

# **O FENÔMENO DA “PEJOTIZAÇÃO”: UM ESTUDO SOBRE O CONFRONTO ENTRE A RACIONALIDADE PROTETIVA DA JUSTIÇA DO TRABALHO E A LÓGICA NEOLIBERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL**

Thais Pinheiro Fim<sup>1</sup>

## **RESUMO**

O objetivo central deste artigo científico é compreender as principais características relacionadas ao fenômeno da “pejotização”, inserido no contexto brasileiro atual de crescente e visível racionalidade neoliberal, e analisar a divergência jurisprudencial sobre o tema através dos posicionamentos adotados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelo Supremo Tribunal Federal, bem como destrinchar os principais fundamentos teóricos utilizados pelas Cortes superiores ao compor suas decisões. Ademais, pretende-se a breve discussão quanto às consequências da verificada dissonância jurisprudencial, como a insegurança jurídica instalada, o esvaziamento progressivo da competência da Justiça do Trabalho pelo Supremo Tribunal Federal e a precarização do trabalho, que culminaram no relevante e atual julgamento do Tema 1.389 pelo Supremo Tribunal Federal, analisado como um possível marco decisivo para as relações de trabalho no Brasil.

**Palavras-chaves:** pejotização; precarização do trabalho; neoliberalismo; análise jurisprudencial; Tema 1.389.

## **1. INTRODUÇÃO**

Nas últimas décadas, o mundo tem sido profundamente modificado pela ascensão e fortalecimento do neoliberalismo como ideologia que fundamenta as transformações individuais, coletivas e produtivas. O presente texto tem por centralidade observar a colisão das modificações, fomentadas pelos marcadores neoliberais, para com o Direito do Trabalho no

---

<sup>1</sup> Discente do curso de graduação de Direito da Faculdade Jacy de Assis, da Universidade Federal de Uberlândia.

contexto de novas e flexíveis formas de contratação, em especial, no recorte da “pejotização”, um dos fenômenos centrais e mais emblemáticos dessa análise controvertida.

A partir desse panorama, revela-se a importância deste presente trabalho em três esferas distintas, uma vez que as alterações vislumbradas frente ao Direito do Trabalho são produzidas por e, simultaneamente, produzem impactos sociais, econômicos e jurídicos. No Brasil, desde a década de 1990, observa-se o aumento expressivo dos modelos atípicos de contratação e a flexibilização da legislação trabalhista. O resultado dedutivo desse processo é observado através da institucionalização da precarização do trabalho que, direta ou indiretamente, implica no aniquilamento dos direitos sociais trabalhistas conquistados, previstos, principalmente, no artigo 7º da Constituição Federal de 1988.

Do ponto de vista econômico, o fenômeno da “pejotização” fomenta a transferência de custos e riscos da atividade econômica desenvolvida do empregador para o trabalhador, fomentando, como resultado, a redução salarial e a cultura de exploração dos trabalhadores inseridos nesse contexto. No plano fático, essa prática está intrinsecamente influenciada pela necessidade do empresariado em aumentar lucros e reduzir encargos trabalhistas, previdenciários e tributários. Para tanto, o debate quanto à legitimidade e a licitude dos modelos de contratação atípicos no cenário brasileiro atual, em um recorte socioeconômico, também pode ser analisado como a discussão quanto ao modelo de desenvolvimento econômico que o país deseja seguir.

Em relação ao campo jurídico, a implicação do tema gera profunda controvérsia jurisprudencial entre as Cortes Superiores. A flagrante dissonância jurídica revela consequências distintas e impactos nefastos, como o ostensivo esvaziamento da competência da Justiça do Trabalho, sistemática esta que ocasiona a descaracterização de elementos próprios do Direito do Trabalho, essenciais para a manutenção da sua função social protetiva. Além disso, evidencia a demarcação de um ambiente de profunda instabilidade e insegurança jurídica para empresas e trabalhadores. Tal relevância culmina na afetação do Tema 1.389 pelo Supremo Tribunal Federal reconhecido no julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo 1.532.603/PR.

Nessa conjuntura, o presente artigo tem como objetivo primordial analisar de modo crítico a controvérsia frente ao tema da “pejotização” instaurado no Brasil, através do mapeamento e da distinção entre as estruturas argumentativas utilizadas pelo Supremo Tribunal Federal e pelo Tribunal Superior do Trabalho. Com tal finalidade, a metodologia utilizada

abrangeu a investigação jurídico-interpretativa de natureza qualitativa, combinando a revisão bibliográfica com a análise de jurisprudência relacionada ao tema, visando dar embasamento teórico e prático ao presente estudo.

Para alcançar o objetivo proposto, pretende-se responder aos questionamentos centrais a seguir. O instituto da “pejotização” deve ser interpretado como uma forma lícita de trabalho? Em que medida a validação da “pejotização” é compatível com a Constituição Federal de 1.988? De qual modo a divergência jurisprudencial entre o Tribunal Superior do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal sobre o fenômeno da “pejotização” transcende a mera interpretação legal, constituindo um confronto fundamental entre os princípios basilares protetivos do Direito do Trabalho e a racionalidade econômica neoliberal? Como a consolidação da tese do STF no Tema 1.389 (ARE 1.532.603/PR) pode impactar e redefinir as noções das relações de emprego e trabalho no Brasil?

A investigação proposta será estruturada em quatro partes. O primeiro capítulo tem por finalidade enunciar os princípios básicos essenciais para a construção da racionalidade própria do Direito do Trabalho, dedicando-se ao detalhamento, sobretudo, dos princípios da proteção, da hipossuficiência do trabalhador e da primazia da realidade sobre a forma, bem como apresentar os conceitos fundamentais para a compreensão da dinâmica trabalhista, a partir da definição da relação de emprego e seus sujeitos.

A segunda parte visa compreender de forma abrangente o fenômeno da “pejotização”, contextualizando-o a partir do fortalecimento do neoliberalismo no cenário brasileiro que culminou, posteriormente, na consolidação da Reforma Trabalhista de 2017, por meio da promulgação da Lei 13.467/2017. Além disso, na medida em que o capítulo visa ilustrar a essência desse fenômeno, distinguindo-o da relação de emprego tradicional sob a CLT, delineando ainda as distinções comparativas fundamentais com institutos semelhantes como o trabalho autônomo e a terceirização.

O terceiro capítulo tem como propósito analisar o tratamento conferido pela Justiça do Trabalho ao julgar demandas que tratam sobre a “pejotização” e seus aspectos jurídicos, estabelecendo um estudo sobre a competência constitucional da Justiça do Trabalho e seu gradual esvaziamento pelo Supremo Tribunal Federal. Por fim, o quarto capítulo discorrerá sobre a atuação do Supremo Tribunal Federal na recontextualização e reinterpretação da “pejotização”, diferenciando-se da Justiça do Trabalho, a partir da utilização de princípios neoliberais e da interpretação ampliada da ADPF 324 e do Tema 725.

## **2. OS PRINCÍPIOS BASILARES E CONCEITOS FUNDAMENTAIS DO DIREITO DO TRABALHO**

### **2.1. PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E A HIPOSSUFICIÊNCIA DO TRABALHADOR**

O estudo detalhado que se pretende verificar, através da análise crítica sobre os posicionamentos reiterados do Poder Judiciário brasileiro, somente é possível a partir de uma abordagem teórica sobre o Direito do Trabalho, dissecando sua funcionalidade no direito brasileiro, através do diálogo entre a Consolidação das Leis do Trabalho e o texto constitucional. Nessa acepção, para compreender a sistemática voltada aos fenômenos jurídicos, os princípios basilares ao entendimento do Direito do Trabalho se mostram fundamentais para a racionalização do conhecimento, conforme cita Maurício Godinho Delgado (2019), “o princípio traduz, de maneira geral, a noção de proposições fundamentais que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade, e que, após formadas, direcionam-se à compreensão, reprodução ou recriação dessa realidade”.

Através da concepção de princípios constitucionais e especiais, o Direito do Trabalho, diferentemente do Direito Civil, estabelece uma igualdade jurídica substancial entre as partes. Dessa forma, extrai-se o Direito do Trabalho enquanto ramo jurídico que absorve em sua estrutura interior a busca pela igualdade material e substancial entre o trabalhador, detentor da força de trabalho, e o empregador, detentor dos meios de produção. Tal proteção à parte vulnerável e hipossuficiente deve ser analisada e interpretada como uma tentativa de atenuar a assimetria de poder entre as partes e o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.

A vantagem jurídica observada nos contratos de trabalho advém da lógica racional de diferenciação social prática entre as partes e, nessa perspectiva, o Direito do Trabalho se posiciona como o instrumento responsável por efetivar garantias constitucionais fundamentais de proteção social dos trabalhadores. Para tanto, através do reconhecimento da vulnerabilidade do trabalhador em face do empregador, verifica-se a instituição do Princípio da Proteção como a matriz principiológica dentro do Direito do Trabalho.

Contudo, tal princípio não se manifesta de forma monolítica. Ao compor em sua obra estudos pertinentes quanto a natureza principiológica do Direito do Trabalho, bem como seus princípios específicos e peculiares, o doutor Maurício Godinho Delgado cita o jurista uruguaio

Américo Plá Rodriguez, que considera a manifestação do princípio protetivo em três dimensões distintas dentro do Direito do Trabalho, que atuam em momentos e sobre objetos diferentes da relação jurídica, são eles: o princípio *in dubio pro operario*, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica (1993 *apud* Delgado, 2019, pg. 234).

Primeiramente, o princípio *in dubio pro operario* estabelece que, diante de uma dúvida sobre a realidade de um fato, deve-se aplicar a regra mais favorável ao trabalhador. Em segundo lugar, o princípio da norma mais favorável determina que, havendo várias normas aplicáveis a uma mesma situação, deve-se optar por aquela que for mais favorável ao trabalhador. Por fim, o princípio da condição mais benéfica assegura que “vantagens já conquistadas, que são mais benéficas ao trabalhador, não podem ser modificadas para pior” (Martins, 2024, pg. 79), mesmo diante da criação de uma nova norma que regule o mesmo tema de forma menos vantajosa.

## **2.2. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE SOBRE A FORMA**

O princípio da primazia da realidade, também nomeado como princípio do contrato realidade, é um princípio basilar do Direito do Trabalho, que confere preferência fática verificada na prestação dos serviços em relação ao disposto em documentos e contratos (Filho, 2024). Isto é, o conteúdo do contrato pactuado entre as partes não se sobrepõe aos elementos fáticos-jurídicos que efetivamente caracterizam a relação de emprego. Nesse sentido, declara Luciano Martinez (2020):

O princípio da primazia da realidade baseia-se no mandamento nuclear protetivo segundo o qual a realidade dos fatos prevalece sobre meras cláusulas contratuais ou registros documentais, ainda que em sentido contrário. De nada, portanto, adianta mascarar a verdade, uma vez que se dará prevalência ao que efetivamente existiu. (Martinez, 2020, p. 181)

Através deste princípio, aquilo que realmente se demonstra na realidade fática possui maior valor probatório do que a mera formalidade dos documentos, representando uma ruptura fundamental com a lógica do Direito Civil, onde o contrato se forma a partir do acordo de vontade entre as partes, gerando obrigações expressas. No Direito do Trabalho, por sua vez, só se reconhece a existência da relação de emprego quando há efetivamente a prestação de serviços (Filho, 2024). Conforme orienta Maurício Delgado Godinho (2019), no Direito do Trabalho

“deve atentar mais à intenção dos agentes do que ao envoltório formal através de que transpareceu a vontade”.

Dessa forma, para a Justiça do Trabalho, a verdade factual possui um valor probatório superior à mera formalidade dos documentos. Ou seja, quando a realidade prática do contrato de trabalho se observa diferente do exposto e acordado entre as partes, prevalece o entendimento daquilo que de fato ocorre, protegendo, assim, os trabalhadores de contratos que ocultam práticas abusivas, situações de precariedade e violações à legislação trabalhista.

### **2.3. CONCEITOS FUNDAMENTAIS: EMPREGADO, EMPREGADOR E RELAÇÃO DE EMPREGO**

Para conceituar e compreender o fenômeno da “pejotização”, torna-se indispensável a definição dos sujeitos da relação de emprego, empregados e empregadores, e dos elementos que a caracterizam. A Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) define, em seu artigo 2º, o empregador como “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (Brasil, 1943). Ademais, o artigo 3º do mesmo dispositivo, conceitua o empregado como um indivíduo que presta serviços de natureza não eventual ao empregador e recebe salário por essas atividades, incluindo o trabalho intelectual e técnico.

De acordo com a estrutura clássica utilizada pela CLT, extrai-se a confluência necessária de cinco elementos fático-jurídicos para que esteja configurada a existência da relação de emprego, os quais são: o trabalho prestado por pessoa natural, com pessoalidade, não eventualidade ou continuidade, onerosidade e subordinação. Esses critérios são utilizados para caracterizar a relação de emprego e diferenciá-la de outras relações de trabalho, conceito este que engloba qualquer tipo de serviço prestado mediante remuneração ou não.

Ao analisar o aspecto principal, o trabalho por pessoa natural, entende-se que a prática laboral deve ser exercida por uma pessoa física, excluindo-se as pessoas jurídicas. Adicionalmente, o critério da pessoalidade, compreensão advinda da essência *intuitu personae*, a qual revela que, em uma relação de emprego, a atividade laboral deve ser realizada por pessoa certa, determinada e individualizada, não podendo o trabalhador se fazer substituir livremente por terceiros. Nesse viés, define Luciano Martinez que:

No conceito de “pessoalidade” existe, portanto, a ideia de intransferibilidade, ou seja, de que somente uma específica pessoa física, e nenhuma outra em seu lugar, pode prestar o serviço ajustado. Assim, toda vez que se verificar que, contratualmente, um trabalhador pode ser substituído por outro no exercício de suas atividades, não estará ali presente um contrato de emprego, mas sim ajuste contratual diverso. (Martinez, 2016, p. 160)

Ainda, compreende-se que a relação de emprego não pode ser realizada de modo não-eventual, isso significa dizer que o trabalho deve ser contínuo, não interrompido, regular e habitual. Nas palavras de Maurício Godinho Delgado (2019), “para que haja relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico”. De igual importância, coloca-se o pressuposto da onerosidade, visto que se tratam de obrigações recíprocas e contrapostas, onde uma das partes entrega força de trabalho em troca de uma remuneração pecuniária, concluindo que o serviço voluntário e o estágio não gera vínculo empregatício. Contudo, a mera existência de pagamento de salário não enseja, por si só, a existência de vínculo empregatício, conforme conclui Luciana Iop Cechin:

Conclui-se que o não pagamento de salário não significa inexistência de relação de emprego. O pagamento de parcela contraprestativa por um serviço prestado não importa no reconhecimento de contrato de trabalho. O trabalho, por ser um meio de subsistência, tem por objeto a onerosidade, pressuposto caracterizador do vínculo de trabalho. A maneira de identificar a existência ou não do pressuposto da onerosidade na relação de emprego, em um caso concreto, é buscar a resposta para o animus contrahendi, ou seja, a real intenção do trabalhador ao aceitar a realização do serviço. Se for com a intenção de obter ganho econômico a fim de subsistência, o elemento onerosidade, um dos requisitos da relação de trabalho, está caracterizado. Caso contrário, não há vínculo empregatício. (Cechin, 2017, p. 19)

Por fim, é no elemento da subordinação que reside a maior complexidade e o principal critério de distinção da relação de emprego, pois é a subordinação que diferencia o contrato de emprego e o trabalho autônomo, por exemplo. A subordinação caracteriza a ordem hierárquica estabelecida entre as partes, através do ato ou efeito de obedecer ordens ou incumbências. O empregador, ao exercer poder de comando, detém a prerrogativa de determinar o conteúdo, a forma, o tempo e o local em que o trabalho deve ser executado pelo empregado que, nesse contexto, carece de autonomia decisória. O empregado, por sua vez, “não exerce suas atividades com autonomia e nem assume os riscos do negócio” (Cechin, 2017, p. 25). Assim, leciona Maurício Godinho Delgado (2019):

A subordinação classifica-se, inquestionavelmente, como um fenômeno jurídico, derivado do contrato estabelecido entre trabalhador e tomador de serviços, pelo qual o primeiro acolhe o direcionamento objetivo do segundo sobre a forma de efetivação da prestação do trabalho.

Ainda sobre este tópico, observa-se, na atualidade, uma alteração na compreensão do fenômeno da subordinação através da subdivisão entre subordinação objetiva e subjetiva. De um lado, a subordinação objetiva pode ser entendida como o comportamento desempenhado pelo trabalhador que se obriga de acordo com os atos volitivos do empregador, uma vez determinado contratualmente, e, nesse caso, a subordinação está profundamente interligada aos riscos do negócio (Cechin, 2017, p. 29). Do outro lado, a subordinação subjetiva está intrinsecamente relacionada ao conceito tradicional de dependência, caracterizada pela verificação do poder de comando do empregador sobre a pessoa do empregado.

### **3. PEJOTIZAÇÃO: CONTEXTO, ELEMENTOS CARACTERIZADORES E DISTINÇÕES ESSENCIAIS**

#### **3.1. O CONTEXTO NEOLIBERAL E A REFORMA TRABALHISTA DE 2017**

O fortalecimento do neoliberalismo no contexto brasileiro se deu, em especial, na década de 1990, com a implementação de políticas socioeconômicas que visavam o afastamento do Estado intervencionista. Este movimento foi intensificado com o programa de privatizações influenciado pelo presidente Fernando Henrique Cardoso, nomeado de Programa Nacional de Desestatização, que atraiu capitais externos em empresas brasileiras originalmente estatais.

A reestruturação produtiva dentro das empresas brasileiras, ocasionada pela modernização dos processos e a privatização dos capitais, gerou, por consequência, o enfraquecimento das bases sindicais, a precarização do trabalho e o crescimento visível da informalidade no mercado de trabalho. A informalidade, de acordo com a definição utilizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), corresponde àqueles indivíduos que possuem vínculos de trabalho sem registro ou sem carteira de trabalho assinada. Segundo os dados do IBGE, o contingente de trabalhadores sem carteira assinada que era de 19,1% em 1990, saltou para 26,4% em 1999 e, atualmente, a taxa de informalidade atinge 37,8%, correspondendo a 38,7 milhões de trabalhadores informais (Agência Gov, 2025).



Nesse cenário, é evidente que, a partir da adoção e implementação de políticas neoliberais na década de 1990, houve uma ruptura com a lógica protetiva do Estado, reduzindo as contratações pelo modelo celetista e fortalecendo, como decorrência lógica, a precarização do emprego, que propiciou a popularização do que viria a ser o fenômeno da “pejotização”. Esse comportamento de natureza neoliberal foi reafirmado e reforçado com a consolidação da Reforma Trabalhista de 2017, por meio da Lei 13.467/2017, que impactou de modo expressivo os modelos de contratação. Antes da Reforma Trabalhista, o entendimento predominante quanto ao tema das contratações era pautado na Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, a qual permitia a terceirização de “atividades-meio”, aquelas que não são o objeto principal da empresa, mas que são necessárias para o seu funcionamento e desenvolvimento.

Adicionalmente, a reforma introduziu o artigo 442-B na CLT que autorizou a contratação de trabalhador autônomo com exclusividade e continuidade, sem caracterizar a relação de emprego, em uma ruptura visível à lógica tradicional consagrada pelo artigo 3º da CLT. Observa-se:

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

§ 1º É vedada a celebração de cláusula de exclusividade no contrato previsto no caput.

§ 2º Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.

§ 3º O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.

§ 4º Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade prevista em contrato.

§ 5º Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do caput, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º.

§ 6º Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício.

§ 7º O disposto no caput se aplica ao autônomo, ainda que exerça atividade relacionada ao negócio da empresa contratante.

Ainda, a Reforma Trabalhista também incluiu o artigo 4º-A na Lei 6.019/74, legislação que dispõe sobre o trabalho temporário em empresas, aumentando a permissividade da terceirização, possibilitando o exercício da atividade-fim como forma lícita de terceirização. Além das modificações supracitadas, outras alterações significativas foram realizadas, como a

incorporação de mecanismos para a contratação de trabalhadores autônomos, a instituição do trabalho intermitente e a formalização do teletrabalho.

Em síntese, pode-se afirmar que a Reforma Trabalhista de 2017, embora tenha atendido às demandas relevantes do mercado de trabalho atual, representou, na prática, o aprofundamento da agenda neoliberal iniciado em 1990.

### **3.2. CONCEITO E ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA PEJOTIZAÇÃO**

Na atual conjuntura do ordenamento jurídico brasileiro, após a Reforma Trabalhista de 2017, tornou-se evidente a maior flexibilização das relações de trabalho e a tendência crescente da prática da “pejotização” como forma lícita de relação de trabalho. O doutrinador Maurício Delgado Godinho (2019) descreve o termo “pejotização” como um neologismo criado na esfera do Direito do Trabalho em referência a sigla ‘PJ’, utilizada para abreviar o termo “pessoa jurídica”, como uma indicação de fraude à legislação trabalhista. A expressão “pejotização”, por sua vez, está associada à contratação de profissionais na modalidade PJ, isto é, o contratante (empresa) exige que o trabalhador (pessoa física) constitua uma pessoa jurídica para dar continuidade à relação de trabalho e prestação de serviços.

Em essência, essa prática envolve a criação de empresas individuais ou a constituição de sociedades limitadas unipessoais, por pessoas físicas, utilizadas como intermediárias entre o prestador de serviços e o contratante. Nesse sentido, a Lei nº 11.196/2005 (Lei do Bem), embora de natureza tributária, foi interpretada como um marco que conferiu aparente legalidade à contratação de trabalhadores por meio de PJs, oportunizando a prestação de serviços intelectuais por meio da constituição de pessoa jurídica. Essa constatação se verifica, principalmente, em seu artigo 129, o qual dispõe:

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. (Brasil, 2005)

Em termos gerais, a pejotização tem como princípio a transformação do empregado em empresário, juridicamente independente, sob a forma de terceirização individual. Para os

autores Dardot e Laval (2016), na obra “A nova razão do mundo”, essa transmutação figurada no fenômeno da pejetização, do indivíduo enquanto “empresa de si mesmo”, pode ser interpretada no surgimento da relação do sujeito consigo como um “capital humano”. Sob essa visão, o trabalhador é incitado a “crescer indefinidamente, isto é, um valor que deve valorizar-se cada vez mais”.

A lógica sistematizada de “empresariamento de si” encontra sua expressão formal através da união de um conjunto de elementos que, de forma superficial, buscam diferenciar a “pejetização” da relação de emprego celetista. Dentre os elementos caracterizadores que estimulam a conceituação da pejetização, destaca-se a ausência de vínculo empregatício formal. O trabalhador, nesse contexto, constituído formalmente enquanto pessoa jurídica, simula a existência de um negócio jurídico válido e, por consequência, encontra-se desvinculado das proteções legais estabelecidas ao empregado pela CLT. Sobre essa simulação, o jurista Luciano Martinez, na obra “Curso de Direito do Trabalho”, elucida:

A simulação é um vício que produz uma proposital e bilateral discrepância entre o querer interno dos manifestantes e a vontade por eles declarada com o objetivo de produzir um negócio jurídico fingido, mas aparentemente válido. A intenção do simulacro é iludir terceiros para produzir benefícios em favor dos manifestantes da vontade viciada, ainda que à custa do prejuízo alheio. (Martinez, 2025, pg. 182)

Como elemento parte dessa simulação, a “pejetização” implica na incorporação pelo sujeito quanto a crença da autonomia individual do prestador de serviços na gestão de sua jornada de trabalho e de suas atividades laborais. Ocorre que, essa aparente flexibilidade e autonomia da relação de trabalho é, por vezes, contornada. Isto é, comumente, observa-se a sujeição do indivíduo “pejeta” a estipulação de horários e escalas pré-definidas com o empregador, e, portanto, a autonomia prometida passa a ser meramente fictícia, sem correspondência na realidade fática. Nesse mesmo sentido, encontra-se a fictícia convicção da subordinação ao contratante apenas no que diz respeito aos resultados esperados, o que, em realidade, é substituída pela inserção do “pejeta” na dinâmica hierarquizada da contratante, estando plenamente integrado à cadeia produtiva.

### **3.3. DISTINÇÕES FUNDAMENTAIS ENTRE PEJOTIZAÇÃO, TERCEIRIZAÇÃO E TRABALHO AUTÔNOMO**

A crescente tendência neoliberal presente nas estruturas institucionais e produtivas da sociedade impuseram a criação de novos paradigmas, como a remodelação das relações empregatícias, a formalização de novas formas de contratação e técnicas de exploração da força de trabalho. Nesse contexto, os empregos formais foram substituídos por outros modelos atípicos de contratação, como o instituto da pejotização, o trabalho autônomo e a terceirização. Esses fenômenos, embora juridicamente distintos, comumente são interpretados e tratados como sinônimos. Assim, para a compreensão precisa da controvérsia suscitada no presente estudo, torna-se indispensável estabelecer as distinções fundamentais destes institutos, conceituando e caracterizando-os.

A pactuação autônoma de trabalho foi juridicamente consolidada a partir da implementação do artigo 442-B na CLT, através da Lei n. 13.467/2017, cujo dispositivo dispõe: “a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º da Consolidação” (Brasil, 2017).

Para o doutrinador Maurício Godinho Delgado (2019), o trabalhador autônomo, dentre todas as figuras análogas à do empregado, consiste naquela que tem maior extensão e importância sociojurídica na atualidade. O trabalho autônomo, por sua vez, pode ser conceituado como aquele em que uma pessoa física desenvolve atividade econômica por conta própria, de forma contínua ou não, com total autonomia profissional e financeira, independentemente da existência de exclusividade. Nesta modalidade de trabalho, a condição de autônomo é a prestação de serviço sem subordinação e, de modo geral, pode-se afirmar que o risco da prestação laborativa é assumido pelo próprio prestador. Nesse viés, o citado jurista explica:

Fundamentalmente, trabalho autônomo é aquele que se realiza sem subordinação do trabalhador ao tomador dos serviços. Autonomia é conceito antitético ao de subordinação. Enquanto esta traduz a circunstância juridicamente assentada de que o trabalhador acolhe a direção empresarial no tocante ao modo de concretização cotidiana de seus serviços, a autonomia traduz a noção de que o próprio prestador é que estabelece e concretiza, cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar. Na subordinação, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços

transfere-se ao tomador; na autonomia, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços preserva-se com o prestador de trabalho. (Delgado, 2019, pg. 397)

Assim, o trabalhador autônomo se diferencia do “pejota” em razão da flexibilidade e da liberdade real, não meramente fictícia, das suas atividades laborais e, ainda que se aproximem pela semelhança do discurso neoliberal, que vangloria a possibilidade de autonomia e empreendedorismo, eles se distinguem pela distinção entre pessoa física e pessoa jurídica. Enquanto para o trabalhador “pejota” a prestação de serviços somente existe a partir da constituição de pessoa jurídica, para o trabalhador autônomo ela é possível como pessoa física.

De igual modo, a diferenciação conceitual entre a “pejotização” e a terceirização trabalhista é necessária, uma vez que, embora sejam fenômenos juridicamente distintos, estes ocasionalmente disputam o mesmo espaço nas discussões doutrinárias e judiciais. A terceirização é um “modelo trilateral de relação econômica”, cuja relação envolve três indivíduos: o trabalhador, a empresa terceirizante e a empresa tomadora de serviços. Dessa forma, a terceirização pode ser caracterizada pela contratação de um prestador de serviços por uma empresa para a realização de atividades consideradas secundárias. Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado esclarece:

Para o Direito do Trabalho terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido. (Delgado, 2019, pg. 540)

No atual cenário brasileiro, o fenômeno da terceirização se fortaleceu e desenvolveu como uma das mais relevantes relações de trabalho no processo de flexibilização e informalização do trabalho, especialmente após a Reforma Trabalhista, a fixação do Tema 725 e o julgamento da ADPF 324 pelo Supremo Tribunal Federal. Neste julgamento, o STF discutiu a inconstitucionalidade da vedação à terceirização da atividade-fim da tomadora de serviços.

Essa proibição, até então, era feita por meio da aplicação da antiga redação da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

A Súmula 331 do TST, como exemplificada em momento anterior, delimita as situações-tipo de terceirização lícita. Sendo elas as situações empresariais que autorizem contratação de trabalho temporário, as “atividades de vigilância”, as atividades de conservação e limpeza, e serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador. Essas quatro situações sociojurídicas delimitadas, por sua vez, podem ser encaradas como atividades que não se ajustam às atividades-fim do tomador de serviços. Ou seja, não se ajustam como atividades que compõem a “essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços” (Delgado, 2019, p. 564). Definidas, portanto, como atividades-meio, “atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços” (Delgado, 2019).

Ocorre que, posteriormente, a maioria do Supremo Tribunal Federal consolidou o entendimento quanto à licitude da terceirização em todas as etapas da cadeia produtiva, incluindo as atividades-fim, sem configuração da relação de emprego direta entre a contratante e o empregado da contratada. Esse posicionamento foi formalizado na fixação do Tema 725 de repercussão geral, onde a Corte estabeleceu: “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” (Brasil, 2018, p. 278). De forma idêntica e complementar, na ADPF 324, firmou-se a tese de que “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, p. 348).

Dentro dessa conjuntura, extrai-se que a tese firmada pelo STF consolida a prática da terceirização como um método lícito e legítimo de contratação de mão de obra amparado por princípios constitucionais. No entanto, a terceirização, sem estar acompanhada da garantia de remuneração equitativa entre terceirizados e empregados diretos que exerçam a mesma função, torna-se a um mero mecanismo de precarização e discriminação do trabalho.

Para Godinho, a terceirização “enfraquece a identidade pessoal e profissional do trabalhador, diminuindo, subjetivamente — e mesmo simbolicamente —, a valorização do trabalho e da pessoa humana trabalhadora no conjunto da sociedade capitalista” (Delgado, 2019, p. 541). Dessa forma, a terceirização lícita somente concretiza plenamente seus objetivos quando alinhada aos princípios e preceitos constitucionais, de modo a transformá-la em, de fato,

um mecanismo de inovação na gestão do trabalho, não como um método de subtração de direito trabalhistas e aviltamento do valor da força de trabalho.

#### **4. ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO E DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

Após apresentados os conceitos essenciais para a compreensão da pejetização dentro do Direito do Trabalho, bem como demonstradas as distinções fundamentais entre a pejetização e outros modelos de contratação, tem-se, como objeto central, a análise quanto ao tratamento conferido pela Justiça do Trabalho e, especificamente, pelo Tribunal Superior do Trabalho, em decisões que envolvem a modalidade de contratação “pejeta”, entre outros detalhamentos para a configuração do vínculo empregatício.

##### **4.1. A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO E O SEU ESVAZIAMENTO PELO STF**

Em um primeiro momento, é necessário abordar as diferenças teóricas entre jurisdição e competência. A concepção de jurisdição está intrinsecamente correlacionada ao Estado e ao poder que o Estado tem, por meio do Poder Judiciário, para aplicar a lei e resolver conflitos. Para o processualista italiano Giuseppe Chiovenda, a jurisdição é:

[...] A função do Estado que tem por escopo a atuação da vontade concreta da lei por meio de substituição, pela atividade de órgãos públicos, da atividade de particulares ou de outros órgãos públicos, já no afirmar a existência da vontade concreta da lei, já no torná-la, praticamente, efetiva” (Chiovenda, 1969, p. 37).

A função jurisdicional, conforme leciona o constitucionalista Luís Roberto Barroso (2024), é dotada de características essenciais e, dentre elas, destaca-se a unicidade do Judiciário como poder, isso significa dizer que, embora haja uma divisão de competências entre os órgãos jurisdicionais especializados, em âmbito federal e estadual, o Poder Judiciário é uno e indivisível, e as decisões de seus órgãos têm validade em todo o território nacional.

A partir disso, conceitua-se a competência como a possibilidade legal de exercício da função jurisdicional, atribuída a cada órgão jurisdicional do Poder Judiciário, incumbindo à lei

a sua fixação, de acordo com os critérios materiais e funcionais desenvolvidos, previstos na Constituição Federal brasileira.

Após apresentados os conceitos de jurisdição e competência, pretende-se, neste tópico, o tratamento quanto à competência material específica da Justiça do Trabalho, prevista no artigo 114 da Constituição Federal, cujo texto foi ampliado pela Emenda Constitucional nº 45/2004. Verifica-se a redação do dispositivo constitucional antes e depois da referida Emenda, respectivamente:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas.

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho.

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

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;

II as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, 'o';

VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, 'a', e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.



§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

Nesse sentido, após a Emenda Constitucional nº 45/2004, observa-se que a Justiça do Trabalho passou a ter competência ampliada para julgar as relações de trabalho como um todo, não somente as relações de emprego decorrentes de contratos de trabalho, conforme tratado no inciso I do artigo supramencionado. Além disso, a Justiça do Trabalho passou a ser competente para processar e julgar ações que envolvem o exercício de direito de greve; as ações sobre representação sindical, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores; o processamento e julgamento de mandados de segurança, habeas corpus e habeas data em matérias sujeitas à jurisdição da Justiça do Trabalho; os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista; as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; as ações relativas às penalidades administrativas impostas pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho e outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei; e, por fim, a execução, de ofício, das contribuições previdenciárias decorrentes das sentenças que proferir.

Contudo, embora visível a maior proteção ao trabalhador conferida a partir da ampliação de competência da Justiça do Trabalho, a sua atuação foi dificultada pelos atores sociais do empresariado que, através de pautas neoliberais, visando a flexibilização das relações de trabalho, instaram o Supremo Tribunal Federal a se manifestar quanto à ampliação da competência da Justiça do Trabalho pela EC 45/2004 em distintas oportunidades.

Em sequência, pretende-se exemplificar algumas dentre as principais situações em que o STF inviabilizou a ampliação da competência da Justiça do Trabalho. Em um primeiro momento, após o julgamento da liminar da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 3.395, foi suspensa a possibilidade de apreciação pela Justiça do Trabalho das causas entre o Poder Público e seus servidores vinculados por relações tipicamente estatutárias, ou de caráter jurídico-administrativo (Brasil, 2006). Em um segundo momento, no julgamento do Recurso Extraordinário nº 960.429 pelo Tema 992, o STF determinou que compete à Justiça Comum processar e julgar controvérsias relacionadas à fase pré-contratual de seleção e de admissão de pessoal, bem como a eventual nulidade de certames em face da Administração Pública, direta e indireta, mesmo quando adotado o regime celetista (Brasil, 2021).

Nesse mesmo sentido, observa-se que a tese de repercussão geral do Tema 544, fixada no julgamento do Recurso Extraordinário nº 846.854, estabeleceu que “a Justiça Comum Federal ou Estadual é competente para julgar a abusividade de greve de servidores públicos celetistas da administração direta, autarquias e fundações de direito público” (Brasil, 2018).

Na atualidade, é possível constatar a tentativa de esvaziamento da competência da Justiça do Trabalho pelo STF no que tange as discussões acerca do reconhecimento de vínculos empregatícios, especialmente aqueles relacionados aos fenômenos conhecidos e reconhecidos como “uberização” e “pejotização”, pautados em precedentes como a ADPF 324, RE 958.252 (Tema 725), ADC 48 e ADI 3.961.

Assim, torna-se fundamental detalhar o posicionamento da Justiça do Trabalho, especificamente do Tribunal Superior do Trabalho (TST) frente ao tema da “pejotização”, e as consequências do esvaziamento de sua competência, para que seja demonstrada a atuação do STF enquanto elemento relevante na precarização dos direitos dos trabalhadores.

#### **4.2. O POSICIONAMENTO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO FRENTE AO TEMA DA PEJOTIZAÇÃO**

A Justiça do Trabalho, inspirada pelos princípios essenciais do Direito do Trabalho, possui como raiz sociológica valorativa a proteção social dos trabalhadores. Nesse sentido, a utilização de princípios específicos e peculiares do Direito do Trabalho exerce um papel fundamental na formação do pensamento crítico e na interpretação judicial, concretizando o projeto constitucional de valorização do trabalho.

Desse modo, é possível verificar que a Justiça do Trabalho utiliza de princípios próprios do Direito do Trabalho para se valer em sua jurisdição. Dentre os princípios utilizados, anteriormente detalhados, é possível observar a utilização extensiva do princípio da norma mais favorável e o princípio da proteção, que, ao reconhecer a vulnerabilidade do empregado em face ao empregador, decorrente da desigualdade inerente à relação estabelecida entre as partes, opera o direito buscando a efetivação das garantias ao trabalhador hipossuficiente. O Direito do Trabalho também conta com a existência do princípio da primazia da realidade que confere preferência fática verificada na prestação dos serviços em relação ao disposto a partir dos contratos e documentos concretizados entre as partes.

Com base nisso, pretende-se analisar os julgamentos proferidos pelos Tribunais Superior ao longo dos últimos anos sobre a temática da “pejotização”. A partir da análise conjunta minuciosa de diversos acórdãos proferidos pelo Tribunal Superior do Trabalho quanto ao fenômeno da “pejotização”, o reconhecimento de vínculo empregatício e a existência de fraude trabalhista, é possível extrair de todos os julgados a discussão central e crucial quanto às decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre a licitude da terceirização, aplicada às contratações genuínas entre empresas, que validaram, de modo ampliado e dissimulado, a contratação via pessoa jurídica.

Nesse sentido, o TST busca, de maneira uniforme, estabelecer a distinção entre cada um desses fenômenos e observa o instituto da “pejotização” como um artifício utilizado para simular uma relação que, na situação fática, contém todos os elementos caracterizadores da relação empregatícia, especialmente quanto à subordinação, com base nos artigos 3º e 9º da CLT.

Os acórdãos, embora compartilhem de princípios e justificativas comuns, distinguem-se quanto ao fundamento central. Ao analisar diversos julgados, foi possível fazer uma breve seleção dos principais fundamentos utilizados para construir a argumentação quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício. A interpretação do TST quanto à existência de vínculo empregatício e a caracterização da relação de emprego se dá, comumente, através da aplicação do princípio da primazia da realidade, utilizado, por exemplo, no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1000967-89.2015.5.02.0432, em que o Tribunal sustentou a existência de vínculo empregatício após considerar presentes os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, conforme os artigos 2º e 3º da CLT.

O posicionamento reiterado do TST, mediante a aplicação do princípio da primazia da realidade, também pode ser observado em julgados recentes. Amparado no conjunto fático-probatório produzido nos autos, o inteiro teor do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1001557-43.2021.5.02.0016 demonstra a verificação de todos os elementos comuns à relação de emprego no caso em questão, constatando que a prestação de serviços do trabalhador, por intermédio da constituição de empresa, visava mascarar o vínculo empregatício existente entre as partes.

Além disso, percebe-se que, após o julgamento do Tema 725 pelo STF, o TST passou a utilizar a técnica de *distinguishing* ao fundamentar o reconhecimento da relação de emprego e a existência de fraudes trabalhistas nos contratos “pejota”. A técnica é utilizada para afastar a

aplicação das teses do STF sobre terceirização esclarecendo a presença de elementos caracterizadores da relação de emprego. Como no acórdão do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 0010653-06.2020.5.15.0006, onde foi verificado, através do conjunto probatório, o cumprimento de horários e dias previamente ajustados, a perseguição de metas metas, o uso de uniforme, a subordinação pessoal direta do trabalhador frente à empresa tomadora, entre outros elementos que evidenciaram o reconhecimento de fraude a contratação. Veja-se a ementa:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO DIRETA COM A EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS. REQUISITOS DOS ARTS. 2º E 3º DA CLT. FRAUDE NA CONTRATAÇÃO. "PEJOTIZAÇÃO". DISTINGUISHING CONFIGURADO. MATÉRIA FÁTICA. 1. O STF reconheceu a legalidade irrestrita da terceirização de serviços, podendo a contratação de trabalhadores ocorrer de forma direta ou por empresa interposta e para exercer indiscriminadamente atividades ligadas à atividade fim ou meio das empresas, não se configurando em tais circunstâncias relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada (adpf-324 e re-958252 – tema 725) . 2. Ocorre, no entanto, que a jurisprudência desta corte vem assentando o entendimento de que, reconhecida a fraude na contratação, ante a existência de subordinação direta do empregado à empresa tomadora dos serviços, não há que se falar em licitude da terceirização. 3. Assinale-se ainda que esta corte, diante da decisão do STF quanto à licitude da terceirização nas hipóteses de "pejotização", em que restou afastada a irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante (AGRG-RCL 39 .351), vem entendendo que, caracterizados os requisitos clássicos da relação de trabalho, em que se reconhece a fraude na terceirização, configura-se o distinguishing da tese expressa pelo STF no tema 725. Precedentes. 4. Assim, havendo elementos fáticos no acórdão regional que permitem concluir configurada fraude na contratação, ante a existência de subordinação direta da reclamante à empresa tomadora dos serviços, resta configurado o distinguishing da tese expressa pelo STF no tema 725 . Agravo a que se nega provimento. (Brasil, 2024)

De modo semelhante, julga-se pelo reconhecimento de vínculo empregatício no EDCiv-Ag-AIRR nº 0001011-87 .2017.5.05.0007. No mencionado caso, o Tribunal sustentou que a decisão não se baseou na ilicitude da terceirização da atividade-fim, mas na verificação de contratação “pejota” fraudulenta. Para tanto, cita-se o Ministro Luís Roberto Barroso, no julgamento da Reclamação 56499, o qual enfatizou que a licitude da terceirização depende da ausência de fraude, ao destacar que:

São lícitos, ainda que para a execução da atividade-fim da empresa, os contratos de terceirização de mão de obra, parceria, sociedade e de prestação de serviços por pessoa jurídica (pejotização), desde que o contrato seja real, isto é, de que não haja relação de emprego com a empresa tomadora do serviço, com subordinação, horário para cumprir e outras obrigações típicas do contrato trabalhista, hipótese em que se estaria fraudando a contratação. (Brasil, 2022)

Ressalta-se, portanto, que, para o Tribunal Superior do Trabalho, a constituição de pessoa jurídica pelo trabalhador não afasta, por si só, a caracterização da relação de emprego, de modo que quando observada a presença de todos os requisitos constitutivos presente no artigo 3º da CLT, quais sejam a prestação de serviços não eventual, com pessoalidade, onerosidade e, principalmente, subordinação, interpreta-se pelo reconhecimento da existência de vínculo de emprego, independente do pactuado documentalmente entre as partes.

Desse modo, observados os julgados acerca da “pejotização”, é possível verificar que a jurisprudência consolidada do TST estabelece que a legalidade da contratação por meio de pessoa jurídica, “pejotização”, embora seja reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal (STF), a partir da aplicação extensiva do Tema 725, não é absoluta, uma vez que a validade deste modelo de contratação está intrinsecamente condicionada à ausência de fraude contratual.

Essa análise casuística está amparada pelo princípio da primazia da realidade sobre a forma e a caracterização dos elementos presentes no artigo 3º da CLT, principalmente, a comprovação da subordinação jurídica. Assim, o Tribunal Superior do Trabalho tem reiteradamente entendido que, quando o conteúdo fático-probatório for suficiente para demonstrar que o trabalhador, apesar de formalmente constituído como pessoa jurídica, insere-se na dinâmica produtiva recebendo ordens diretas e cumprindo jornada de trabalho controlada, a relação de “terceirizado” é afastada.

## **5. ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL**

### **5.1. ATUAÇÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NA REINTERPRETAÇÃO DA PEJOTIZAÇÃO**

Enquanto o Tribunal Superior do Trabalho se pauta através da aplicação de princípios constitutivos do Direito do Trabalho e elementos caracterizadores extraídos da CLT, o Supremo Tribunal Federal adota uma perspectiva distinta, fomentando a validação da “pejotização”, em especial ao enquadrá-la no contexto das teses fixadas pelo Tema 725 e ADPF 324. A partir

desse panorama inicial, busca-se demonstrar o posicionamento do Supremo Tribunal Federal e a controvérsia gerada frente ao tema.

A Reclamação Constitucional é, em síntese, “um instrumento processual de natureza constitucional inserido no sistema jurídico com a finalidade de assegurar uma dupla garantia jurisdicional” (Trevisan, 2024, pg. 53). Na atualidade, o Supremo Tribunal Federal tem sido estimulado a se manifestar por meio de Reclamações Constitucionais acerca das decisões orientadas da Justiça do Trabalho, que supostamente estariam em expressa violação aos precedentes fixados pela Corte no julgamento de Recursos Extraordinários com Repercussão Geral.

O relatório de pesquisa “Terceirização e Pejotização no STF: Análise das Reclamações Constitucionais”, produzido pela FGV, aponta o crescimento acentuado no número de Reclamações Constitucionais sobre terceirização após o ano de 2018. Em 2023, as Reclamações sobre “terceirização de atividade fim” ou “pejotização” representaram 20% das decisões monocráticas analisadas pela pesquisa. Ainda, em um recorte temático quanto ao fenômeno da ‘pejotização’, a pesquisa demonstrou que as Reclamações Constitucionais propostas em razão das decisões da Justiça do Trabalho se pautam nos precedentes referentes à ADPF 324 e ao Tema 725 (Pasqualeto; Barbosa; Fiorotto, 2023).

A partir desses precedentes, a Suprema Corte tem desenvolvido e consolidado uma nova hermenêutica sobre as relações de trabalho, alinhada à valorização da livre iniciativa em detrimento das normas de proteção ao trabalhador consolidadas pela CLT. Com base no acórdão da ADPF 324, é possível extrair trechos que evidenciam o posicionamento do STF. Em seu voto, o Ministro Luís Roberto Barroso destacou que as restrições à terceirização violam a livre iniciativa, a livre concorrência e a segurança jurídica (Brasil, 2018, p. 17). De modo semelhante, o Ministro Luiz Fux destacou que a jurisprudência da Justiça do Trabalho impactava negativamente a “organização empresarial, afetando liberdade jurídica, liberdade de contratação, livre iniciativa e o próprio princípio da legalidade” (Brasil, 2018, p. 92).

Para que seja possível uma análise minuciosa frente ao posicionamento do STF, torna-se necessário pormenorizar os julgados proferidos por esta Corte. Em um primeiro momento, observa-se que o Supremo Tribunal Federal utilizou da mesma lógica argumentativa apresentada pela Justiça do Trabalho ao concluir pela distinção entre os fenômenos da terceirização e da pejotização, julgando, por unanimidade, pela ilicitude da pejotização, uma

vez configurados os requisitos caracterizadores da relação de emprego, como pode ser observado no Agravo Regimental na Reclamação 42.666/MG.

No entanto, após o ano de 2022, foi possível observar que o STF passou a instalar uma nova interpretação argumentativa frente ao tema da pejetização. A Corte Suprema, a partir da utilização de princípios neoliberais, como a livre iniciativa e a livre concorrência, bem como a consolidação do entendimento quanto a ausência de distinção conceitual entre atividade-meio e atividade-fim, julgou lícita e legítima a pejetização.

No julgamento da Reclamação 53.688/RJ, esta Corte proclamou a legitimidade constitucional de arranjos laborais que divergem do tradicional modelo empregatício, com a emanção e concretização da liberdade negocial admitida no julgamento da ADPF 324. No caso analisado, o Ministro Nunes Marques afastou o reconhecimento de fraude trabalhista ao argumentar que, naquele contexto, o “pejetizado” era indivíduo instruído e com boa condição, descaracterizando qualquer alegação de hipossuficiência (Brasil, 2023).

Após a análise dos julgados proferidos entre 2023 e 2025, é possível extrair três fundamentos centrais, utilizados pela corrente majoritária do Supremo Tribunal Federal ao julgar pela licitude da “pejetização”. São estes: (1) a interpretação ampliada da ADPF 324 e do Tema 725; (2) a aplicação e prevalência da liberdade de contratação e livre iniciativa; e, por fim, (3) a verificada análise do perfil socioeconômico do trabalhador.

A interpretação expansiva dos precedentes fixados na ADPF 324 e no Recurso Extraordinário 958.252 (Tema 725) adotada pelo Supremo Tribunal Federal, transforma-os em norma geral de validação para arranjos contratuais alternativos à relação de emprego. Através da redação da tese firmada no Tema 725, que declara lícita “a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas”, o STF utiliza, como base interpretativa, a expressão “qualquer outra forma” para legitimar outros arranjos contratuais, de modo a incluir a contratação via “pejota”, tal baliza interpretativa estabelece a “pejetização” como uma prática presumidamente lícita e não fraudulenta pela Corte Suprema.

O segundo fundamento central se verifica na aplicação dos princípios da livre iniciativa, liberdade de organização produtiva, liberdade econômica e da autonomia da vontade das partes como princípios basilares que regem as relações de trabalho. Para o STF, o modelo de estruturação das relações de trabalho, seja via constituição de pessoa jurídica ou CLT, deve ser observado como uma escolha consciente das partes envolvidas, e a imposição do modelo produtivo celetista afasta o exercício da autonomia ao pré-definir uma estrutura jurídica

compulsória. Esse argumento é reproduzido em distintos acórdãos, e pode ser verificado no voto condutor do Tema 725, Relator Ministro Luiz Fux, segundo o qual:

Os valores constitucionais do trabalho e da livre-iniciativa são intrinsecamente conectados, em uma relação dialógica que impede seja rotulada determinada providência como maximizadora de apenas um desses princípios, porquanto é essencial para o progresso dos trabalhadores brasileiros a liberdade de organização produtiva dos cidadãos, entendida essa como balizamento do poder regulatório para evitar intervenções na dinâmica da economia incompatíveis com os postulados da proporcionalidade e da razoabilidade (Brasil, 2018).

Por fim, o terceiro e mais recente fundamento é a diferenciação entre os prestadores de serviço com base em seu perfil socioeconômico. Em acórdãos recentes, o STF tem afastado a presunção de hipossuficiência do trabalhador para profissionais de alta qualificação e elevada remuneração, aplicando, ainda que implicitamente, o conceito de trabalhador hipersuficiente, previsto no artigo 444, parágrafo único, da CLT. Para esses indivíduos, a contratação via constituição de pessoa jurídica não é interpretada como fraude trabalhista, mas como uma escolha negocial voluntária, motivada pelo seu potencial custo benefício.

Diante do exposto, embora a pejetização e a terceirização sejam institutos distintos, é visível a ampliação do alcance das teses fixadas pelo STF para considerar lícita as demais formas de contratação. O referido posicionamento tem construído uma nova interpretação acerca da pejetização, esvaziando a competência da Justiça do Trabalho, especialmente no que tange às demandas que buscam o reconhecimento de vínculo empregatício em casos de fraude à legislação trabalhista.

## **5.2. A UTILIZAÇÃO DE MARCADORES NEOLIBERAIS E OFENSA AOS PRINCÍPIOS BASILARES TRABALHISTAS**

O termo “neoliberalismo”, datado de 1938, surge em um contexto de restauração das bases teóricas do liberalismo, refere-se a uma forma específica de governamentalidade. Na obra “Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico”, os autores Vladimir Safatle, Nelson da Silva Junior e Christian Dunker (2020) definem o neoliberalismo como a forma na qual a economia se converte em um modo de gestão de si e dos outros. Nessa direção, lecionam:



Como modo de gestão de si, o neoliberalismo pressupõe um sujeito que age em conformidade com a lógica capitalista, movido pelo interesse, pela utilidade, pela satisfação, que se traduzem nas formulações teóricas em termos matemáticos. Como modo de gestão dos outros, o neoliberalismo pressupõe um modelo de interação social baseado na dinâmica do mercado. Operando de maneira espontânea, o mercado tende a confluir para situações de equilíbrio.

Nesse sentido, nota-se que o pressuposto fundamental do neoliberalismo é que toda e qualquer ação tem como base a lógica capitalista mercantil e tem por objetivo a realização de um lucro, assim, enfatiza-se que “todo discurso acerca da liberdade individual recai em ideologia” (Safatle; Junior; Dunker, 2020). Em perspectiva neoliberal, o sujeito, cada vez mais autorreferenciado, é alocado a experienciar a vida através da ordem do mercado, submetendo-se a uma série de valores e condições para potencializar suas capacidades “competitivas”, e a interiorização de normas próprias do campo do capital possibilita, sob essa ótica, a sua participação na “concorrência” comercial.

Em “A nova razão do mundo”, os autores Pierre Dardot e Christian Laval (2016) defendem que “o neoliberalismo, antes de ser uma ideologia ou uma política econômica, é em primeiro lugar e fundamentalmente uma racionalidade”. Assim, sustentam que “a racionalidade neoliberal tem como característica principal a generalização da concorrência como norma de conduta e da empresa como modelo de subjetivação”.

Em perspectiva, o presente tópico tem por objetivo demonstrar e enfrentar a utilização dos marcadores neoliberais pelo Supremo Tribunal Federal ao compor sua estrutura argumentativa frente à pejotização, a partir da valorização da livre iniciativa em detrimento dos valores sociais do trabalho, validando, deste modo, formas de trabalho distintas da relação de emprego, sem amparo legal da CLT.

A Reforma Trabalhista de 2017 e, posteriormente, o julgamento da ADPF 324 podem ser observados como os marcos mais expressivos de fomento do pensamento neoliberal na temática da pejotização dentro do Direito do Trabalho, revelando a construção de uma nova hermenêutica jurídica no tratamento das relações de trabalho.

No julgamento da ADPF 324, verifica-se a estruturação de uma lógica argumentativa que se ampara em marcadores neoliberais para legitimar arranjos contratuais atípicos. Essa reinterpretação conferida pelo Supremo Tribunal Federal opera uma subversão dos princípios historicamente basilares do Direito do Trabalho, resultando em um progressivo esvaziamento da competência material da Justiça do Trabalho. Na fixação da tese, o Ministro Luís Roberto

Barroso defende que “a Constituição Federal não impõe a utilização de um modelo específico de produção” e que, em um contexto de livre concorrência e inovação, as empresas buscam a liberdade para “o desenvolvimento de atividades econômicas e das suas estratégias de produção em busca dos melhores resultados, maior eficiência e maior competitividade.” (Brasil, 2018).

Ao desenvolver o pensamento dogmático neoliberal, o STF utiliza de princípios como a livre iniciativa, a livre concorrência, a autonomia da vontade e a liberdade contratual para validar as diferentes formas de estruturação das relações de trabalho. Dessa maneira, a subjetividade dá lugar às atribuições operacionalizadas, fomentada pela atribuição de sentido aos fluxos comerciais. Essa abordagem desconsidera a aplicação de princípios fundamentais do Direito do Trabalho, como a aplicação do princípio da primazia da realidade sobre a forma, a proteção ao trabalhador e a imperatividade das normas trabalhistas,

A especificidade dos princípios basilares do Direito do Trabalho é o que confere a relevância na manutenção da competência da Justiça do Trabalho no processamento e julgamento das relações de trabalho, garantindo que a aplicação e proteção dos direitos trabalhistas estejam sobrepostos à livre iniciativa, ainda que ambos estejam conjugados em harmonia na Constituição Federal.

Assim, observa-se que a aplicação de marcadores e princípios neoliberais, mesmo em cenários de evidente equívoco interpretativo, desvirtuando a real intenção da fraude trabalhista, resulta em uma flagrante ofensa aos princípios basilares do Direito do Trabalho e, conseqüentemente, no esvaziamento da competência da Justiça do Trabalho, intensificando a precarização das relações de trabalho.

### **5.3. AS IMPLICAÇÕES DA CONTROVÉRSIA E PERSPECTIVAS FRENTE AO JULGAMENTO DO TEMA 1389 DE REPERCUSSÃO GERAL**

Diante do exposto, observa-se a pulsante divergência jurisprudencial entre o Tribunal Superior do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal frente ao tema da “pejotização”. De um lado, o TST, a partir da aplicação do princípio da primazia da realidade sobre a forma, compreende a realidade fática para além do contrato pactuado entre as partes, analisando a presença dos elementos caracterizadores de uma relação empregatícia nas contratações “pejota”. De outro, o STF que, a partir da aplicação do princípio da autonomia da vontade e da

livre iniciativa, tem interpretado como lícita e legítima a contratação via “pejota”, considerando a aplicação expansiva dos precedentes fixados no Tema 725 e na ADPF 324.

No cenário atual, essa dissonância argumentativa entre as cortes superiores gera profunda insegurança jurídica, impactando negativamente na previsibilidade das relações contratuais. Como consequência direta, o posicionamento adotado pelo STF têm gradualmente esvaziado a competência material da Justiça do Trabalho, prevista no artigo 114 da Constituição Federal de 1988, ao desconsiderar a hermenêutica protetiva e a aplicação de princípios específicos do Direito do Trabalho no julgamento de formas atípicas de contratação de trabalho.

Essa reorientação jurisprudencial reflete a influência dos marcadores ideológicos neoliberais, frequentemente utilizados e aplicados pelo Poder Judiciário. O neoliberalismo enquanto patologia social e sintoma do mundo moderno, para o economista Milton Friedman, defende não mais a empregabilidade total, mas a manutenção de um bom índice de desemprego, objetivando a redução dos salários e o aumento da oferta de mão de obra, enfraquecendo a força de negociação sindical e aumentando os dividendos provenientes diretamente da mais-valia (1984 *apud* Safatle, 2020, p. 265). Nesse sentido, como aponta Vladimir Safatle (2020), “o neoliberalismo depende da produção de sujeitos que entendam como naturais as formas de precarização social”. Isto é, a normalização e incorporação do discurso neoliberal é indispensável para a manutenção do sistema.

No debate sobre a “pejotização”, essa ideologia se manifesta por meio da exaltação dos princípios da autonomia e da vontade entre as partes, incorporando o discurso “empreendedor” do trabalho liberal. Esse discurso tem por objetivo distorcer as problemáticas existentes no fomento desse modelo de contratação, como a vulnerabilidade e a coação implícita, transformando a hipossuficiência do trabalhador em um suposto projeto de liberdade e desregulamentação do mercado de trabalho. Assim, a ideologia neoliberal aplicada deliberadamente à sistemática do Direito do Trabalho impede o desenvolvimento de seu papel constitucional, priorizando a lógica capitalista em detrimento da efetivação dos direitos sociais e trabalhistas e da função protetiva do Estado, fragilizando as estruturas institucionais da sociedade.

Recentemente, o STF reconheceu a existência de repercussão geral da matéria no Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.532.603/PR, instituindo o Tema 1.389. A controvérsia a ser dirimida pela Corte foi delimitada em três questões centrais: (1) a competência da Justiça do Trabalho para julgar processos em que se discute fraude em contrato civil ou comercial de

prestação de serviços; (2) a licitude da contratação de trabalhador autônomo ou pessoa jurídica, frente à ADPF 324 e, por fim, (3) a definição do ônus da prova na alegação de fraude. Em abril de 2025, o ministro Gilmar Mendes, determinou a suspensão nacional de todos os processos que tratam sobre a licitude na contratação de trabalhadores “pejotas” e trabalhadores autônomos. O Supremo Tribunal Federal entende que “a suspensão permanecerá válida até que o Plenário julgue o mérito do recurso extraordinário” (Brasil, 2024).

Com esse julgamento, uma das perspectivas esperadas é que a Corte consolide a interpretação da “pejotização” como uma nova forma lícita de contratação que levaria, por consequência, a institucionalização da precarização do trabalho, a perda definitiva de direitos trabalhistas dos trabalhadores submetidos ao modelo pejota de contratação e a fragilização do sistema de seguridade social. Em outra perspectiva, espera-se que o julgamento do tema de repercussão geral, independente do mérito, estabeleça uma harmonização frente ao reconhecimento e julgamento da pejotização, gerando, por decorrência lógica, segurança jurídica para trabalhadores e empresas.

## **6. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente estudo constata a complexidade do fenômeno da “pejotização” enquanto um modelo atípico de contratação, apresentando seus elementos constitutivos caracterizadores e analisando o tratamento jurídico conferido pelos Tribunais superiores.

Para a materialização sintética da controvérsia exposta, demonstrou-se necessária a compreensão da complexa incerteza jurídica gerada pelas discussões frente ao tema da “pejotização”, corporificada na divergência jurisprudencial entre o Tribunal Superior do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal. Nesse cenário, o conflito foi definido a partir de dois panoramas centrais. Em um primeiro ponto, sob a ótica da Justiça do Trabalho que, amparada pelos princípios da proteção e da primazia da realidade, observa a prática da “pejotização” como um mecanismo de fraude à legislação trabalhista quando observados os elementos caracterizadores da relação de emprego nas relações de trabalho “pejota”. Em um segundo ponto, sob a ótica do Supremo Tribunal Federal que, com base nos princípios neoliberais da livre iniciativa, liberdade de contratação, autonomia e vontade entre as partes, reconhece como lícita e legítima a contratação via “pejota” ao ampliar as teses fixadas para o fenômeno da “terceirização”.

Essa dissonância jurisprudencial detalhada incorre, na atualidade, no subsequente julgamento do Tema 1.389 pelo Supremo Tribunal Federal, que irá decidir quanto à licitude ou não da contratação de pessoas jurídicas (PJs) para a prestação de serviços, bem como a competência da Justiça do Trabalho no julgamento de tal matéria. Como anteriormente citado, o julgamento deste Tema deve ser interpretado como um momento decisivo para o futuro das relações de trabalho no Brasil, produzindo efeitos que, na presente data, não se mensuram.

No entanto, como tem sido apresentado no decorrer da presente pesquisa, a “pejotização” é um resultado lógico, direto e esperado da racionalidade neoliberal instalada no mundo moderno que, por consequência, também se encontra profundamente instaurada no campo jurídico e, nesse recorte, no Direito do Trabalho. Em uma análise final, é possível concluir que a aceitação da “pejotização”, dentre outros modelos de precarização do trabalho, representa uma problemática social complexa e se revela como uma prática manifestamente ilícita e inconstitucional, utilizada como artifício jurídico para mascarar as relações de emprego.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 1º, instituiu o valor social do trabalho como um dos fundamentos da República, e, em seu artigo 7º, elencou um rol de direitos mínimos destinados a garantir a dignidade do trabalhador. Tais preceitos não são meras diretrizes programáticas, mas sim normas de ordem pública, que estabelecem um patamar civilizatório mínimo indisponível à negociação individual. Ao impor a constituição de uma pessoa jurídica a um indivíduo que, na realidade fática, atua com todos os elementos da relação de emprego, o empregador não apenas frauda a legislação celetista, mas burla o próprio projeto de proteção social desenhado pelo constituinte.

A prevalência da livre iniciativa, defendida pelo Supremo Tribunal Federal, não pode servir como um salvo-conduto para o aniquilamento dos direitos sociais trabalhistas. A ordem econômica deve ser fundada na valorização do trabalho humano e ter por fim assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social. A harmonização desses princípios não permite uma sobreposição absoluta da liberdade econômica sobre a proteção ao trabalhador. Portanto, a validação irrestrita da “pejotização” representa uma subversão dessa lógica, tratando o trabalho não como um valor social a ser protegido, mas como uma mera mercadoria a ser negociada em um mercado supostamente livre, desconsiderando a assimetria de poder inerente a essa relação.

Sendo assim, a controvérsia sobre a “pejotização” transcende a mera interpretação de normas infraconstitucionais, representando, em última análise, uma disputa sobre a eficácia do

núcleo essencial dos direitos sociais no Brasil. A aceitação dessa prática como um modelo de contratação legítimo equivale a legitimar a precarização e a institucionalizar um mecanismo que corrói as bases do sistema de seguridade social e da própria dignidade do trabalhador.

Por fim, é possível concluir que a aceitação da “pejotização” é sustentada por uma poderosa engrenagem ideológica. Como observa Safatle (2020), “a própria manutenção e sucesso do neoliberalismo já é um enigma sociopolítico”. A resposta para esse enigma talvez resida na internalização da culpa pelo fracasso, pois, como conclui o autor, “num tempo em que os ideais são a soberania absoluta da vontade individual sobre seu próprio destino, qualquer falha possui o valor de fraqueza, incompetência, covardia e falta de vontade” (Safatle, 2020). Sob essa ótica, a precarização do trabalho deixa de ser um problema estrutural para se tornar um reflexo do mérito individual, consolidando a hegemonia da lógica neoliberal. Assim, a luta contra a “pejotização” é também uma luta contra a normalização da vulnerabilidade, que atribui ao trabalhador o ônus de um sistema que o desprotege.

## 7. REFERÊNCIAS

AGÊNCIA GOV. IBGE: desemprego no trimestre encerrado em junho é o menor da série histórica. **Agência Gov**, Brasília, DF, 31 jul. 2025. Trabalho e Emprego. Disponível em: <https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202507/desemprego-atinge-5-8-trimestre-encerrado-junho-menor-nivel-serie-historica>. Acesso em: 28 ago. 2025.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo**. 12. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2024.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 2024.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 81, n. 184, p. 1568, 9 ago. 1943.

\_\_\_\_\_. Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005. Dispõe sobre incentivos fiscais para a inovação tecnológica, e dá outras providências.

\_\_\_\_. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 154, n. 134, p. 1, 14 jul. 2017.

\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 3.395/DF**. Competência da Justiça Comum para julgar causas entre o Poder Público e seus servidores estatutários. Relator: Min. Cezar Peluso, 5 abr. 2006. **Diário de Justiça Eletrônico**, Brasília, DF, n. 46, 26 mar. 2020.

\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Agravo Regimental na Reclamação 42.666/MG**. Direito Administrativo. Servidor Público. Acumulação de cargos. Relator: Min. Dias Toffoli, 16 nov. 2020. **Diário de Justiça Eletrônico**, Brasília, DF, n. 279, 24 nov. 2020.

\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324**. Relator: Min. Luís Roberto Barroso, 30 ago. 2018. **Diário de Justiça Eletrônico**, Brasília, DF, n. 191, 12 set. 2019.

\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação 53.688/RJ**. Cassada decisão que reconheceu vínculo de emprego entre agente autônomo de investimentos e corretora. Relator: Min. Ricardo Lewandowski, 19 set. 2023. **Diário de Justiça Eletrônico**, Brasília, DF, 28 set. 2023.

\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação 56.499/RJ**. Cassada decisão sobre vínculo empregatício de ex-diretor da CBF. Relator: Min. Luís Roberto Barroso, 20 dez. 2022. **Diário de Justiça Eletrônico**, Brasília, DF, 01 fev. 2023.

\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. STF suspende processos em todo o país sobre licitude de contratos de prestação de serviços. **Notícias STF**, Brasília, DF, 14 maio 2024. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-suspende-processos-em-todo-o-pais-sobre-licitude-de-contratos-de-prestacao-de-servicos/>. Acesso em: 29 ago. 2025.

\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Tema 544 da Repercussão Geral**. A nomeação de cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive, da autoridade nomeante ou de servidor da mesma pessoa jurídica investido em cargo de direção,

chefia ou assessoramento, para o exercício de cargo em comissão ou de confiança ou, ainda, de função gratificada na administração pública direta e indireta em qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, compreendido o ajuste mediante designações recíprocas, viola a Constituição Federal. (Recurso Extraordinário 846.854). Relator: Min. Marco Aurélio, 16 ago. 2018. **Diário de Justiça Eletrônico**, Brasília, DF, n. 180, 29 ago. 2019.

\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Tema 725 da Repercussão Geral**. 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. (Recurso Extraordinário 958.252). Relator: Min. Luiz Fux, 30 ago. 2018. **Diário de Justiça Eletrônico**, Brasília, DF, n. 191, 12 set. 2019.

\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Tema 992 da Repercussão Geral**. É vedado o reenquadramento, em novo Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, de servidor público admitido sem concurso público antes da promulgação da Constituição Federal de 1988, mesmo que ele seja beneficiário da estabilidade excepcional do art. 19 do ADCT, haja vista que a referida estabilidade não se confunde com a efetividade, a qual é privativa do servidor concursado. (Recurso Extraordinário 960.429). Relator: Min. Gilmar Mendes, 21 out. 2021. **Diário de Justiça Eletrônico**, Brasília, DF, n. 223, 9 nov. 2021.

\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 0010653-06.2020.5.15.0006**, 3ª Turma. Relator: Ministro Alberto Bastos Balazeiro, 11 dez. 2024. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, 19 dez. 2024.

\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1000967-89.2015.5.02.0432**, 3ª Turma. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado, 27 mar. 2019. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, 29 mar. 2019.

\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1001557-43.2021.5.02.0016**, 3ª Turma. Relatora: Ministra Adriana Goulart de Sena Orsini, 13 mar. 2024. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, 15 mar. 2024.

\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Embargos de Declaração Cíveis em Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 0001011-87.2017.5.05.0007**, 6ª Turma. Relatora:



Ministra Katia Magalhaes Arruda, 29 nov. 2023. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, 01 dez. 2023.

\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331**. Contrato de prestação de serviços. Legalidade. Resolução nº 219, de 26 de junho de 2017. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, 28-30 jun. 2017.

CECHIN, Luciana Iop. **Breve visão sistêmica dos pressupostos do vínculo de emprego**. 2017. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017.

CHIOVENDA, Giuseppe. **Instituições de direito processual civil**. v. 2. São Paulo: Saraiva, 1969.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. Tradução de Mariana Exalar. São Paulo: Boitempo, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FILHO, Ives Gandra da Silva M. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2019. E-book.

FUNDO BRASIL. **Mapeamento do Trabalho Informal no Brasil**. São Paulo, 2022. Disponível em: <https://www.fundobrasil.org.br/wp-content/uploads/2023/01/mapeamento-trabalho-informal-cortel-1.pdf>. Acesso em: 26 jul. 2025.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2025.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 40. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2024.

PASQUALETO, Olívia de Q. F.; BARBOSA, Ana Laura Pereira; FIOROTTO, Laura Arruda. **Terceirização e pejotização no STF**: análise das reclamações constitucionais. São Paulo: FGV Direito SP, 2023. Relatório de Pesquisa.

SAFATLE, Vladimir; JUNIOR, Nelson da Silva; DUNKER, Christian (org.). **Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico**. Belo Horizonte: Autêntica, 2020.

TREVISAN, Rafael de Oliveira. **Entre a livre iniciativa e os valores sociais do trabalho**: a disputa entre a justiça especializada e a corte constitucional acerca do reconhecimento de vínculo empregatício. 2024. 67 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", Franca, 2024.