restringidas às decisões publicadas até 20/08/2023, publicado por Pasqualetto, Barbosa e Fiorotto (2023), foi impossível separar a análise dos casos envolvendo terceirização dos que envolvem pejetização, pois as decisões por vezes não diferenciam ou não esclarecem a modalidade de contratação sobre as quais estão versando.

Ademais, observa-se a incompatibilidade das razões de decidir da Corte Constitucional com os princípios do Direito do Trabalho, apesar de se tratar de julgados de matéria trabalhista. Entre as reclamações pesquisadas por Pasqualetto, Barbosa e Fiorotto, 21% permitem a pejetização e outros 26% permitem a terceirização da atividade-fim.

Acerca do cenário descrito, ao conferir interpretação ampla e irrestrita ao texto da norma sobre terceirização, o STF, com o objetivo de manter a autoridade dos julgados nas decisões constitucionais sobre o tema, valida todo contrato de natureza civil assinado por trabalhadores com empresas contratantes, violando o fundamento do Direito do Trabalho acerca da presunção relativa de validade dos atos jurídicos que tendem a fraudar os direitos dos trabalhadores (Carelli; Casagrande. 2025).

Há a necessidade de realizar uma análise crítica do Tema n. 725 e da ADPF n. 324 também no caso de fraude evidente, como uma pejetização, haja vista que não se trata da discussão de ilicitude da terceirização de atividades, mas sim de casos evidentemente fraudulentos, nos quais a máscara da pessoa jurídica é utilizada para cerceamento de direitos e não contribuição ao erário. Assim, o não reconhecimento do vínculo empregatício resulta na validação de uma fraude, prevalecendo a formalidade contratual sobre a realidade.

Acerca do tema, a Reclamação Constitucional de nº 47.843, demonstra a

argumentação favorável pelo Supremo sobre a licitude da terceirização irrestrita através do fenômeno da pejetização, por meio da contratação de pessoa jurídica formada no caso de médicos prestadores de serviços terceirizados a um determinado hospital contratante:

CONSTITUCIONAL, TRABALHISTA E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO INTERNO NA RECLAMAÇÃO. OFENSA AO QUE DECIDIDO POR ESTE TRIBUNAL NO JULGAMENTO DA ADPF 324 E DO TEMA 725 DA REPERCUSSÃO GERAL. RECURSO PROVIDO. 1. A controvérsia, nestes autos, é comum tanto ao decidido no julgamento da ADPF 324 (rel. min. ROBERTO BARROSO), quanto ao objeto de análise do Tema 725 (RE 958.252, rel. min. LUIZ FUX), em que esta CORTE fixou tese no sentido 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'. 2. **A Primeira Turma já decidiu, em caso análogo, ser lícita a terceirização por 'pejetização', não havendo falar em irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante** (Rcl 39.351 AgR; rel. min. ROSA WEBER, Red. p/ Acórdão: ALEXANDRE DE MORAES, Primeira Turma, julgado em 11/5/2020). 3. Recurso de Agravo ao qual se dá provimento (DJe de 22/2/2022).

A tese estabelecida no Tema nº 725 da sistemática da repercussão geral do STF, ao reconhecer como legítima a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, partiu do pressuposto de terceirizações regulares, em conformidade com as diretrizes da Lei nº 13.429/2017. Essa decisão não abrange a prática ilegal da "pejetização", que se diferencia da terceirização legítima de serviços. Quando caracterizada como fraude, a "pejetização" pode levar ao reconhecimento do vínculo empregatício, caso estejam presentes os requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O STF embasa a tese que prevaleceu na ADPF 324 pela inevitabilidade da terceirização das relações de trabalho por meio de um determinismo econômico, segundo Alves e Pereira (2024) “a perspectiva crítica em relação aos processos de desenvolvimento e à disputa de significados econômicos dá lugar à visão de que ‘não existe alternativa econômica, à maneira do neoliberalismo do pós-guerra.’”

Em seu artigo 6º, a Constituição Federal de 1988 sustenta que o trabalho é direito social, ao proteger a relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa. Nesse contexto, essa proteção se caracterizava como um obstáculo à fraude de relações de emprego pela interposição de empresas, pois a interpretação dos casos apresentados pelos trabalhadores deveria ocorrer pelo princípio da “primazia da realidade”.

O Ministro Luís Roberto Barroso, no julgamento da Reclamação (Rcl) 56499, enfatiza que a terceirização é lícita apenas quando não há relação de emprego com a empresa tomadora do serviço, evitando subordinação, horários fixos e outras características típicas de um contrato de trabalho.

Apesar do exposto, verifica-se uma divergência do entendimento jurisprudencial, pois o STF tem frequentemente revertido decisões da Justiça do Trabalho que reconheciam o vínculo de emprego em casos que podem claramente ser definidos como pejetização – apesar da ausência de distinção entre terceirização e pejetização na esfera jurisprudencial -, argumentando que o art. 7º da Constituição não impõe a formalização de toda relação remunerada como empregatícia, apoiando-se nos princípios de livre iniciativa e autonomia das vontades.

Destaca-se que o potencial fraudulento da pejetização ao disfarçar vínculos empregatícios reais ameaça a dignidade dos trabalhadores e a arrecadação tributária devida. Faz-se necessária a distinção entre uma contratação legítima entre empresas e uma simulação de relação de trabalho subordinado, em que empresas buscam reduzir custos à custa da proteção ao trabalhador. Assim, a Justiça do Trabalho não pode ser despida de sua competência específica para averiguar fraudes e definir a existência de vínculo empregatício com base nas evidências de cada caso específico.

A pejetização, em sua aplicação fraudulenta, é um risco aos direitos dos trabalhadores, à essência dos direitos sociais e a importância da função social do trabalho. Assim, o papel do STF deve ser o de garantir a efetivação dos princípios constitucionais de proteção ao trabalhador e de combate a fraudes, além de não permitir que práticas disfarçadas de autonomia contratual erodam conquistas históricas de direitos laborais.

Enfatiza-se que as decisões do STF sobre terceirização e a atividade-fim não foram projetadas para cobrir casos de fraude por pejetização, pretendendo-se substituir a primazia da realidade dos fatos por uma ampla primazia da liberdade negocial,

forjando a predominância do aspecto formal de um contrato de serviços em detrimento dos elementos subordinativos de uma autêntica relação de emprego.

Acerca do Tribunal Superior do Trabalho, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho (SDI-1), acolheu dois Incidentes de Recursos de Revista Repetitivos (IRRs), os quais irão estabelecer diretrizes sobre os temas de terceirização e pejetização. O incidente de recurso repetitivo é uma das formas de definição de precedentes, no qual a tese jurídica possui natureza vinculante e traz mais segurança jurídica para os envolvidos na ação trabalhista, uniformizando a jurisprudência.

O Processo E-ED-RR-1848300-31.2003.5.09.0011 trata-se de uma supervisora de atendimento de Capão Raso/PR que trabalhou para uma empresa de telecomunicações e depois foi contratada por outra para atuar na área de call center para a concessionária.

No processo E-RRAg-373-67.2017.5.17.0121, por sua vez, um industrial de Vila Velha/ES pede o reconhecimento de vínculo de emprego com uma empresa de energia após, de comum acordo alterar a modalidade contratual e constituir pessoa jurídica, contudo, continuou a atuar nas mesmas funções (pejetização).

Diante dos casos pendentes de julgamento, urge o reconhecimento da sensibilidade ao impacto social das decisões do STF sobre a flexibilização da relação de emprego, haja vista que o debate não está encerrado e a revisão jurisprudencial é necessária de modo a evitar casos envolvendo trabalhadores em regimes que mesclam pejetização e informalidade.

Há uma completa desconsideração do cenário fático cristalizado pela Justiça do Trabalho, que através de Reclamações Constitucionais, é esvaziada de sua competência e vê suas relações de trabalho sendo subvertidas à precarização. Nesse contexto, o surgimento do tema 1.389 traz a possibilidade agravante de precarização da competência da justiça do trabalho anteriormente ameaçada pelo Tema 725 e a ADPF 324.

A consequência possivelmente mais prejudicial é a perda da função protetiva do Direito do Trabalho, resultando na desproteção dos trabalhadores. Isso ocorre na medida em que se deixa de contar com a segurança jurídica proporcionada pelo Direito e pela Justiça do Trabalho para identificar e combater a crescente fraude à legislação trabalhista. A realidade das relações laborais passa a ser definida não mais pelo

arcabouço protetivo da teoria, mas por um simples contrato escrito, que se sobrepõe à verdadeira natureza do vínculo empregatício.

4.2. O TEMA 1.389 E SUAS POSSÍVEIS IMPLICAÇÕES PARA A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

O Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1.532.603, originou-se de uma ação trabalhista movida por um corretor de seguros, o qual solicitou o reconhecimento de vínculo de emprego com a empresa Prudential do Brasil Seguros de Vida S.A, entre 2015 e 2020. O pedido foi negado pela 14ª Vara do Trabalho de Curitiba/PR, por entender que se tratava de contrato de franquia, ausente o vínculo empregatício, este sendo reformado pelo TRT da 9ª Região.

Posteriormente, o Tribunal Superior do Trabalho deu provimento ao recurso interposto pela empresa, reconhecendo a validade da contratação por meio de contrato de franquia e afastando o vínculo de emprego. A decisão fundamentou-se no entendimento consolidado pelo Supremo Tribunal Federal na ADPF 324 e no Tema 725 de repercussão geral, os quais reconhecem a licitude da terceirização de serviços.

Em reclamação direcionada ao STF, o trabalhador pleiteou pelo reconhecimento de distinções relevantes em relação aos precedentes do Supremo, tendo o processo sido reconhecido por meio de sua repercussão geral, sob o Tema 1.389, no qual o STF avaliará a competência para julgar ações envolvendo suposta fraude nos contratos de terceirização, sendo esta da Justiça do Trabalho ou justiça comum, além de determinar a quem recai o ônus probatório da existência de fraude, o trabalhador que propõe a reclamação ou a empresa contratante.

A própria formulação do Tema n. 1.389 da Repercussão Geral revela a tensão entre a aparência contratual e a realidade da relação de trabalho. Caso o STF continue a validar, sem ressalvas, a liberdade contratual irrestrita, em conjunto com o desrespeito à caracterização correta de uma relação de trabalho que se esconde sob o manto contratual civil, haverá um risco de esvaziamento das normas celetistas e até constitucionais que protegem a Justiça do Trabalho, considerando o possível desrespeito à sua competência de julgamento.

A decisão a ser proferida terá repercussões diretas tanto na consolidação da

jurisprudência trabalhista quanto na definição dos contornos constitucionais da liberdade contratual no âmbito das relações laborais. A eventual consolidação do entendimento de que a contratação de trabalhador autônomo, ou por intermédio de pessoa jurídica de natureza pessoal, não configura fraude à legislação trabalhista poderá institucionalizar um novo paradigma de flexibilização contratual. Tal posicionamento acarretaria impactos significativos, especialmente no que se refere à delimitação dos limites da proteção legal e à redefinição do papel da autonomia privada nas relações de trabalho.

Idealmente, uma decisão do Supremo Tribunal Federal que reafirme a proteção ao vínculo empregatício sempre que verificados os elementos fáticos caracterizadores da relação de emprego poderá representar um fortalecimento do princípio da primazia da realidade. Tal posicionamento contribuiria para conter a aplicação irrestrita da lógica da autonomia contratual nas relações laborais, ao reconhecer que, independentemente da qualificação profissional ou da remuneração percebida, o trabalhador pode estar inserido em estruturas de subordinação incompatíveis com o regime jurídico do trabalho autônomo.

Embora ainda pendente de julgamento definitivo, o tema tem motivado decisões monocráticas que anulam reconhecimentos de vínculo empregatício anteriormente estabelecidos pela Justiça do Trabalho. Nesse contexto, mesmo após a decisão proferida pelo ministro Gilmar Mendes, em 14 de abril de 2025, que determinou a suspensão nacional dos processos relacionados à pejetização de advogados (Tema 1.389), o ministro Cristiano Zanin, em decisão datada de 29 de abril, entendeu que o caso em análise configurava violação direta à jurisprudência consolidada do STF, nos termos da Reclamação Constitucional nº 78.616.

O caso envolveu uma ação trabalhista proposta por uma advogada que pleiteava o reconhecimento de vínculo empregatício no período de março a novembro de 2021, intervalo em que prestou serviços à empresa na qualidade de pessoa jurídica, antes de ser formalmente contratada sob o regime celetista. A Justiça do Trabalho acolheu o pedido, reconhecendo o vínculo de forma retroativa, ao identificar a presença dos elementos caracterizadores da relação de emprego (pessoalidade, habitualidade e subordinação) conforme os artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Contra essa decisão, a empresa impetrou reclamação constitucional perante o

Supremo Tribunal Federal, sustentando que a sentença contrariava jurisprudência consolidada da Corte. Como precedentes, foram citados a ADPF 324, o Tema 725 (RE 958.252), a ADC 48 e as ADIs 3.961 e 5.625.

O ministro Cristiano Zanin acolheu os argumentos da empresa, enfatizando a legitimidade da contratação de profissionais por meio de pessoa jurídica, sobretudo na ausência de indícios de fraude ou situação de vulnerabilidade da parte contratada. Com base no artigo 992 do Código de Processo Civil e no artigo 161 do Regimento Interno do STF, o ministro cassou a sentença proferida pela Justiça do Trabalho e afastou o vínculo de emprego anteriormente reconhecido.

A decisão acima reforça o cenário de desqualificação reiterada da Justiça do Trabalho pelo Supremo, ignorando-se completamente a: a) diferença entre os institutos distintos da terceirização e pejotização, falhando em qualificar a última como uma forma de fraude; e b) a legitimidade dos princípios fundadores da Justiça do Trabalho como basilares para a definição de vínculo empregatício.

Ademais, embora a controvérsia discutida nos autos da Repercussão Geral no Recurso Extraordinário com Agravo 1.532.603 diga respeito à possibilidade de declarar nulidade de um contrato de franquia suscitada pelo franqueador que alega um desvirtuamento material dessa condição civil, o ministro relator Gilmar Mendes, na decisão que determinou a suspensão nacional de todos os processos que tratam da licitude da contratação de trabalhador autônomo ou pessoa jurídica para a prestação de serviços, alegou que:

[...] fundamental abordar a controvérsia de maneira ampla, considerando todas as modalidades de contratação civil/comercial. Isso inclui, por exemplo, contratos com representantes comerciais, corretores de imóveis, advogados associados, profissionais da saúde, artistas, profissionais da área de TI, motoboys, entregadores, entre outros. (ARE 1532603 RG/PR; rel. min. GILMAR MENDES, DJe de 14/04/2025).

Nesse cenário, observa-se que o ministro relator, ao propor a ampliação do escopo da decisão, ultrapassa os limites dos fatos concretos do caso em análise, sugerindo ao Supremo Tribunal Federal que delibere sobre controvérsias regidas por fundamentos legais específicos e distintos, inseridas em contextos fáticos diversos. Torna-se, portanto, essencial destacar as diferenças jurídicas entre as modalidades de prestação de serviços, como aquelas realizadas sob o regime de representação comercial, por advogados associados e por trabalhadores motofretistas, dada a particularidade normativa e circunstancial que envolve cada uma dessas categorias.

Considerando o cenário atual, o ministro Gilmar Mendes, do Supremo, convocou audiência pública com a participação de especialistas, integrantes do Executivo e do Legislativo, além de ministros do TST. A convocação assinala as seguintes questões a serem enfrentadas e esclarecidas, considerando a controvérsia presente nos autos do Tema 1.389:

- 1) O que se entende por pejetização e qual a dimensão atual desse fenômeno na economia brasileira?
- 2) Quais são os elementos fáticos e jurídicos que distinguem a relação de emprego regida pela CLT da contratação autônoma ou via pessoa jurídica para prestação de serviços?
- 3) Quais requisitos da relação de emprego podem estar presentes na pejetização (subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade)?
- 4) Quais são os elementos necessários para a configuração de fraude na formalização de contrato para prestação de serviços por autônomos e por pessoas jurídicas?
- 5) Quais são os requisitos necessários para a configuração da hipossuficiência do trabalhador ou do prestador de serviços?
- 6) A quem incumbe comprovar a existência (ou não) de fraude: ao trabalhador/contratado ou à empresa contratante?
- 7) Quais os efeitos da pejetização na proteção dos direitos trabalhistas?
- 8) Quais os possíveis prejuízos no acesso aos benefícios previdenciários (INSS) e ao FGTS para trabalhadores submetidos à pejetização?
- 9) Quais são as vantagens financeiras e tributárias auferidas pelos trabalhadores que prestam serviço com habitualidade por intermédio de pessoa jurídica ou de forma autônoma?
- 10) Quais fatores têm levado um número cada vez maior de brasileiros a preferirem o trabalho por conta própria, mediante mecanismos alternativos ao regime da CLT?
- 11) Qual é o impacto da pejetização para as empresas contratantes?
- 12) Quais mudanças podem ser feitas pelo Congresso Nacional na legislação previdenciária para atenuar eventual impacto causado pela adoção cada vez mais ampla da pejetização?
- 13) Qual o impacto financeiro da pejetização na arrecadação tributária da União e no equilíbrio atuarial do sistema previdenciário?

- 14) Como se dá o tratamento tributário de pessoas físicas versus pessoas jurídicas no contexto da pejetização? Ele incentiva ou desincentiva o fenômeno?
- 15) Existem experiências internacionais de regulação da pejetização que possam servir de referência para o Brasil?
- 16) Quais alternativas regulatórias poderiam ser adotadas para coibir fraudes sem prejudicar modelos legítimos de contratação por pessoa jurídica?
- 17) Quais alternativas regulatórias poderiam ser adotadas para coibir fraudes sem prejudicar modelos legítimos de contratação por pessoa jurídica?
- 18) Como a Justiça do Trabalho tem interpretado e decidido, atualmente, casos envolvendo pejetização?
- 19) De que maneira a pejetização impacta a negociação coletiva e a representatividade sindical dos trabalhadores?"

O próprio levantamento dos questionamentos acima elencados demonstra que o Supremo reconhece as dificuldades acerca da delimitação confusa entre terceirização e pejetização estabelecida na jurisprudência anterior. Contudo, a competência da Justiça do Trabalho não deveria ser alvo de debates, na medida em que está respaldada constitucionalmente pelo artigo 114, inciso I, da Constituição Federal:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) (Vide ADIN 3392) (Vide ADIN 3432)

I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

Ademais, a apuração de fraudes contratuais pela justiça trabalhista possui base no art. 9º da CLT, que considera nulos os atos praticados com o objetivo de desvirtuar ou fraudar a legislação.

Coloca-se em dúvida a efetiva eficiência da participação democrática no caso concreto, tendo em vista a evidente dificuldade em reunir representantes e autoridades capazes de qualificar adequadamente o contraditório diante da complexidade e diversidade das controvérsias envolvidas. Tratar os casos pretendidos com a ausência de singularidade reiteradamente demonstrada pelo STF significa produzir injustiças e ignorar a realidade dos brasileiros.

A decisão do Tema 1.389, se desqualificar a competência da Justiça do Trabalho, poderá provocar uma migração em massa de processos para a Justiça comum, o que

comprometeria o tempo hábil de resposta, além do viés protetivo associado à justiça trabalhista, que segue sendo o foro constitucional adequado para julgar disputas que envolvam possíveis fraudes na prestação de serviços por meio de pessoas jurídicas.

A flexibilização das garantias historicamente conquistadas nas relações de trabalho tem avançado de forma acelerada, resultando na supressão de direitos trabalhistas e na camuflagem de vínculos empregatícios sob outras formas contratuais. Essa tendência é justificada, em grande parte, por um discurso liberal que exalta a “liberdade de escolha” e a “valorização da livre iniciativa” como mecanismos para o aumento da produtividade e da eficiência econômica.

No entanto, tal argumento revela-se frágil sob análise crítica. Em primeiro lugar, ignora a assimetria estrutural entre as partes da relação laboral, visto que o trabalhador, enquanto parte hipossuficiente, não dispõe de condições isonômicas para negociar em pé de igualdade com o empregador. Em segundo lugar, a precarização das condições de trabalho, marcada por baixa remuneração e ausência de garantias mínimas, compromete não apenas a dignidade do trabalhador, mas também o próprio desenvolvimento econômico sustentável do país.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho buscou analisar os institutos da terceirização e pejetização, aplicados às decisões recentes do Supremo Tribunal Federal, na ADPF 324, Tema 725 e o Tema 1.389, ainda pendente de julgamento.

Das considerações iniciais acerca dos temas da pesquisa, infere-se que a terceirização lícita não se confunde com a pejotização ilícita, apesar de ambas terem sido abordadas pela abrangência descuidada e irrestrita do Tema 725 do STF. Nesse contexto, é fundamental ressaltar que o Direito do Trabalho diferencia categoricamente tais institutos ao afirmar os requisitos constituintes de uma relação de emprego na CLT, os quais são determinantes na busca da verdade real dos fatos ocorridos na relação de trabalho.

Posteriormente, deu-se enfoque na validação da terceirização de maneira não especificada pela jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, com a ADPF 324 e o Tema 725, que ampliou o uso da pejotização (presume-se, fraudulenta) nas relações de trabalho. Assim, há a necessidade de reavaliação do papel da autonomia privada nas relações de trabalho contemporâneas.

Do exame do conceito central do trabalho, constata-se um cenário de desvalorização e precarização da Justiça do Trabalho diante da formulação do Tema 1.389, na medida em que o entendimento firmado, de maneira generalista e com efeito vinculante, privilegia a autonomia absoluta da vontade individual para afastar o reconhecimento da relação de emprego e a aplicação dos direitos trabalhistas, sem considerar a forma concreta como o trabalho é prestado. Tal orientação tende a fortalecer uma realidade na qual, frequentemente, a vontade do trabalhador é anulada diante da sua condição de vulnerabilidade, sendo-lhe imposta a aceitação das condições estabelecidas por quem detém o poder econômico e controla os meios de produção, como única alternativa de subsistência.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. DRUCK, Graça. **A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra.** O Social em Questão, vol. 18, núm. 34, 2015, Julho-, pp. 19-40. Rio de Janeiro: Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). Nota Técnica n. 3 de 2023: **análise dos recentes julgados do STF acerca da competência da Justiça do Trabalho no Brasil**. Brasília, DF: Anamatra, 2023.

BATISTA, Homero. **Direito do Trabalho aplicado: teoria geral de direito do trabalho e do direito sindical** – São Paulo: Thompson Reuters Brasil, 2021 – página 33 e 34.

BRASIL. **Código Civil. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em 17 de junho de 2025.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 de junho de 2025.

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 17 de junho de 2025.

BRASIL. **Lei do Trabalho Temporário. Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 15 de junho de 2025.

BRASIL. **Reforma Trabalhista. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 16 de junho de 2025.

CONCEIÇÃO, Jefferson José; LIMA, Claudia Rejane. **Empresários e trabalhadores diante da regulamentação da terceirização: é possível um acordo mínimo?** In: DAU, Denise Motta; RODRIGUES, Iram Jácome; CONCEIÇÃO, Jefferson José da. (Org.) *Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas)*. São Paulo: Annablume, CUT, 2009. p.187-213.

COSTA, Simone da; TERNUS, Felipe. **A “Pejotização” e a Precarização das Relações de Trabalho e a Relação dos Princípios da Proteção da Primazia da Realidade no Direito do Trabalho**. 2012. Disponível em: <http://editora.unoesc.edu.br/index.php/simposiointernacionaldedireito/article/view/2285>. Acesso em: 12 mar. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 19. Ed. São Paulo: Ltr, 2021.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. SOUZA, Carla Vieira de. **A Precarização das Relações Laborais como Fator de Aumento das Demandas na Justiça do Trabalho**.

JESUS, Ana Beatriz Bueno de. **A terceirização e o Supremo Tribunal Federal: um estudo dos casos-referência ADPF 324 e RE 958.252 e de seus (possíveis) reflexos no Direito do Trabalho**. 2019. 83 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019.20

JÚNIOR, Hécio Luiz Adorno. **A terceirização e a pejotização nas relações de trabalho**. Caderno de Estudos e Pesquisas Universitas: reflexão multitemas. Faculdade Santa Lúcia. Ano 19, nº 37, jan. /jun. 2025 – Mogi Mirim: Faculdade Santa Lúcia, 2025 LEITE, C. H. B. Curso de direito do trabalho. 14ª ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

MAGALHÃES, C. P. V. de. **O fenômeno da pejotização no âmbito trabalhista**. Revista das Faculdades Integradas Vianna Júnior: Juiz de Fora, 2014.

MARCELINO, Paula Regina Pereira; CAVALCANTI, Sávio. **Por uma definição de terceirização**. Caderno CRH, v.25, n. 65, p. 331-346, maio/ago. 2012.

MARQUES, Fabíola; MULLER, Alexandre Garcia. **A pejotização no STF e a tentativa de desconstrução retórica do primado do Direito do Trabalho**. Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, v. 16, n. 32, p. 108-121, jul./dez. 2024.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Terceirização no direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

OLIVEIRA, Adriana Almeida. **Os impactos da pejotização nas relações de trabalho**. Trabalho de conclusão de curso (Monografia em Direito), Universidade São Judas, São Paulo, 2022. 42 f.

OLIVEIRA, Laura Machado de. **“Pejotização” e a Precarização das Relações de Emprego**. Rio de Janeiro: PPGDS/UFF - Programa de Pós-graduação em Sociologia e Direito, 2013, p. 95-105. Disponível em:
<http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/46735253/Mediacao_extrajudicial_e_justica_restaur.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1498057101&Signature=CqvbhcMWNlCVZTutzc5F9aOh7ok%3D&response-

contentdisposition=inline%3B%20filename%3DMediacao_extrajudicial_e_justica_restaur.pdf#page=101>. Acesso em: 10 mar. 2025

ORTIZ, Fernanda Colomby. A pejetização como forma de burlar a legislação trabalhista. 2017. Disponível em: http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13882&revista_caderno=26. Acesso em: 19 de nov. de 2023.

PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo; BARBOSA, Ana Laura Pereira; FIOROTTO, Laura Arruda. **Terceirização e pejetização no STF: análise das reclamações constitucionais**. São Paulo: FGV, 2023. (Relatório de Pesquisa). Disponível em: <https://hdl.handle.net/10438/34507>. Acesso em: 12 mar. 2025.

PELATIERI, Patrícia et al. **Terceirização e precarização das condições de trabalho: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes**. In: CAMPOS, André Gambier (org.). *Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate*. Brasília: Ipea, 2018, p. 33.

PEREIRA, J. R. G.; ALVES, C. M. P. **DESCONSTRUÇÃO JUDICIAL DE DIREITOS SOCIAIS: UMA ANÁLISE SOBRE A ARGUMENTAÇÃO DO STF NO CASO DA TERCEIRIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO**. REI - REVISTA ESTUDOS INSTITUCIONAIS, [S. l.], v. 10, n. 4, p. 1213–1255, 2024. DOI: 10.21783/rei.v10i4.877. Disponível em: <https://www.estudosinstitucionais.com/REI/article/view/877>. Acesso em: 27 mar. 2025.

PEREIRA, Leone. **Pejetização: O trabalhador como pessoa jurídica**. 1. Ed. São Paulo: Casa do Direito, 2022.

PERES, Fernando Melo Gama; MAZZON, Henrique Lopes. **A supressão do princípio da primazia da realidade pelo Supremo Tribunal Federal em favor da fraudulenta “pejetização” e suas consequências**. Rev. Trib. Trab. 2. Reg., São Paulo, v. 16, n. 32, p. 152-167, jul./dez. 2024.

REIS, Eduarda de Assunção; VAZ NETA, Armanda Maria; BERNARDES, Rochele Juliane Lima Firmeza. **Impactos da Pejetização nas Relações de Emprego: Uma Análise Jurídica**. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, [S. l.], v. 9, n. 10, p. 5950–5966, 2023. DOI: 10.51891/rease.v9i10.12426. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/12426>. Acesso em: 11 mar. 2025.

SARAIVA, Renato; RENZETTI, Rogério. **Direito do Trabalho**. Salvador:

Juspodivm, 2022.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado: Volume 1 - Parte Geral**. 3ª Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

TEIXEIRA, B. M. G.; HARTMANN, R. F. S. **PEJOTIZAÇÃO E HIPERSUFICIÊNCIA: LIMITES E PERSPECTIVAS À LUZ DO TEMA N. 1.389 DA REPERCUSSÃO GERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL**. REVISTA FOCO, [S. l.], v. 18, n. 6, p. e8934, 2025. DOI: 10.54751/revistafoco.v18n6-134. Disponível em: <https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/8934>. Acesso em: 10 jul. 2025.

VIANA, Marcos Túlio. **Para entender a terceirização**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2017.