



CENTRO UNIVERSITÁRIO CHRISTUS
CURSO DE DIREITO

INGRID AQUINO MORAIS

**A PRECARIZAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: O PROBLEMA DA
PEJOTIZAÇÃO FRENTE À TESE 725 DO STF E ADPF 324**

**FORTALEZA
2025**

INGRID AQUINO MORAIS

A PRECARIZAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: O PROBLEMA DA
PEJOTIZAÇÃO FRENTE À TESE 725 DO STF E ADPF 324

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)
apresentado ao curso de Direito do Centro
Universitário Christus, como requisito parcial
para obtenção do título de bacharel em
Direito.

Orientador(a): Profa. Me. Andrea Dourado.

FORTALEZA

2025

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Centro Universitário Christus - Unichristus
Gerada automaticamente pelo Sistema de Elaboração de Ficha Catalográfica do
Centro Universitário Christus - Unichristus, com dados fornecidos pelo(a) autor(a)

M827p Morais, Ingrid Aquino.
 A PRECARIZAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: O
 PROBLEMA DA PEJOTIZAÇÃO FRENTE À TESE 725 DO STF E
 ADPF 324 / Ingrid Aquino Morais. - 2025.
 62 f. : il. color.

 Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro
 Universitário Christus - Unichristus, Curso de Direito, Fortaleza,
 2025.
 Orientação: Prof. Me. Andréa Dourado..

 1. Terceirização. 2. Pejotização. 3. ADPF 324. 4. Tema 725. 5.
 Distinguishing. I. Título.

CDD 340

INGRID AQUINO MORAIS

A PRECARIZAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: O PROBLEMA DA
PEJOTIZAÇÃO FRENTE À TESE 725 DO STF E ADPF 324

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado ao curso de Direito do Centro Universitário Christus, como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientador(a): Profa. Me. Andrea Dourado.

Aprovado em: __/__/____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Andréa Dourado (Orientadora)
Centro Universitário Christus (UNICHRISTUS)

Prof. Priscilla Maria Santana Macêdo Vasques
Centro Universitário Christus (UNICHRISTUS)

Dedico este trabalho a Deus, pois sem ele nada seria possível. Aos meus pais que sempre estiveram comigo, me apoiando, me dando forças, não medindo nenhum esforço para eu estar onde eu estou hoje.

AGRADECIMENTOS

A Deus, em primeiro lugar, por me conceder força, proteção e sabedoria em cada etapa desta caminhada. Sem Sua presença constante, eu não teria encontrado equilíbrio nos momentos difíceis nem a serenidade necessária para seguir em frente.

Aos meus pais, que sempre foram a base de tudo na minha vida. Pela dedicação incansável, pelos conselhos que me orientaram nas minhas inseguranças e pelo amor incondicional que me sustentou durante toda essa jornada. Nada disso seria possível sem o apoio diário de vocês. Esta conquista é de vocês e, acima de tudo, para vocês.

Ao meu namorado, Oscar, que esteve ao meu lado nos dias mais desafiadores e também nos mais leves, oferecendo paciência, carinho e incentivo. Obrigada por acreditar em mim mesmo quando eu duvidei, por celebrar cada conquista e por ser o meu porto seguro.

Agradeço também a todos os meus amigos que caminharam comigo ao longo desse processo, em especial ao Rapha, Raquel, Eveline, Verinha, Layzza e Alexandra, que acompanharam de perto esta fase tão intensa, oferecendo companhia, risadas e apoio sempre que eu precisei. Vocês tornaram o percurso muito mais leve.

E ao William, meu melhor amigo e irmão que a vida me deu, registro um agradecimento especial. Obrigada por cada palavra de força, por cada momento de parceria e por ser essa presença tão essencial na minha vida. Sua amizade foi fundamental para que eu chegasse até aqui. Eu sei que em você sempre terei um lugar para voltar; confio profundamente em ti e acredito de verdade que nossa amizade ultrapassará os portões da Unichristus. Mais do que um diploma, a faculdade me presenteou com um irmão.

A todos vocês, o meu mais sincero obrigada. Cada um, à sua maneira, fez parte desta conquista.

RESUMO

As normas trabalhistas visam à proteção dos trabalhadores, especialmente quanto à sua dignidade humana e garantia de determinados direitos. No Brasil, esse ideal está representado especialmente na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). No entanto, sob a justificativa da flexibilização, a CLT começou a sofrer profundas transformações a partir da Reforma Trabalhista e de decisões do Supremo Tribunal Federal (STF), que ampliaram o conceito de terceirização e criaram a novidade da pejetização, que é a contratação de uma pessoa com CNPJ. O objetivo desta pesquisa é compreender de que maneira essas transformações, especialmente a ampliação da terceirização e a consolidação da pejetização, têm repercutido na proteção trabalhista e na configuração da relação de emprego. Essa terceirização irrestrita tem sido aceita pelo STF, especialmente nos julgamentos da ADPF 324 e no Recurso Extraordinário 958.252 (Tema 725). As decisões se fundamentam em aspectos tais como a livre iniciativa e a livre concorrência, além da suposta capacidade do trabalhador de negociar as condições do seu contrato de prestação de serviços, especialmente os trabalhadores mais capacitados, que seriam hiperssuficientes. Ao longo do trabalho, são examinados o desenvolvimento histórico da terceirização no Brasil, a evolução jurisprudencial do STF e a consolidação da pejetização como forma de flexibilização que, muitas vezes, substitui relações empregatícias típicas. No entanto, na prática há pouca margem de negociação e a pejetização tem sido utilizada para encobrir a natureza empregatícia da contratação, prejudicando o trabalhador. A técnica do *distinguishing* tem sido o instrumento utilizado pela Justiça do Trabalho para afastar essa ilegalidade, conforme se nota em uma análise da jurisprudência e da doutrina, realizada por meio de pesquisa bibliográfica e documental que inclui legislação, doutrina e julgados recentes dos tribunais superiores..

Palavras-chave: Terceirização. Pejetização. ADPF 324. Tema 725. *Distinguishing*.

ABSTRACT

Labor laws aim to protect workers, especially regarding their human dignity and the guarantee of certain rights. In Brazil, this ideal is particularly represented in the Consolidation of Labor Laws (CLT). However, under the justification of flexibility, the CLT began to undergo profound transformations following the Labor Reform and decisions of the Supreme Federal Court (STF), which broadened the concept of outsourcing and created the novelty of "pejotização," which is the hiring of a person with a CNPJ (Brazilian tax identification number). The objective of this research is to understand how these transformations, especially the expansion of outsourcing and the consolidation of "pejotização," have impacted labor protection and the configuration of the employment relationship. This unrestricted outsourcing has been accepted by the STF, especially in the judgments of ADPF 324 and Extraordinary Appeal 958.252 (Theme 725). The decisions are based on aspects such as free initiative and free competition, as well as the supposed ability of the worker to negotiate the conditions of their service contract, especially the most skilled workers, who would be considered highly qualified. Throughout the work, the historical development of outsourcing in Brazil, the jurisprudential evolution of the Supreme Federal Court (STF), and the consolidation of "pejotização" (the practice of forcing employees to become independent contractors) as a form of flexibility that often replaces typical employment relationships are examined. However, in practice there is little room for negotiation, and "pejotização" has been used to conceal the employment nature of the contract, harming the worker. The technique of distinguishing has been the instrument used by the Labor Courts to dismiss this illegality, as can be seen in an analysis of jurisprudence and doctrine, carried out through bibliographic and documentary research that includes legislation, doctrine, and recent judgments of the superior courts.

Keywords: Outsourcing. "Pejotização" (contracting through a legal entity). ADPF 324. Topic 725. Distinguishing

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - .

43

LISTA DE ABREVIações E SIGLAS

ADPF	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
STF	Supremo Tribunal Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CF	Constituição Federal
OIT	Organização Internacional do Trabalho
RE	Recurso Extraordinário
CNPJ	Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica
PJ	Pessoa Jurídica
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
TST	Tribunal Superior do Trabalho
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
RCL	Reclamação Constitucional
SINDPD	Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados e Tecnologia da Informação
ADC	Ação Declaratória de Constitucionalidade
SPSS	Statistical Packagr for the Social Sciences

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	DA TERCEIRIZAÇÃO: UMA ANÁLISE ACERCA DA SUA REGULAMENTAÇÃO	15
2.1	Conceito de terceirização e o seu surgimento no Brasil	15
2.2	A súmula 331 do TST	19
2.3	Os impactos das Leis 13.429/2017 e 13.467/2017 na terceirização	24
3	PEJOTIZAÇÃO E OS IMPACTOS SOCIAIS E ECONÔMICOS DA FLEXIBILIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	28
3.1	O fenômeno da pejotização	28
3.2	Impactos sociais e econômicos da flexibilização nas relações de trabalho	34
4	O POSICIONAMENTO DO STF A PARTIR DO TEMA 725 E DA ADPF 324	38
4.1	A ADPF 324 e o Tema 725 na contratação de serviços	38
4.2	A suspensão das decisões e o impacto nas ações de reconhecimento de vínculo empregatício	47
4.3	<i>Distinguishing</i> como proteção para os trabalhadores	50
5	CONCLUSÃO	55
	REFERÊNCIAS	57

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos dois séculos, as relações trabalhistas têm sofrido profundas transformações. Com o advento da Revolução Industrial, a precarização do trabalho e o desrespeito à dignidade da pessoa humana ganharam novos contornos. Expôs o que há de pior na exploração da força de trabalho pelos que detêm o poder econômico. Isso gerou revoltas, greves e debates que culminaram em regras mínimas de proteção aos trabalhadores.

Tais regras foram sendo aprimoradas até alcançarem modelos mais completos de proteção ao trabalhador, a exemplo da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), lei promulgada no Brasil na Era Vargas, e das normas e convenções trabalhistas da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

No entanto, em um movimento que muitos consideram um retrocesso e outros um avanço necessário dos novos tempos, surgiu a figura da terceirização mediante a qual empresas contratam terceiros que trabalham para os contratantes, porém sem nenhum vínculo trabalhista. Tal vínculo fica por conta da empresa que fornece os trabalhadores.

No início, considerava-se que tais trabalhadores terceirizados deveriam se limitar a atividades-meio, que não dizem respeito ao objeto principal da atividade empresarial. Por exemplo, uma fábrica de aviões poderia contratar uma empresa que disponibilizasse zeladores para limpar o chão de fábrica. A ideia, porém, foi ampliada e atualmente se estende às atividades-fim. No Brasil, isso foi viabilizado a partir da reforma trabalhista de 2017 e consolidado por decisões do Supremo Tribunal Federal (STF).

A presente pesquisa aborda essa terceirização ampliada, hoje muito presente no mercado de trabalho, e apresenta suas singularidades dentro de seu caráter trilateral. Avalia-se as consequências dessa nova terceirização nos dias atuais e os problemas resultantes da pejetização, em especial no contexto da tese firmada pelo STF nos julgamentos da ADPF 324 e do Recurso Extraordinário 958.252.

Conforme constatado, ocorrem ilícitudes na terceirização devido à notórias fraudes ao sistema celetista, as quais dão margem ao empregador para se eximir das

responsabilidades inerentes ao vínculo empregatício e até mesmo do fisco. Assim, o trabalhador é afastado dos direitos garantidos na CLT e na própria Constituição federal.

A fraude na contratação ocorre na figura da pejetização, que se dá quando o empregador exige, para que seja efetuada a contratação ou mantido o ofício daquele trabalhador, que o empregado constitua uma Pessoa Jurídica em seu nome e contrata o suposto CNPJ para “prestar serviços”. É um desdobramento do que já vinha sendo praticado quando uma empresa disponibiliza à empresa contratante esse tipo de trabalhador, na terceirização clássica.

Alega-se, assim, que esse trabalhador pejetizado adquire mais autonomia, porém ele fica sujeito ao mesmo ônus de um trabalhador celetista relativamente à onerosidade, não eventualidade, pessoalidade e subordinação. No entanto, não possui as mesmas garantias, a exemplo de FGTS, gratificações, férias etc. O trabalhador abre mão de direitos em troca da suposta vantagem da pejetização.

A ADPF 324 (Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental), que redefiniu, inteiramente, a terceirização no Brasil, permitindo a terceirização irrestrita – fato esse que por si só já abala, de forma significativa, a proteção dos direitos trabalhistas no Brasil –, foi julgada pelo STF, o qual autorizou a terceirização nas atividades-meio e fim. Assim, eliminaram-se as limitações da terceirização antes praticada e que era regulada pela Súmula 331 do Superior Tribunal do Trabalho (TST).

O STF decidiu pela flexibilização da terceirização, fundamentando sua decisão nos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência. Com isso, fomentou-se ainda mais a autonomia das empresas quanto às diversas alternativas de aumentar os rendimentos e minimizar os custos da atividade empresarial, privilegiando, assim, aspectos de ordem econômica (ADPF, 2018, p. 30).

Esta pesquisa analisou os fenômenos da terceirização e da pejetização, com foco na evolução normativa e jurisprudencial, em especial a Lei de Terceirização, a Tese 725 do STF e a ADPF 324, destacando como essas mudanças ampliaram a possibilidade de terceirização para atividades-fim. Constatou-se que essa flexibilização, fundamentada nos princípios da livre iniciativa e na concorrência, impactou diretamente as relações de trabalho, favorecendo o avanço da pejetização

e a redução de vínculos empregatícios diretos.

Desse modo, o objetivo geral da pesquisa foi entender de que modo a pejetização e a terceirização prejudicaram os direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores, e de que maneira os trabalhadores terceirizados podem ser protegidos pela aplicação da técnica do *distinguishing*, a qual os tribunais trabalhistas recorrem para afastar a aplicação do entendimento adotado pelo STF sobre o tema.

Para alcançar o objetivo geral, os seguintes objetivos específicos foram buscados:

1. Examinar o contexto jurídico e histórico em que a terceirização se inseriu no Brasil e a alteração do entendimento da súmula 331 do TST;
2. Identificar a fraude na terceirização, no contexto dos julgamentos do STF da ADPF 324 e do Recurso Extraordinário 958.252;
3. Investigar aspectos da pejetização e compará-los com a terceirização licita que vinha sendo implementada no Brasil;
4. Expor como a técnica do *distinguishing* pode minimizar as consequências negativas da terceirização irrestrita.

A metodologia deste trabalho segue uma abordagem qualitativa e exploratória, com ênfase na análise teórica e documental das práticas de terceirização e pejetização no mercado de trabalho brasileiro, conforme o julgamento da ADPF 324.

Tal tipo de abordagem possibilita investigar os impactos da pejetização e da terceirização ampla e irrestrita, situações que envolvem uma complexidade significativa de mudanças legislativas e consequências sociais relevantes, exigindo uma análise detalhada das bases históricas e normativas que sustentam essas práticas.

A pesquisa também contou com uma revisão bibliográfica e documental abrangente. A primeira etapa dessa revisão foi voltada para o levantamento histórico e conceitual da terceirização no Brasil, contextualizando seu desenvolvimento desde a origem no setor público até a adoção para atividades-fim, conforme autorizado pela

ADPF 324.

Também foram abordados temas como a Súmula 331 do TST, que estabeleceu as diretrizes iniciais para a terceirização no país. Esse levantamento permitiu identificar as lacunas legislativas existentes que possibilitaram a disseminação da pejotização, fornecendo uma visão razoável sobre o quadro legal e normativo vigente.

A pesquisa investigou também os efeitos da decisão do STF na ADPF 324, especialmente quanto à pejotização e seus impactos nos direitos trabalhistas. Verificou-se as implicações dessa decisão e identificou-se como salvaguardar os trabalhadores contra os abusos de seus direitos. De uma maneira geral, o estudo poderá auxiliar no aprimoramento da legislação trabalhista no que diz respeito à pejotização e à terceirização irrestrita.

No que diz respeito à metodologia, o estudo possui ainda uma natureza quantitativa incidental, tendo em vista que apresentou dados estatísticos de reclamações trabalhistas no STF de 2018 a 2025 sobre pejotização e de ações na justiça trabalhista sobre pedido de reconhecimento de vínculo trabalhista desde o ano de 2023. Essas informações complementam a análise documental e jurisprudencial.

O trabalho se subdivide em três capítulos. O primeiro desses capítulos trata da evolução histórica da terceirização e sua regulamentação ao longo do tempo. O segundo capítulo aborda os impactos sociais e econômicos da flexibilização das relações de trabalho. Por fim, o último capítulo aborda os julgamentos do STF do Tema 725 e da ADPF 324 e apresenta a técnica do *distinguishing* como ferramenta útil para proteger o trabalhador dos contratos de trabalho fraudulentos utilizados para esconder na terceirização a natureza de vínculo empregatício.

2 DA TERCEIRIZAÇÃO: UMA ANÁLISE ACERCA DA SUA REGULAMENTAÇÃO

Neste capítulo, será abordado a origem da terceirização, e os passos até que ela fosse regulamentada pela legislação brasileira, aqui será examinado o motivo da terceirização ter chegado no Brasil e ter sido aderida pelas empresas.

2.1 Conceito de terceirização e o seu surgimento no Brasil

Inicialmente, as condições de trabalho as quais se conheciam eram muito diferentes das que são vistas atualmente, tendo em vista que o trabalho teve início como forma de castigo para os indivíduos e, posteriormente, passou a ser desenvolvido para que servisse como uma moeda de troca, na época do feudalismo.

No entanto, com a Revolução Industrial, meados Século XX e com a expansão do taylorismo e fordismo, deu-se início ao movimento da terceirização, diante das circunstâncias ocasionadas pela Segunda Guerra Mundial, momento que houve uma necessidade de aumentar as produções no âmbito da indústria, com pessoas atuando na atividade principal e outras atuando em atividades secundárias (Almeida, 2019). Nesse sentido, Ricardo Antunes argumenta:

Em meio ao furacão da mais recente crise mundial, a partir de 2008, esse quadro se intensificou ainda mais, aprofundando a derrelição do trabalho contratado e regulamentado, taylorista e fordista, cujos mecanismos de regulação e contratação social vêm sendo corroídos em profundidade, em amplitude global, pela desregulamentação que de fato ocorre com a expansão da terceirização, da informalidade e da precarização (fenômenos distintos, mas interligados e aparentados), da qual o principal objetivo é o de incrementar os mecanismos e formas de extração do sobretrabalho, de sujeição e divisão dos trabalhadores e das trabalhadoras a essa pragmática perversa que se expande tanto na indústria quanto na agricultura e nos serviços, todos eles praticantes da lógica financeirizada que os conduz (Antunes, 2018, p. 195).

A terceirização acontece no momento em que uma empresa delega a outra o desempenho de uma determinada tarefa, ou seja, a contratante delega, a contratada assume, tornando esta última a responsável pela gestão completa dos trabalhadores – serviço, salários e segurança, também são de responsabilidade da contratante – terceirizados:

A terceirização seria a entrega de determinada atividade periférica para ser realizada de forma autônoma por empresa especializada, não podendo ser confundida com fornecimento de mão-de-obra, abominada por todo o mundo

do trabalho, e que recebe pejorativamente o nome de "marchandage" e é condenada pelo primeiro princípio da Organização Internacional do Trabalho (OIT): "o trabalho não é uma mercadoria" (Druck; Franco, 2007, p. 59).

Neste contexto, é importante mencionar a Recomendação 134/22 do CNJ, que, em seu artigo 10º, I, aponta que há possibilidade de ocorrer a terceirização, sem que isso represente, necessariamente, a precarização do trabalho, visto que o próprio CNJ admite esse instituto como forma de trabalho, salvo na hipótese de restar caracterizada a abusividade da terceirização.

A terceirização consiste na delegação de atividades a empresas especializadas, permitindo que um terceiro desempenhe determinadas funções dentro do estabelecimento, sejam elas relacionadas à atividade-fim ou à atividade-meio (Martins, 2024).

O processo de terceirização no Brasil teve origem com a ampliação da indústria e se estendeu devido à busca por redução de valores - principalmente com mão de obra -, com salários ainda mais baixos, resultando na precarização das condições de trabalho. Constantemente, esse modelo implica jornadas exageradas, desgastantes e na desvalorização da mão de obra. Dessa forma, observa-se o que Antunes entende por precarização:

a precarização não é algo estático, mas um modo de ser intrínseco ao capitalismo, um processo que pode tanto se ampliar como se reduzir, dependendo diretamente da capacidade de resistência, organização e confrontação da classe trabalhadora. Trata-se de uma tendência que nasce, conforme Marx demonstrou em *O capital*, com a própria criação do trabalho assalariado no capitalismo. Como a classe trabalhadora vende sua força de trabalho e só recebe por parte de sua produção, o excedente que é produzido e apropriado pelo capital tende a se ampliar por meio de vários mecanismos intrínsecos à sua lógica (Antunes, 2018, p. 65).

No Brasil, a terceirização é praticada das mais diversas formas e, por muitas vezes, de maneira irregular. Como consequência das irregularidades, muitos trabalhadores, apesar de na teoria serem detentores dos mesmos direitos, enfrentam jornadas exaustivas, seja pela disparidade salarial e de benefícios, seja para atender às exigências das empresas contratantes.

Por volta da década de 1950, quando empresas privadas passaram a efetivar a contratação de serviços e produtos de terceiros, o discurso era de cortar custos, melhorar a produtividade, manter a competitividade (Frez; Mello, 2016).

O aumento da fragilidade, ao expor o trabalhador às variações da economia, promove a troca constante de empregos, intensifica a transformação do trabalho em uma mercadoria e eleva a incerteza em relação à carga horária, salário e aposentadoria (Teixeira et al., 2017).

Ainda que exista uma evidente desvalorização do trabalho terceirizado, existem, paralelamente, diversos institutos jurídicos que garantem a existência de isonomia entre trabalhadores terceirizados e empregados diretos, sem distinção desses. Essas medidas visam coibir a discriminação trabalhista resultante da terceirização e promover condições mais justas no ambiente de trabalho, mas muitas vezes, restam ineficazes.

Conforme preceitua Martins (2024, p. 253):

O uso da denominação terceirização poderia ser justificado como decorrente da palavra latina *tertius*, que seria o estranho a uma relação entre duas pessoas. No caso, a relação entre duas pessoas poderia ser entendida como a realizada entre o terceirizante e seu cliente, sendo que o terceirizado ficaria fora dessa relação, daí, portanto, ser terceiro. A terceirização, entretanto, não fica restrita a serviços, podendo ser feita também em relação a bens ou produtos.

Consiste a terceirização na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades na empresa. Essa contratação pode compreender tanto a produção de bens, como de serviços, como ocorre na necessidade de contratação de empresa de limpeza, de vigilância ou até para serviços temporários.

Neste sentido, pode-se observar que a terceirização contribui para o aumento da rotatividade no mercado de trabalho, de modo que empresas tendem a contratar jovens motivados e, gradativamente, elevar as exigências sobre eles. Com a diminuição na produtividade decorrente da árdua rotina, esses trabalhadores são substituídos por novos funcionários - demonstrando que a rotatividade nesse modelo é alta, frequentemente admitidos com salários mais baixos.

A terceirização, embora trouxesse, inicialmente, uma estratégia para reduzir custos e aumentar a competitividade, tem-se demonstrado prejudicial em relação à qualidade de vida dos trabalhadores. A busca por maximização de lucros somado à sobrecarga de exigências, levam à precarização das condições de trabalho, com jornadas extenuantes de salários baixos. Além disso, falta fiscalização e tem

excesso a prática irregular da terceirização, intensificando ainda mais os riscos de acidentes e doenças ocupacionais.

No Brasil, a legislação sobre a terceirização foi sendo construída gradualmente, com várias mudanças na regulamentação. O Decreto-Lei no 200/67 foi o principal impulsionador deste movimento, permitindo a execução indireta de tarefas administrativas no setor público, por meio de contratos de intermediação de trabalho. Posteriormente, foi promulgada a Lei no 5.645/70, que tratava das atividades que poderiam ser terceirizadas no setor público, tais como transporte, limpeza e conservação, restringindo sua utilização a serviços específicos da gestão pública.

Também emergiram leis como a Lei no 6.019/74 e a Lei no 7.102/83, que regulava o trabalho temporário e que tratava dos serviços de vigilância patrimonial, expandindo as oportunidades de terceirização para o setor privado, respectivamente. Nesse cenário, a Súmula 256 do TST foi promulgada, limitando a terceirização a situações específicas, como o trabalho temporário e os serviços de vigilância.

Ainda com as alterações nas leis, o cenário era de incerteza jurídica, que resultou na elaboração da Súmula 331 (mais flexível). Esta estabeleceu uma orientação mais detalhada, embora ainda insuficiente, pois faltava clareza, para a terceirização no Brasil, solidificando as obrigações dos envolvidos.

2.2 A Súmula 331 TST

Antes da súmula 331, do TST, havia uma outra forma de responsabilização das empresas tomadoras de serviços, pois a responsabilização da terceirização era prevista pela Lei do Trabalho Temporário, que estabelecia a responsabilidade solidária da empresa tomadora em relação às verbas de contribuições previdenciárias, remuneração e indenização. No entanto, essa responsabilidade só se aplicaria caso ocorresse a falência da empresa prestadora dos serviços temporários (Delgado, 2014, p. 484).

A súmula 331, do TST, surgiu com intuito de regularizar a terceirização no Brasil para que houvesse cada vez menos a precarização da mão de obra terceirizada, protegendo o trabalhador, aplicando-a nos seguintes termos:

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário. (Lei n. 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional. (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20-06-1983), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993). (Alterado pela Res. 96/2000, DJ 18.09.2000).

Embora regulamentada, a terceirização continuou a representar um desafio no que diz respeito à responsabilização. A Súmula 331 do TST, ao atribuir a responsabilidade a um terceiro, trouxe uma inovação ao permitir a terceirização das atividades-meio, especificando as situações em que ela poderia ser aplicada, como nos serviços de conservação, limpeza e vigilância. Dessa forma, seria mais “simples” identificar se a situação se enquadra ou não nas hipóteses lícitas de terceirização.

Embora a Súmula 331 do TST tenha avançado ao admitir a terceirização nos setores público e privado, também firmou que os entes públicos não estariam isentos de responsabilidade por irregularidades. Ainda assim, a jurisprudência traçou distinções: enquanto no setor privado a responsabilidade é objetiva, no público exige-se prova de culpa. Essa diferenciação acabou por enfraquecer a proteção ao trabalhador, que enfrenta maiores obstáculos para ver seus direitos reconhecidos quando o contratante é o Estado. Isso porque, em caso de inadimplência da prestadora de serviços, o ente público só seria responsabilizado se fosse provada a falta de fiscalização – seja pela escolha inadequada do prestador (culpa in eligendo) ou pela ausência de supervisão (culpa in vigilando) sobre a execução do serviço (Costa, 2024).

Para o setor privado, trouxe a responsabilização objetiva do tomador por inadimplementos trabalhistas da empresa prestadora de serviços fornecendo maior proteção ao trabalhador, bastando que o serviço tenha sido prestado de forma irregular. Por outro lado, a responsabilidade do setor público gera um cenário

desfavorável aos trabalhadores, pois para que haja a responsabilização do ente público, é necessário que haja prova em concreto de que administração pública foi negligente e deixou de fiscalizar. Dessa forma, usam dois pesos e duas medidas para que haja as respectivas responsabilizações.

Por outro lado, a Súmula 331 do TST representou um avanço importante, pois com ela nasceu a clara distinção entre terceirização lícita e ilícita.

Maurício Godinho Delgado (2019), ao abordar o conceito de terceirização lícita, fundamenta-se na interpretação da Súmula 331 do TST e determina quatro categorias nas quais a terceirização é permitida. São elas: situações empresariais, atividades de vigilância, atividades de conservação e limpeza, e serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador. O autor destaca ainda que, para que a terceirização seja considerada legítima, é imprescindível que não haja a presença de pessoalidade e subordinação direta, características que configuram um vínculo empregatício. Portanto, vejamos:

Excluídas as quatro situações-tipo acima examinadas, que ensejam a terceirização lícita no Direito brasileiro, não há na ordem jurídica do país preceito legal a dar validade trabalhista a contratos mediante os quais uma pessoa física preste serviços não eventuais, onerosos, pessoais e subordinados a outrem, sem que esse tomador responda, juridicamente, pela relação laboral estabelecida (arts. 2º, *caput*, e 3º, *caput*, CLT).

Nesse contexto, a diferença entre as duas modalidades não está apenas na forma do contrato, mas também no intuito e nos efeitos da relação trabalhista estabelecida, conforme esclarece:

A diferença entre a terceirização lícita e a terceirização ilícita repousa na distinção que se faz entre a prestação de serviços e a locação permanente de mão de obra. Isso porque, na prestação de serviço, temos como componente primordial a mão de obra, que é utilizada pela empresa tomadora de serviço, muitas das vezes com exclusividade e por vários anos. Assim, nessa relação jurídica, o que se verifica, de fato, não é uma prestação de serviço, mas o fornecimento de mão de obra mais barata (Filho, 2011 *apud* Silva; PRATA, 2017, p. 285 *apud* Oliveira et al., 2022, p. 6).

Ainda no tocante à Súmula 331 do TST, a possibilidade de terceirização ilícita se configura quando o trabalhador terceirizado continua sujeito a características típicas -e específicas- de um contrato de trabalho direto, como pessoalidade e subordinação. Esses são os elementos que indicam a falta de autonomia no vínculo entre o trabalhador e a empresa tomadora dos serviços, caracterizando, clara, fraude à natureza da terceirização.

Além desse tipo de ilicitude, outros tipos podem se manifestar, exemplo disso é quando o trabalhador, após a rescisão de um contrato direto de trabalho, é recontratado pela mesma empresa ou prestadora de serviços em um período menor a 180 dias. Segundo o entendimento de Maurício Godinho Delgado (2019, p. 580), “A eliminação do vínculo original com a empresa locadora de serviços em favor de seu reatamento com a entidade tomadora é efeito, entretanto, que se passa somente nas situações de terceirização ilícita”.

No âmbito da terceirização ilícita, é importante destacar que existem duas formas distintas de penalização para as empresas que incidem nessa prática. Para empresas privadas, a penalidade é objetiva: o vínculo de emprego é reconhecido, assegurando ao trabalhador todos os direitos previstos em lei, como se estivesse contratado sob um vínculo direto, com todos os direitos trabalhistas garantidos.

Já na administração pública, a consequência é mais limitada. Mesmo que haja irregularidade, não se admite a formação de vínculo empregatício, em respeito à exigência constitucional do concurso público. Assim, preserva-se a legalidade e evita-se a burla aos princípios que regem o acesso ao serviço público -na administração pública, ainda que terceirização seja ilícita, não se admite que na formalização de um vínculo de emprego com a administração pública, e está regulada pelo art 37, da CF:

Terceirização ilícita efetivada por entidades estatais – Efeitos jurídicos diferenciados. A terceirização ilícita perpetrada por entes do Estado propicia três efeitos jurídicos distintos: em primeiro lugar, não autoriza o reconhecimento do vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços estatal, em virtude de expressa proibição constitucional a respeito (artigo 37, II e parágrafo 2º, CF/88; Enunciado nº 331, II, TST).

Dessa forma, é possível perceber que a distinção entre terceirização lícita e ilícita não se resume apenas ao tipo de contrato, mas também à natureza da relação de trabalho estabelecida. No caso da terceirização lícita, quando são observadas as condições legais e a ausência de elementos como pessoalidade e subordinação, reflete a genuína prestação de serviços. Já a terceirização ilícita, na prática, escancara um cenário já conhecido, mas muitas vezes ignorado: o uso constante e subordinado da mão de obra, à margem do que estabelece a legislação trabalhista. É quando o trabalhador, embora formalmente contratado por outra empresa, se torna parte da engrenagem diária do tomador.

Após anos sem regulamentação específica sobre a terceirização, em 2017, com a edição da Lei nº 13.429/2017 surgiram regras específicas voltadas à terceirização, com intuito de equilibrar as relações de trabalho. No entanto, o que houve foi uma flexibilização exacerbada. A nova norma acabou, na prática, por blindar empregadores e ampliar o alcance dos tomadores de serviços, enquanto precariza as relações de trabalho.

O entendimento predominante era da Súmula 331 do TST, que regulava a atividade terceirizada no sentido de proibir a terceirização das atividades-fim -as atividades principais. Mas a Lei nº 13.429/2017, ao alterar a antiga Lei nº 6.019/74, foi claramente mais permissiva e terceirizada, qualquer etapa do serviço passou a ser regra possível. A atividade-fim já não era mais intocável.

Essas mudanças se destacaram, principalmente, pela autorização para a contratação de trabalhadores terceirizados para a execução de atividades-fim. Além disso, o prazo máximo para a contratação de trabalhadores terceirizados foi ampliado de 90 dias para 180 dias, com a possibilidade de prorrogação por mais 90 dias. Outro aspecto importante foi a prática da “quarteirização”. Ou seja, uma empresa terceirizada poderia contratar outra para prestar o serviço ao tomador original. O que antes era desvio, virou atalho autorizado.

Logo em seguida, foi sancionada a Lei nº 13.467/2017 — a chamada reforma trabalhista. Que, por sua vez, intensificou o desequilíbrio nas relações laborais. O que parecia uma modernização das relações laborais, na verdade, precarizou ainda mais as relações de trabalho e desvalorizou ainda mais a mão de obra.

Dentro desse contexto, cabe destacar o entendimento de Pipek, Dutra e Magano (2017, p. 13), acerca da reforma trabalhista:

A reforma trabalhista determinou a possibilidade de terceirização de toda e qualquer atividade da empresa, inclusive aquelas relacionadas às suas atividades principais, com o objetivo de estancar essas inúmeras discussões e se adequar melhor à realidade da sociedade (Pipek; Dutra; Magano, 2017, p. 13).

No que tange à regulamentação da terceirização, houve uma mudança importante, de modo que a nova diretriz confrontou diretamente os entendimentos anteriormente pacificados pela Súmula 331 do TST, a qual limitava a terceirização às

atividades-meio e condicionando sua legalidade à ausência de pessoalidade e subordinação direta entre o trabalhador e o tomador de serviços.

Com as alterações introduzidas pela Reforma Trabalhista, surgiram divergências interpretativas entre os tribunais superiores. A Súmula 331 do TST, embora ainda vigente, passou a conviver com dispositivos legais que a contradizem de maneira explícita, o que acabou por gerar insegurança jurídica e demandar manifestação do Supremo Tribunal Federal acerca da compatibilidade constitucional da terceirização da atividade-fim.

Dessa forma, a Lei nº 13.467/2017 revogou a aplicação do Enunciado Sumulado nº 331 do TST, ao menos na iniciativa privada, pois extinguiu a ilicitude da terceirização das atividades-fim. Posteriormente, o Supremo Tribunal Federal decidiu sobre a constitucionalidade dessa nova previsão, onde o principal argumento acerca da matéria foi a de que a proibição da terceirização, por si só, não é um impeditivo para o quadro de desemprego no Brasil.¹

Com as exigências excessivas, nasce a sobrecarga de trabalho, que traz sérios impactos à saúde dos trabalhadores. Muitas vezes, sem usufruir do período de descanso, que é essencial para a recuperação física e mental, a sua ausência pode resultar em consequências graves.

Diante desses inúmeros desafios, é necessário garantir um equilíbrio na prestação laboral. No entanto, o grande problema da terceirização no Brasil está na prática recorrente de sua utilização ilegal, muitas vezes com o objetivo de reduzir custos operacionais, comprometendo a qualidade das condições de trabalho e ampliando a precarização das relações trabalhistas.

2.3 Os impactos das Leis 13.429/2017 e 13.467/2017 na terceirização

Com o advento da Lei nº 13.467/2017, que deu origem a reforma trabalhista, e que revogou parcialmente a Súmula 331 do TST, ampliando a

¹ ADPF 324, pag. 337 : “Se não permitir a terceirização garantisse, por si só, o pleno emprego, nós não teríamos o quadro brasileiro que temos nos últimos anos, com esse número de desempregados; e isso é que afronta a dignidade de todo aquele que, precisando, procura um emprego e não o encontra, e não encontra muitas vezes qualquer forma de trabalho digno e dignificante.”

possibilidade de terceirização, houveram mudanças que geram múltiplos impactos no mercado de trabalho, tanto sociais quanto econômicos, de modo a transformar o conceito de terceirização.

Essa ampliação do conceito de terceirização gerou diversos problemas para os trabalhadores, uma vez que a mão de obra passou a ser ainda mais desvalorizada, conforme esclarecer Maurício Godinho Delgado:

No plano do Direito Individual do Trabalho, as inovações eliminaram, desregulamentaram ou flexibilizaram diversas parcelas trabalhistas, de maneira a diminuir, significativamente, o valor trabalho na economia e na sociedade e, em decorrência, o custo trabalhista para o poder econômico. Embora se fale, eufemisticamente, em simplificação, desburocratização, racionalização e modernização, além da busca de maior segurança jurídica no contexto da relação empregatícia, o fato é: as inovações, em sua vasta maioria, debilitam, direta ou indiretamente, os direitos e garantias trabalhistas, exacerbam os poderes contratuais do empregador na relação de emprego e diminuem, acentuadamente, os custos da contratação do trabalho humano pelo poder econômico (Delgado, 2018, p. 121).

Dentre as mudanças que a implementadas pela reforma, Maurício godinho delgado elencou diversas mudanças no contrato de trabalho individual, tais como:

a) a obsessão em buscar eliminar, por intermédio de diversos preceitos combinados, a correlação trabalhista histórica, sufragada por distintas Convenções da OIT e pela Constituição de 1988, entre o tempo do trabalho ou de disponibilidade do trabalhador perante o empregador e as condições contratuais, inclusive a retribuição salarial do empregado. Mencionem-se, nesta linha: a.1) a exclusão do conceito de “tempo à disposição” no tocante a vários lapsos temporais em que o trabalhador já se encontra dentro dos limites físicos do estabelecimento empresarial (novo texto do art. 4º, §§ 1º e 2º da CLT); a.2) a eliminação das horas in itinere da CLT (novo texto do § 2º do art. 58 da CLT, com a revogação do § 3º desse mesmo preceito legal); a.3) a desregulamentação e/ou flexibilização das regras concernentes à jornada de trabalho, em sentido menos favorável do que o anteriormente dominante; a.4) o incentivo legal à contratação autônoma, em contraponto à contratação empregatícia (novo art. 442-B da CLT); a.5) a criação do “contrato de trabalho intermitente”, pelo qual se imagina a viabilidade formal e concreta da existência de um contrato empregatício até mesmo praticamente sem jornada e sem salário (nova redação do caput do art. 443 da CLT, com inserção de seu novo § 3º; novo art. 452-A, caput e §§ 1º até 9º, da Consolidação). Cite-se também (b) a obsessão em desconectar as regras de duração do trabalho das regras inerentes à saúde e segurança laborativas. Nesta linha, salientem-se: b.1) a permissão para a pactuação meramente bilateral da jornada de plantão 12 X 36 horas relativamente às situações que envolvam ambientes insalubres e perigosos (novo art. 59-A, § 2º, c./c. novo parágrafo único do art. 60, todos da CLT); b.2) a exclusão da natureza salarial dos intervalos trabalhistas (novo texto do § 4º do art. 71 da CLT); b.3) a explícita exclusão das regras sobre duração do trabalho e intervalos do campo das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho (novo art. 611-B, parágrafo único, CLT) (Delgado, 2018, p. 157).

De bem verdade, essas não foram as únicas mudanças ocorridas, mas é importante destacar que se deram em decorrência da reforma trabalhista, que

representou uma flexibilização exacerbada no mercado de trabalho, especialmente no que se refere às formas de contratação, que, dia após dia, precariza ainda mais a mão de obra do trabalhador.

A reforma trabalhista, como já mencionado, ampliou a terceirização na atividade fim, fazendo com que a mão de obra que antes era vedada pela Súmula 331 do TST, agora fosse permitida. Com isso, afastou-se a ideia de terceirização ilícita e passou-se a regulamentar inclusive a terceirização da atividade principal da empresa.

Art. 4o-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

Já em 2018, diante de um cenário ainda marcado por insegurança jurídica, foi julgada pelo STF a ADPF 324, que tinha como objetivo definir o caráter lícito ou ilícito da terceirização em qualquer etapa da atividade empresarial. O julgamento foi favorável à terceirização, ficando decidido que esta é lícita inclusive para as atividades-fim.

No entanto, quando se fala em terceirização irrestrita, também se fala no enfraquecimento das garantias para os trabalhadores, pois a terceirização, ainda quando restritiva, já trazia uma série de garantias que o trabalhador terceirizado não usufruía. Exemplo de grandes desafios enfrentados pelos trabalhadores são menores salários; piores condições de trabalho; menor acesso a benefícios garantidos aos empregados diretos, bem como os impactos que incidiram sobre os sindicatos, do legislado sobre negociado

No entanto, ao se falar em terceirização irrestrita, também se evidencia o enfraquecimento das garantias destinadas aos trabalhadores. Isso porque, em sua forma restrita, a terceirização tinha limitações significativas aos direitos dos empregados terceirizados. Entre os principais desafios enfrentados por esses trabalhadores, destacam-se os salários geralmente inferiores, as condições de trabalho mais precárias e o acesso limitado a benefícios assegurados aos empregados contratados diretamente. Soma-se a isso o impacto sobre os sindicatos, especialmente diante da prevalência do negociado sobre o legislado, que enfraqueceu

ainda mais a capacidade de representação e de conquista de direitos por meio da negociação coletiva.

Outros aspectos da Reforma impactaram negativamente os sindicatos. A prevalência do negociado sobre o legislado e a inversão da hierarquia dos instrumentos normativos esvaziam o papel do sindicato na negociação coletiva. A negociação no local de trabalho por intermédio de comissão de representantes dos trabalhadores, a possibilidade de negociação individual no caso de trabalhadores com salários duas vezes superiores ao teto da previdência e a homologação da rescisão contratual sem a participação do sindicato concorrem para a descentralização da negociação e promovem a transferência para a empresa, ou, até mesmo, para o trabalhador individual, de tarefas antes exercidas pelos sindicatos. Embora a Reforma não tenha alterado a redação do artigo 7º da Constituição Federal, ela possibilita a negociação da aplicação daqueles direitos cujo conteúdo é especificado apenas em normas infraconstitucionais, como a forma de gozo das férias, o percentual do FGTS, a remuneração do trabalho noturno, entre outros. Em um contexto marcado pela ofensiva neoliberal, de um lado, e por um mercado de trabalho desfavorável, de outro, é possível que grande parte dos sindicatos negocie acordos rebaixados, consagrando, assim, a perda de direitos definidos em lei. Por fim, ao tornar a contribuição sindical facultativa, a Reforma ameaça a sobrevivência das entidades sindicais (Krein; Oliveira; Filgueiras, 2019, p. 203).

Além disso, a reforma instituiu um período de “quarentena”, visando evitar demissões e efetivar a licitude da terceirização, que é o período de 18 meses após a rescisão contratual do trabalhador demitido e sua contratação como terceirizado. No entanto, na realidade atual, essa previsão legal mostra-se frágil diante da árdua dificuldade de fiscalização, tentando coibir esse tipo de terceirização, mas muitas vezes, é contornável.

Desse modo, é possível notar um cenário de com imensa fragilidade nas relações de trabalho, onde o trabalhador que é terceirizado ocupa uma posição cada vez mais vulnerável dentro da empresa, com menor proteção e exposição demasiada às condições laborais a que é submetido.

Nesse contexto de flexibilização, toma espaço um fenômeno ainda mais preocupante: a pejetização. Trata-se tão somente de uma prática em que o empregador exige que o trabalhador constitua uma pessoa jurídica para prestar serviços -ainda com todos os requisitos de contrato direto, mascarando uma verdadeira relação de emprego visando apenas maximização dos lucros e minimização dos gastos – assunto que será abordado em detalhes posteriormente.

3 PEJOTIZAÇÃO E OS IMPACTOS SOCIAIS E ECONÔMICOS DA FLEXIBILIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Neste capítulo, será abordado o fenômeno da pejotização, que caminhou lado a lado com a reforma trabalhista. Serão examinados os desafios enfrentados pelos trabalhadores nessa modalidade de relação de trabalho e os impactos aos direitos trabalhistas, uma vez que a reforma trabalhista foi o instrumento que abriu precedentes autorizadores para que o trabalho ocorresse nessa modalidade.

3.1 O Fenômeno da Pejotização

A pejotização nada mais é do que a contratação de um trabalhador – pessoa física, que, por ordens do empregador, constitui uma pessoa jurídica e realiza prestação de serviços com subordinação jurídica, embora mascarada pela autonomia inerente ao trabalho autônomo, preenchendo, inclusive, os demais requisitos para caracterização do vínculo de emprego, quais sejam: pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação.

A pejotização surgiu, inicialmente, como uma fraude no contrato de trabalho; uma tentativa do empregador de mascarar a relação de emprego que mantinha com o trabalhador, em um esforço para eximir-se das obrigações referentes a um vínculo empregatício.

Essa forma de contratação tem sido adotada com maior frequência desde a implementação das Leis 13.429/2017 e 13.467/2017, a exemplo disso é a *uberização* – que nasce a partir da precarização do trabalho e sob a falsa premissa de autonomia -, veja-se o posicionamento de Ricardo Antunes, sobre o tema:

Trata-se de uma espécie de trabalho sem contrato, no qual não há previsibilidade horas a cumprir nem direitos assegurados. Quando há demanda, basta uma chamada e os trabalhadores e as trabalhadoras devem estar on-line para atender o trabalho intermitente. As corporações se aproveitam: expande-se a “uberização”, amplia-se a “pejotização”[2], florescendo uma nova modalidade de trabalho: o *escravo digital*. Tudo isso para disfarçar o assalariamento (Antunes, 2018, p. 29).

É importante mencionar que, de acordo com o Banco Central (Boxe 7 – Expansão do número de usuários ativos de serviços financeiros), houve um aumento significativo do número de contas para pessoa jurídica. Em 2018, esse número era de 3,4 milhões (um ano após a reforma trabalhista), já em dezembro de 2023, alavancou

para 11,6 milhões. Ainda deve ser ressaltado que, nos últimos 10 anos, no Brasil, o número de microempreendedores individuais triplicou, de modo que em 2014 eram 4,6 milhões, ao passo que em 2023 este número aumentou para 15,7 milhões.

Um dos pedidos mais recorrentes nos tribunais trabalhistas até outubro de 2024 foi, justamente, o pleito de reconhecimento da relação de emprego dos trabalhadores que constituíram pessoas jurídicas, com um total de 56.388 processos, conforme dados do Banco Central.

A pejetização tem sido o mecanismo utilizado pelos empregadores em busca da maximização de lucros e minimização de responsabilidades inerentes ao contrato de trabalho – sendo este mais oneroso para o empregador.

A relação que é formada com esse vínculo, ainda que possua todos os elementos necessários para configurar o sujeito como empregado, trata o indivíduo como empresa e por conseguinte, esquivando-se de prestações sucessivas a relação de emprego ali mascarada.

Por vezes, o trabalhador, que passa a ser pejetizado, é dispensado pelo empregador e posteriormente “readmitido” por meio da pessoa jurídica que foi induzido a constituir para continuar laborando. Nesse sentido, Carlos Henrique Bezerra Leite entende sobre o fenômeno da pejetização que:

Trata-se de um neologismo utilizado para descrever o processo pelo qual um empregado é dispensado pelo empregador e, logo em seguida, é contratado como pessoa jurídica (PJ). Em outras palavras, a pejetização ocorre quando uma pessoa física constitui uma empresa (pessoa jurídica) para prestar pessoalmente o serviço, de modo não eventual, recebendo remuneração (geralmente mensal) e mediante subordinação jurídica a outra empresa (tomadora do serviço) (Bezerra, 2025, p. 302).

O objetivo principal da pejetização é a redução de custos, que “isenta” o empregador de arcar com os ônus de uma contratação nos moldes da CLT, exemplo disso é ausência de necessidade do pagamento de prestações previstas na CLT tais como FGTS, INSS, 13º salário, Férias, Terço Constitucional.

Embora a pejetização seja, em regra, uma fraude é necessário mencionar que existe uma pejetização a qual não configura fraude, nela não estão presentes os 4 elementos necessários para configurar a relação de emprego, uma vez que o trabalhador labora de maneira autônoma, auto determinando seu horário de trabalho,

identificando os limites para execução de labor, decidindo suas funções, ao passo que arca com os perigosos do ofício e recebe salários mais elevados.

A pejetização a qual a jurisprudência considera legítima é aquela em que o indivíduo que atua como Pessoa Jurídica para outra empresa e possui plena autonomia para definir os seus moldes de trabalho tais como: a duração da sua carga horária no trabalho, autonomia de precificar o seu serviço e a liberdade de transferir a execução dos encargos a terceiros, dessa forma verifica-se como uma pejetização legítima, pois respeita a CLT e procura esconder um vínculo.

No entanto, vale ressaltar que, mesmo que a pejetização seja considerada lícita traz prejuízos significativos para o Estado, veja-se o que entende Ricardo Westin:

De acordo com os críticos da pejetização ilícita, esse modelo de trabalho traz uma série de malefícios para o país. Primeiro, o trabalho e a vida do trabalhador se tornam cada vez mais precários, já que a pessoa jurídica não tem direito a férias, 13º salário, descanso semanal remunerado e licença-maternidade, entre outros direitos básicos.

Além disso, as mulheres podem ganhar menos que os homens na execução das mesmas funções, já que a igualdade salarial alcança apenas os trabalhadores contratados da forma tradicional. E as cotas que as empresas precisam oferecer na contratação de aprendizes e pessoas com deficiência não se aplicam aos trabalhadores pejetizados.

[...]

Outros prejuízos decorrentes da pejetização fraudulenta são o aumento do déficit da Previdência Social e a perda de arrecadação tributária, já que implica o recolhimento de menos recursos para o Estado. Entre as áreas prejudicadas, estão a habitação popular, a infraestrutura urbana e o saneamento básico, que são custeados com recursos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) (Westin, 2025, s.p).

Ao passo que o trabalhador que sofre a fraude na pejetização não tem nenhuma autonomia sobre quaisquer aspectos do serviço, e o salário “a maior” que passa a receber por aquele trabalho, não compensa os direitos que lhes foram suprimidos. Essa pejetização ocorre tão somente, para o empregador eximir-se dos ônus que advém da relação de trabalho, mas ainda sim colher os frutos os quais são produzidos por aquela mão de obra.

Quanto aos posicionamentos dos Tribunais (TST e TRT`s), estes decidem da seguinte forma: se preenchidos os requisitos do do Art. 3º da CLT, tais como não eventualidade, subordinação, onerosidade, pessoalidade, há reconhecimento de vínculo, ainda que o contrato firmado seja diverso do contrato de trabalho, observe as

decisões:

VÍNCULO DE EMPREGO. ART. 3º DA CLT. PEJOTIZAÇÃO. O caso retrata de forma clara o fenômeno hodiernamente denominado de "pejotização", neologismo pelo qual se define a hipótese em que o empregador, para se furta ao cumprimento da legislação trabalhista, obriga o trabalhador a constituir pessoa jurídica, dando roupagem de relação interempresarial, a um típico contrato de trabalho. Tal comportamento, por objetivar desvirtuar, impedir ou fraudar as normas trabalhistas é nulo, nos termos do artigo 9º, da CLT, importando no reconhecimento do vínculo de emprego. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (4ª Turma). Acórdão: 1000249-33.2019.5.02.0083. Relator(a): IVANI CONTINI BRAMANTE. Data de julgamento: 26/05/2020. Juntado aos autos em 02/06/2020. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/vhmU7K>>

"PEJOTIZAÇÃO". EXIGÊNCIA DO EMPREGADOR PARA QUE O TRABALHADOR CONSTITUA PESSOA JURÍDICA COMO CONDIÇÃO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. INVALIDADE. ARTIGO 9º, DA CLT. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. O sistema jurídico pátrio considera nulo o fenômeno hodiernamente denominado de "pejotização", neologismo pelo qual se define a hipótese em que o empregador, para se furta ao cumprimento da legislação trabalhista, obriga o trabalhador a constituir pessoa jurídica, dando roupagem de relação interempresarial a um típico contrato de trabalho, o que exige o reconhecimento do vínculo de emprego. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (4ª Turma). Acórdão: 1002344-76.2014.5.02.0385. Relator(a): IVANI CONTINI BRAMANTE. Data de julgamento: 31/05/2016. Juntado aos autos em 31/05/2016. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/rAAUYn>>

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. REQUISITOS. CONFIGURAÇÃO. "PEJOTIZAÇÃO". À luz do princípio da primazia da realidade, é indiferente que a Reclamada realizasse o pagamento ao Reclamante mediante apresentação de nota fiscal emitida por pessoa jurídica, uma vez que verificado, pelo Tribunal Regional, o atendimento dos requisitos da relação de emprego (Súmula 126/TST). Trata-se, claramente, do fenômeno da "pejotização" em que o empregado é impelido a constituir pessoa jurídica para prestação de serviços ao empregador, mas com total subordinação a ele. Precedentes. Incólumes os artigos 2º, 3º e 818 da CLT e 333, I, do CPC/73. Agravo de instrumento não provido. Tribunal Superior do Trabalho (7ª Turma). Acórdão: 1001768-60.2014.5.02.0231. Relator(a): DOUGLAS ALENCAR RODRIGUES. Data de julgamento: 26/10/2016. Juntado aos autos em 04/11/2016. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/b6LGwf>>

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - TRABALHO AUTÔNOMO - RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO - FENÔMENO DENOMINADO "PEJOTIZAÇÃO". O quadro fático-probatório delineado pelo Tribunal Regional deixou transparecer que a reclamante prestou serviços concernentes à atividade finalística da reclamada, com pessoalidade e mediante subordinação jurídica, configurando-se, desse modo, o vínculo de emprego pleiteado. Nesse contexto, somente com o revolvimento do acervo fático-probatório dos autos seria possível ultrapassar e infirmar os fundamentos expostos no acórdão regional, o que é vedado nesta instância recursal, conforme o enunciado da Súmula nº 126 do TST. Agravo desprovido. Tribunal Superior do Trabalho (7ª Turma). Acórdão: 0000638-76.2015.5.02.0050. Relator(a): LUIZ PHILIPPE VIEIRA DE MELLO FILHO. Data de julgamento: 27/08/2019. Juntado aos autos em 30/08/2019. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/qxCa4y>>

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. 28 CONSTITUIÇÃO DE EMPRESA PELO RECLAMANTE. PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE TRABALHISTA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. A relação de emprego é a principal fórmula de conexão de trabalhadores ao sistema socioeconômico existente, sendo, desse modo, presumida sua existência, desde que seja incontroversa a prestação de serviços. A Constituição da República, a propósito, elogia e estimula a relação empregatícia ao reportar a ela, direta ou indiretamente, várias dezenas de princípios, regras e institutos jurídicos. Em consequência, possuem caráter manifestamente excetivo fórmulas alternativas de prestação de serviços a alguém, por pessoas naturais, como, ilustrativamente, contratos de estágio, vínculos autônomos ou eventuais, relações cooperativadas e a fórmula intitulada de "pejotização". Em qualquer desses casos - além de outros -, estando presentes os elementos da relação de emprego, esta prepondera, impõe-se e deve ser reconhecida, uma vez que a verificação desses pressupostos, muitas vezes, demonstra que a adoção de tais práticas se dá apenas como meio de precarizar as relações empregatícias. Somente não se enquadrará como empregado o efetivo trabalhador autônomo ou eventual. Contudo, a inserção do real empregado na condição de pessoa jurídica se revela como mero simulacro ou artifício para impedir a aplicação da Constituição da República, do Direito do Trabalho e dos direitos sociais e individuais fundamentais trabalhistas. Trabalhando o obreiro cotidianamente no estabelecimento empresarial, com todos os elementos fáticojurídicos da relação empregatícia, deve o vínculo de emprego ser reconhecido (art. 2º, caput, e 3º, caput, CLT), com todos os seus consectários pertinentes. Na hipótese, o TRT, com alicerce no conjunto fático-probatório produzido nos autos e em respeito ao princípio da primazia da realidade, constatou que a prestação de serviços do Autor à Reclamada, por intermédio da empresa constituída pelo Reclamante, visava a mascarar o vínculo empregatício existente entre as partes, evidenciando-se nítida fraude trabalhista (denominada na comunidade trabalhista de "pejotização"). Diante de tal constatação, e considerando presentes os elementos configuradores da relação de emprego, o TRT manteve a sentença que deferiu o pleito autoral de reconhecimento de vínculo direto com a Reclamada. Tais assertivas não são passíveis de reanálise, diante do que dispõe a Súmula 126/TST. Por tais razões, não há como enquadrar o vínculo existente entre o Reclamante e a Recorrente sob outra modalidade que não a do padrão empregatício. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, caput, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a", do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido. (TST - Ag-AIRR: 10009678920155020432, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 27/03/2019, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/03/2019). (GRIFOS NOSSOS)

PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE NA CONTRATAÇÃO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS POR PESSOA JURÍDICA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. A comprovação da existência de fraude na criação de empresa a fim de que o trabalhador possa exercer função imprescindível à consecução da atividade-fim do empreendimento empresarial da contratante, por meio da conhecida "pejotização", importa em declaração da nulidade do contrato civil fraudulento, com conseqüente reconhecimento do liame empregatícios entre as partes, a teor do que dispõem os artigos 2º, 3º e 9º da CLT. Apelo a que se nega provimento. (TRT-15 - RO 0010634-85.2016.5.15.0120, 9ª Câmara, Relator: Gerson Lacerda Pistori, Data Publicação: 26/10/2018)112. (GRIFOS NOSSOS)

VÍNCULO DE EMPREGO. PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. O fenômeno da "pejotização" consiste na constituição de

pessoa jurídica com o escopo de mascarar verdadeira relação de emprego, em nítida fraude à legislação trabalhista (art. 9º da CLT), com a supressão de direitos constitucionalmente assegurados (art. 7º, CRFB), e violação dos princípios da dignidade humana (art. 1º, III, CRFB) e da valorização do trabalho (art. 170 e 193, CRFB). Sendo assim, comprovado nos autos que o autor foi empregado do réu, impõe-se o reconhecimento da fraude perpetrada pelo demandado e a formação do vínculo de emprego. (00109485820155010022-RJ) (GRIFOS NOSSOS)

Dessa forma, por meio dessas jurisprudências é possível notar que os tribunais, em instâncias inferiores, ainda decidem contrariamente à pejetização - ainda que haja contrato pactuado especialmente, quando identificam que há fraude no contrato de trabalho, reconhecendo sua nulidade - defendendo o princípio da primazia da realidade. A jurisprudência entende que não há a violação apenas dos direitos previstos na CLT, há também uma violação constitucional, pois há violação ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Em contrapartida, o STF, que anteriormente seguia o posicionamento dos TRT's e TST, tem se mostrado flexível quanto às possibilidades de pejetização criando, a partir da decisão do Ministro Alexandre de Moraes, na Reclamação 47.843/BA, precedentes para a licitude da pejetização. O STF, parte da presunção da pejetização lícita, veja-se:

Ementa: AGRAVO REGIMENTAL NA RECLAMAÇÃO. TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS. ALEGAÇÃO DE AFRONTA À AUTORIDADE DAS DECISÕES PROFERIDAS POR ESTA SUPREMA CORTE NA ADPF 324/DF, NA ADC 48/DF, NA ADI 3.961/DF, NA ADI 5.625/DF E NO RE 958.252 RG/MG (TEMA 725 DA REPERCUSSÃO GERAL). VIOLAÇÃO CONFIGURADA. CORRETOR DE IMÓVEIS. AUSÊNCIA DE VÍCIO DE CONSENTIMENTO OU CONDIÇÃO DE VULNERABILIDADE. RECLAMAÇÃO PROCEDENTE. AGRAVO PROVIDO. I. Caso em exame 1. Agravo regimental interposto contra decisão monocrática, que negou seguimento à reclamação, não possui aderência estrita com o que foi decidido nos precedentes vinculantes indicados. II. Questão em discussão 2. Definir se, no caso concreto, houve afronta aos precedentes vinculantes do Supremo Tribunal Federal que permitem a terceirização de qualquer atividade econômica e outras formas de contratação e prestação de serviços, alternativas à relação de trabalho. III. Razões de decidir 3. No caso em análise, cuida-se de uma relação em que não houve vício de consentimento na opção do referido vínculo jurídico estabelecido. 4. Ao reconhecer o vínculo de emprego, a Justiça do Trabalho desconsiderou os aspectos jurídicos relacionados à questão, em especial os precedentes do Supremo Tribunal Federal que consagram a liberdade econômica e de organização das atividades produtivas e admitem outras formas de contratação de prestação de serviços. IV. Dispositivo e tese 5. Agravo regimental provido para julgar procedente a reclamação e cassar a decisão reclamada, a fim de afastar o vínculo de emprego reconhecido pela Justiça do Trabalho. _____ Jurisprudência relevante citada: STF, ADPF 324/DF e RE 958.252 RG/MG – Tema 725 RG, Rel. Min. Luís Roberto Barroso; Rcl 58.104 AgR/BA, Rel. Min. Alexandre de Moraes, Primeira Turma, DJe 15/5/2023; Rcl 54.723 AgR/SP, Rel. Min. Dias Toffoli, Primeira Turma, DJe 3/4/2023; Rcl 57.917 AgR, Rel.

Min. Edson Fachin, Rel. p/ Acórdão Min. Dias Toffoli, Segunda Turma, DJe 28/6/2023; Rcl 47.843 AgR/BA, Rel. Min. Cármen Lúcia, Red. p/ Acórdão Min. Alexandre de Moraes, Primeira Turma, DJe 7/4/2022; Rcl 61931 AgR-segundo/RJ, Rel. Min. Cristiano Zanin, Primeira Turma, DJe 30/4/2024; Rcl 62854 AgR/RS, Rel. Min. Gilmar Mendes, Segunda Turma, DJe 01/03/2024.

Ementa: Agravo regimental na reclamação. 2. Direito Constitucional, Civil e do Trabalho. 3. Terceirização. Pejotização. Relação contratual autônoma. Liberdade de organização produtiva dos cidadãos. Licitude de outras formas de organização. Tribunal de origem violou entendimento firmado na ADPF 324 e no RE-RG 958.252 (Tema 725). 4. Agravo regimental provido, para julgar procedente o pedido formulado na reclamação. (Rcl 54959 AgR, Relator(a): NUNES MARQUES, Relator(a) p/ Acórdão: GILMAR MENDES, Segunda Turma, julgado em 19-12-2023, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 02-02-2024 PUBLIC 05-02-2024)

Ementa: Agravo Regimental na Reclamação. 2. Direito Constitucional, Civil e do Trabalho. 3. Terceirização. Pejotização. 4. Liberdade de organização produtiva dos cidadãos. Licitude de outras formas de organização do trabalho. 5. Violação ao entendimento firmado na ADPF 324. 6. Agravo regimental provido, para julgar procedente a reclamação. (Rcl 68635 AgR, Relator(a): EDSON FACHIN, Relator(a) p/ Acórdão: GILMAR MENDES, Segunda Turma, julgado em 30-09-2024, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 27-11-2024 PUBLIC 28-11-2024)

Dessa forma, fica clara a flexibilização exacerbada, conferida pelo STF, que mascara a relação laboral por meio da constituição de uma pessoa jurídica, com o objetivo de precarizar direitos trabalhistas, devendo ser reconhecido o contrato de trabalho com todos os seus consectários legais. Para superar esses precedentes, o magistrado se utiliza da técnica do distinguishing, permitindo que o demonstre, de forma fundamentada, as razões pelas quais não utilizará a jurisprudência já consolidada.

3.2 Impactos sociais e econômicos da flexibilização nas relações de trabalho

A flexibilização das relações de trabalho deu-se pelo surgimento da globalização – que deu novas características para o capitalismo - é esse o entendimento do doutrinador Carlos Henrique Bezerra Leite (2025, p. 278):

Não há negar que o principal efeito da globalização econômica, pelo menos no que diz respeito à ocorrência do fenômeno nos países periféricos ou semiperiféricos, repousa na especulação em torno da possibilidade de flexibilização in pejus dos direitos sociais, conquistados paulatinamente pelos trabalhadores ao longo dos últimos cem anos.

Ao passo que entende por flexibilização das relações laborais o seguinte:

Trata-se de um processo de quebra da rigidez das normas, tendo por objetivo, segundo seus defensores, conciliar a fonte autônoma com a fonte heterônoma do direito do trabalho, preservando, com isso, a saúde da

empresa e a continuidade do emprego (Leite, 2025, p. 284).

Falar em flexibilização das relações de trabalho é falar sobre a precarização dos direitos dos trabalhadores, uma vez que ao flexibilizar os direitos, por mais rígidos que sejam, estes serão enfraquecidos, veja-se:

A realidade está a demonstrar que todos os processos de flexibilização até agora implementados não redundaram na criação de novos postos de trabalho. Ao contrário do prometido, precarizam direitos, contribuindo para a redução da massa salarial e para o aumento da informalidade do mercado de trabalho (Leite, 2025, p. 289).

A flexibilização é utilizada como argumento para um maior desenvolvimento econômico, usando como pretexto a existência de grandes exigências no momento da contratação que acabam por dificultar um vínculo de trabalho, ao passo que flexibilizar essas leis trabalhistas, que são rígidas, seria um meio de evitar o desemprego e movimentar a economia. No entanto, não há comprovação de que a flexibilização das leis trabalhistas traria alguns maiores índices de contratação para o trabalhador, note-se a posição de Marx:

[...] estaremos completamente enganados ao acreditar que o valor do trabalho ou de qualquer outra mercadoria é, em última instância, determinado pela oferta e pela procura. A oferta e a procura regulam apenas as variações temporárias dos preços de mercado. Explicam-nos por que o preço de mercado de uma mercadoria sobe acima ou cai abaixo do seu valor, mas nunca podem explicar o próprio valor (Feitosa, 2016, p. 67 *apud* Marx, 2010, p. 94).

Fato é que com a flexibilização exacerbada não houve o surgimento de mais empregados, mas por outro lado nasceu a pejetização, esse tipo de contrato abriu margem para que o empresário auferir mais lucros, na medida em que os direitos do trabalhador são afastados:

Sob o pretexto de modernização das relações de trabalho é que se insere uma das novas modalidades de flexibilização, que resulta na descaracterização do vínculo de emprego e que se constitui na contratação de sociedades (PJ) para substituir o contrato de emprego. São as empresas do “eu sozinho” ou “PJs” ou “pejetização” como comumente vêm sendo denominadas (Sousa, 2023 p. 20, *apud* Carvalho 2010, p. 62).

E como amplamente mencionado, o trabalhador pejetizado abre mão de uma série de benefícios aos quais os trabalhadores regidos pela CLT têm direito e ainda que não haja, especificamente, uma regulamentação precisa sobre trabalhadores na modalidade “pejota” a elasticidade que o direito do trabalho tem tomado pra si resulta na mitigação de direito dos trabalhadores, veja-se:

A mitigação de direitos dos trabalhadores vem a tona como forma de aumentar a possibilidade de manutenção no mercado pelas empresas sob a promessa de aumento das vagas de trabalho e redução de encargos que promoveriam a possibilidade de concorrência em iguais condições a outras empresas e o conseqüente aumento das vagas de emprego (Valentim, 2018, p. 59).

Na flexibilização deve ser observada duas vertentes, essas são: da economia e os limites sociais. Existe a argumentação de que a flexibilização das relações de trabalho é mais vantajosa pro empregador, que tem meios mais oportunos para auferir renda, e de fato é real. No entanto, à medida que os direitos dos trabalhadores são mitigados em detrimento do lucro, a vertente da economia sobressai às condições dignas de laborar do trabalho.

Dessa forma, ainda que haja flexibilização das relações de trabalho, esta deve acontecer de maneira ponderada, observando os limites traçados pelos tratados ratificados pelo Brasil e pela Constituição Federal.

Outrossim, a flexibilização não é de todo ruim para o trabalhador – o grande óbice está na flexibilização irrestrita- uma vez que existem aspectos que beneficiam o trabalhador, exemplo disso é a possibilidade de do trabalhador fracionar as férias em até três períodos, que antes da reforma trabalhista não havia essa possibilidade.

Quanto ao benefício econômico visado pelas empresas na pejetização, além da tentativa de eximir-se das obrigações trabalhista, há também tentativa de contornar as cobranças feitas pelo fisco, em relação às contribuições previdenciárias, perceba:

A pejetização representou uma nova forma de as empresas reduzirem os efeitos da elevada carga tributária previdenciária, além de diversos encargos de natureza trabalhista. Assim, a pejetização se materializa com mais intensidade nas empresas em que a despesa com mão de obra representa um percentual elevado do custo operacional total (Silva, 2022, p. 83).

Ainda sobre a pejetização, há que se falar que essa flexibilidade no contrato de trabalho macula não só os direitos trabalhistas, mas repercute também sobre a arrecadação tributária, fundiária e previdenciária, resultando em uma diminuição significativa para os cofres da união.

Observe o que afirma Leone Pereira :

A doutrina e a jurisprudência trabalhistas majoritárias entendem que o

fenômeno da “pejotização” consubstancia uma fraude à legislação trabalhista, previdenciária e tributária, devendo haver a desconsideração da pessoa jurídica e a configuração do vínculo empregatício do trabalhador com o tomador, com fulcro no princípio da primazia da realidade, resultando no adimplemento de todos os haveres trabalhistas do período de prestação dos serviços, bem como os respectivos reflexos previdenciários e tributários (Pereira, 2013, p. 7 *apud* Silva, 2023 p. 61).

A Fundação Getúlio Vargas fez um estudo, que concluiu que houve uma grande perda de arrecadação tributária desde a reforma trabalhista houve um déficit de receita bilionário que causam impactos negativos nas contas públicas, observe:

desde 2018 o Fisco deixou de arrecadar quase 144 bilhões de reais, caso todos os novos trabalhadores por conta própria formais após 2017 fossem empregados de empresas do Lucro Real ou Lucro Presumido, ou quase 89 bilhões de reais, caso fossem empregados de empresas no Simples Nacional. Aplicando a mesmo raciocínio para o FGTS, estimamos que desde 2018 mais de 15 bilhões de reais deixaram de ser recolhidos , o que representa uma perda de mais de 40% da arrecadação para o Fundo em 2023, com impactos significativos para o financiamento de importantes políticas públicas como programas habitacionais, saneamento e mobilidade urbana (Marconi; Brancher, 2024 p. 12).

Dessa forma, é possível notar que a pejotização traz graves problemas para a arrecadação estatal, fazendo com que a capacidade financeira do Estado seja cada vez mais reduzida. No modelo da pejotização a arrecadação é menor uma vez que o trabalhador, pessoa jurídica, recolhe tributos em alíquotas menores, muitas vezes de forma autônoma e sem retenção automática na fonte. Diferentemente do trabalhador regido pela CLT que contribui de forma mais ampla e direta para o financiamento da seguridade social, por meio de tributos e encargos como INSS, FGTS e Imposto de Renda Retido na Fonte. O problema da arrecadação recai diretamente no custeio de políticas sociais e previdenciárias, reforçando o ciclo de precarização das relações de trabalho e da própria atuação estatal.

Portanto, é possível notar que a flexibilização tem seus óbices, pois apesar de algumas regulamentações -como a supracitada- que beneficiam o trabalhador, há muito mais desvantagens, tanto para o trabalhador (que por muitas vezes tem seus direitos mitigados), quanto para o Estado (que perde uma elevada arrecadação, e respinga no retorno de serviços e políticas públicas para a sociedade).

4 O POSICIONAMENTO DO STF A PARTIR DO TEMA 725 E DA ADPF 324

O cenário da terceirização mudou bruscamente a partir da reforma trabalhista, pois o que antes era vedado pela súmula 331 do TST- terceirização na atividade-fim - agora, com a reforma, passou a ser considerado válido e lícito.

Isso se sucedeu, pois antes que entrasse em vigor a reforma trabalhista, foram ajuizadas a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 324 e o Recurso Extraordinário (RE) nº 958252, onde se discutia a constitucionalidade da Súmula 331 do TST, e sua proibição da terceirização na atividade-fim da empresa.

As alegações sustentaram-se no sentido de que essa proibição violaria os princípios da livre iniciativa, bem como a liberdade contratual.

4.1 A ADPF 324 e o Tema 725 na contratação de serviços

A regularização da terceirização no Brasil sempre caminhou de maneira lenta, por muito tempo, a súmula que a regulava - 331 do TST - só permitia que a transferência de serviço para terceiros ocorresse na atividade-meio, vedando completamente a terceirização na atividade fim. No entanto, a vedação da terceirização na atividade-fim gerou insatisfação para empresários, que passaram a discutir a constitucionalidade da Súmula 331 do TST, que proibia a terceirização da atividade-fim da empresa, por meio das ações que foram ajuizadas em 2014 e 2016, a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 324 e o Recurso Extraordinário (RE) nº 958252, antes mesmo da entrada em vigor da Reforma Trabalhista.

Os julgamentos dessas ações, em 2018, foram o estopim para a terceirização, pois após esses julgamentos, foi aprovado o Tema 725, que permitia a terceirização de maneira irrestrita – tanto para atividade-meio, quanto para a atividade-fim – pautando-se nos princípios da legalidade, da liberdade de contratação e da livre iniciativa. Veja-se:

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. (RE 958252, Relator(a): LUIZ FUX, Tribunal Pleno, julgado em 30/08/2018, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-199 DIVULG 12-09-2019 PUBLIC 13-09-2019 (Brasil, 2018, p. 8).

Diante do tema 725, a ADPF 324 fora reconhecida, - em 2014, a Associação Brasileira do Agronegócio propôs a ADPF 324, contra as decisões da justiça do trabalho que aplicavam a súmula 331 do TST, no entanto, o voto vogal do ministro Edson Fachin pugnou pelo não conhecimento e improcedência da ação²- e corrobora com a legalidade da terceirização, bem como a modulação dos seus efeitos.

Os votos, em 30 de agosto de 2018, para tornar válida a terceirização na atividade fim, deram-se da seguinte forma, sete votos a favor, incluindo os votos dos relatores Ministro Luís Roberto Barroso (ADPF 324) e Ministro Luiz Fux (RE 958.252) e dois votos contrários.

O voto do ministro Luiz Fux (relator), apresentou os seguintes trechos:

18. A terceirização, segundo estudos empíricos criteriosos, longe de “precarizar”, “reificar” ou prejudicar os empregados, resulta em inegáveis benefícios aos trabalhadores em geral, como a redução do desemprego, diminuição do *turnover*, crescimento econômico e aumento de salários, permitindo a concretização de mandamentos constitucionais como “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais”, “redução das desigualdades regionais e sociais” e a “busca do pleno emprego” (arts. 3º, III, e 170 CRFB) (Brasil, STF, 2018, p. 7).

21. O escrutínio rigoroso das premissas empíricas assumidas pela Corte de origem revela insubsistentes as afirmações de fraude e precarização, não sendo suficiente para embasar a medida restritiva o recurso meramente retórico a interpretações de cláusulas constitucionais genéricas, motivo pelo qual deve ser afastada a proibição, em homenagem às liberdades fundamentais consagradas na Carta Magna (art. 1º, IV, art. 5º, II, e art. 170).

22. Em conclusão, a prática da terceirização já era válida no direito brasileiro mesmo no período anterior à edição das Leis nº. 13.429/2017 e 13.467/2017, independentemente dos setores em que adotada ou da natureza das atividades contratadas com terceira pessoa, reputando-se inconstitucional a Súmula nº. 331 do TST, por violação aos princípios da livre iniciativa (artigos 1º, IV, e 170 da CRFB) e da liberdade contratual (art. 5º, II, da CRFB).

Conclui-se ante todo o exposto que, mesmo no período anterior à edição das Leis nº. 13.429/2017 e 13.467/2017, a prática da terceirização já era válida no direito brasileiro, independentemente dos setores em que adotada ou da natureza das atividades contratadas com terceira pessoa. A Súmula nº. 331 do TST é inconstitucional, por violação aos princípios da livre iniciativa (artigos 1º, IV, e 170 da CRFB) e da liberdade contratual (art. 5º, II, da CRFB). Por conseguinte, até o advento das referidas leis, em 31 de março e 13 de julho de 2017, respectivamente, reputam-se hígidas as contratações de serviços por interposta pessoa, na forma determinada pelo negócio jurídico

² Assim, ao buscar o equilíbrio entre os princípios da livre iniciativa e da valorização do trabalho humano por meio de atitude interpretativa, não visualizo eventual contrariedade entre o Enunciado 331 e a Constituição da República, quando a Justiça Especializada promove a análise de um contrato entre tomador de serviços e o prestador que oferta a mão-de-obra, e, com base na análise de todo o arcabouço normativo a reger as relações de trabalho, declara nula (nos termos do artigo 9º da CLT) essa avença. Voto, portanto, pelo não conhecimento da arguição de descumprimento de preceito fundamental, e, caso conhecida, pela sua improcedência. É como voto.

entre as partes. A partir do referido marco temporal, incide o regramento determinado na nova redação da Lei n.º 6.019/1974, inclusive quanto às obrigações e formalidades exigidas das empresas tomadoras e prestadoras de serviço (Brasil, STF, 2018, p. 8).

Em seu voto, o min. Luiz Fux fundamenta que a terceirização tem efeito benéfico na economia, sequer incorpora dados empíricos que coadunem com o argumento. Com a terceirização, há na verdade uma desvalorização de mão de obra, como demonstra o manifesto do Ministério Público do Trabalho da Paraíba:

Trabalhadores terceirizados possuem, em média, três horas a mais de jornada por semana. No entanto, recebem salários 27% menores em relação aos efetivos. Além disso, os terceirizados têm menos estabilidade: passam, em média, 2,6 anos a menos no emprego (Santiago, s.d., s. p.).

Além disso, ao considerar a súmula 331 do TST inconstitucional, válida, ainda que de forma indireta, a descaracterização da relação empregatícia, abrindo precedentes para a pejotização, uma vez que seu voto baseou-se reiteradamente nos princípios da livre iniciativa e a liberdade contratual, sem ao menos sopesar com o princípio da dignidade do trabalhador

O voto do ministro Luís Roberto Barroso tenta demonstrar que a Constituição não veda a terceirização e se vale disso para proferir seu voto, veja-se:

RECURSO EXTRAORDINÁRIO 958.252 MINAS GERAIS. Ementa: DIREITO DO TRABALHO. RECURSO EXTRAORDINÁRIO. TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM E DE ATIVIDADE-MEIO. CONSTITUCIONALIDADE. 1. A Constituição não impõe a adoção de um modelo de produção específico, não impede o desenvolvimento de estratégias empresariais flexíveis, tampouco veda a terceirização. Todavia, a jurisprudência trabalhista sobre o tema tem sido oscilante e não estabelece critérios e condições claras e objetivas, que permitam sua adoção com segurança. O direito do trabalho e o sistema sindical precisam se adequar às transformações no mercado de trabalho e na sociedade. 2. A terceirização das atividades-meio ou das atividades-fim de uma empresa tem amparo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, que asseguram aos agentes econômicos a liberdade de formular estratégias negociais indutoras de maior eficiência econômica e competitividade. 3. A terceirização não enseja, por si só, precarização do trabalho, violação da dignidade do trabalhador ou desrespeito a direitos previdenciários. É o exercício abusivo da sua contratação que pode produzir tais violações (Brasil, 2018, pg.72).

No entanto, o ministro interpretou a constituição de maneira reduzida e sovina, pois partiu da premissa de que a Constituição não impõe modelo específico de produção nem veda estratégias empresariais flexíveis. Mas, deixa de observar o princípio dignidade da pessoa humana ao anuir com os argumentos anteriores, que a proibição da terceirização na atividade fim afronta os princípios da livre iniciativa e da

livre concorrência. Dessa forma, o ministro limita-se à ótica da liberdade econômica e acaba por reduzir a função social do trabalho.

A exposição feita pelo ministro Alexandre de Moraes, veja-se:

Inicialmente, é importante ressaltar, como já o fizeram os relatores Ministro ROBERTO BARROSO e LUIZ FUX, que os casos ora tratados não têm por objeto a relativização de direitos sociais ou a desvalorização do trabalhador, pois somente por meio do trabalho o homem garante sua subsistência e o crescimento do país, prevendo a Constituição, em diversas passagens, a liberdade, o respeito e a dignidade ao trabalhador (por exemplo: CF, arts. 5º, XIII; 6º; 7º; 8º; 194-204).

As questões jurídico-constitucionais que se colocam no presente julgamento – independentemente de ideologias, opiniões pessoais ou interpretações meramente subjetivas – são duas:

(a) Se a Constituição Federal, expressa ou implicitamente, por violação a algum de seus dispositivos, veda a possibilidade de terceirização; ou, adotando a diferenciação entre atividade-meio e atividade-fim, o texto constitucional restringe a possibilidade desta última.

(b) Se a denominada “terceirização de atividade-fim” se confunde com a atividade de “ilícita intermediação de mão de obra”, que busca burlar a efetividade dos direitos sociais e previdenciários e afastar a valorização do trabalho (Brasil, 2018, p. 170).

O ministro argumenta que o Estado não pode impor um modelo único de trabalho, no entanto, é dever do Estado determinar limites para que as atividades possam se desenvolver de maneira saudável. Também apresenta uma justificativa de que a terceirização não permite que dignidade do trabalhador seja ferida e que os direitos devem ser iguais, o que não se apresenta na realidade.

Em seu voto, o ministro Gilmar Mendes, argumenta no sentido de o direito do trabalho estar inclinado, majoritariamente, pela luta de classes. No entanto, não sopesa o maior intuito da legislação trabalhista que é equilibrar a relação entre empregado x empregador, veja-se:

A flexibilização passa necessariamente por ajustes econômicos, políticos e jurídicos, que resultarão no aumento dos níveis de ocupação e do trabalho formal, que, por conseguinte, trará os desejáveis ganhos sociais. Portanto, é nessa balança entre o ideal – por vezes ideológico e utópico – e o real que problema se coloca.

Assim, a vedação à terceirização de etapas produtivas relacionadas à atividade-fim não passa de um controle artificial, e inócuo, do mercado e das relações trabalhistas. Impõe-se um ajuste jurídico no sentido da eliminação dessa barreira ao crescimento e ao desenvolvimento do mercado e do trabalho, medida que, em vez de enterrar o trabalho, certamente o fortalecerá (Brasil, 2018, p. 305)

Portanto, a tese fixada entendeu pela licitude da terceirização irrestrita, os fundamentos constitucionais que mais foram utilizados, foram: os princípios da livre iniciativa e livre concorrência, que garantem às empresas a liberdade de organizar sua atividade econômica conforme diferentes estratégias negociais, utilizando-se, por exemplo, do princípio da autonomia da vontade, que assegura liberdade jurídica nas relações contratuais.

No entanto, para conferir segurança jurídica e reconhecendo que esse novo entendimento representou uma mudança expressiva - considerar lícita a terceirização irrestrita- o STF decidiu pela modulação de efeitos da decisão da ADPF 324, o que ocorreu por meio do julgamento dos embargos de declaração. Veja-se:

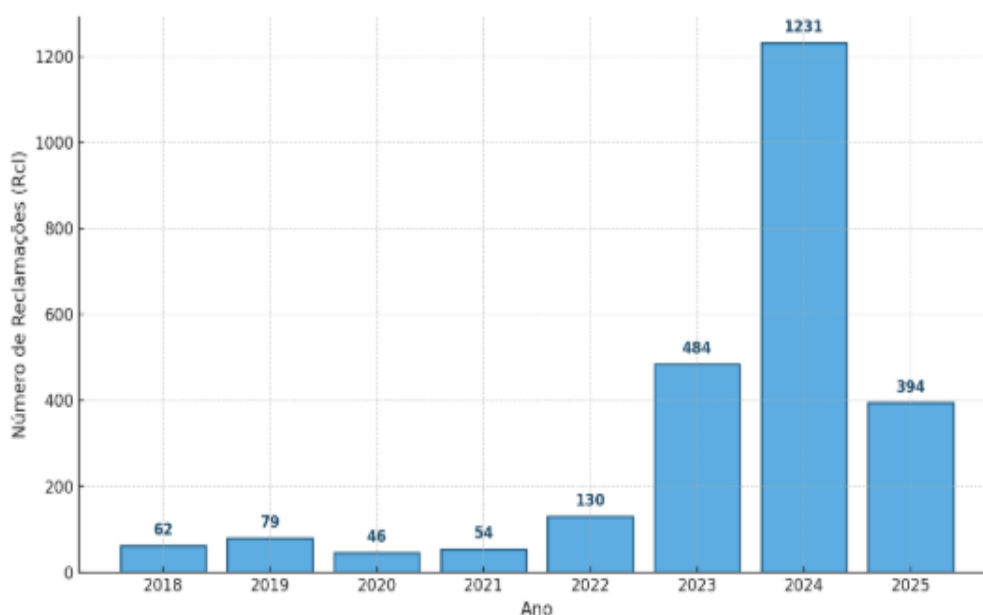
A modulação dos efeitos da ADPF 324 foi um reflexo da preocupação com a segurança jurídica, permitindo que os efeitos da decisão alcançassem apenas as situações jurídicas futuras e os processos em andamento, sem retroagir a casos já definitivos. De acordo com a decisão no RE 952.252, não seria possível ajuizar ações rescisórias que questionassem a legalidade da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) após o trânsito em julgado da ADPF 324, uma vez que o prazo para a propositura de tais ações havia se encerrado.

Em suma, a modulação dos efeitos da decisão sobre a licitude da terceirização, a partir dos embargos de declaração no RE 952.252, reflete uma tentativa do STF de conciliar a segurança jurídica com a necessidade de respeitar a evolução da legislação. Contudo, a divergência de entendimentos sobre o marco temporal e a aplicabilidade das normas em vigor desde a Reforma Trabalhista de 2017, ainda deixa em aberto questões sobre a real abrangência dos efeitos dessa modulação, com implicações relevantes para as relações de trabalho no Brasil (Lima, 2024, p. 19).

Para isso, o marco temporal fixado foi de 30 de agosto de 2018, data do julgamento da ADPF 324, essa modulação determinou que só atingiria processos futuros e em andamento, que não poderia retroagir alterando os efeitos da coisa julgada, nem tampouco o trabalhador deveria restituir os valores recebidos de boa fé.

Mas, ainda em 2018, o STF passou a enfrentar um novo desafio: o expressivo aumento das reclamações constitucionais ajuizadas com o objetivo de impugnar decisões da Justiça do Trabalho que reconheçam vínculo empregatício em casos de pejetização. A seguir, observa-se no gráfico o crescimento dessas reclamações entre os anos de 2018 e 2024:

Número de Reclamações Constitucionais sobre Pejotização no STF (2018-2025)



Fonte: Elaborado pela autora.

As reclamações constitucionais passaram a ser utilizadas como um instrumento de impugnação direta contra sentenças e acórdãos trabalhistas, permitindo às empresas questionar, no próprio STF, decisões que consideram contrárias à jurisprudência da Corte.

A partir de 2018 STF passou a cassar e alterar a competência da justiça do trabalho para a justiça comum nos processos que versem sobre pejotização, observe as decisões:

Ementa: SEGUNDO AGRAVO REGIMENTAL NA RECLAMAÇÃO. TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM. CONTRATO DE NATUREZA CIVIL. PESSOAS JURÍDICAS. CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAL LIBERAL AUTÔNOMO (MÉDICO). ADPF Nº 324/DF. RE Nº 958.252-RG/MG (TEMA RG Nº 725): INOBSERVÂNCIA. PROVIMENTO DO RECURSO. PROCEDÊNCIA DA RECLAMAÇÃO. I. Caso em exame 1. Firmado contrato de prestação de serviços médicos entre associação atuante na área da saúde e profissional liberal autônomo representado por pessoa jurídica própria, houve o reconhecimento de vínculo empregatício entre as partes, pela Justiça do Trabalho, determinado o pagamento de todas as verbas trabalhistas dele decorrentes. II. Questão em discussão 2. Em análise, a ocorrência ou não de descumprimento, pela autoridade reclamada, aos paradigmas do Supremo Tribunal Federal, constantes da ADPF nº 324/DF e do RE nº 958.252/MG, Tema nº 725 do ementário da Repercussão Geral. III. Razões de decidir 3. No julgamento da ADPF nº 324/DF e do Tema RG nº 725, esta Suprema Corte reconheceu a licitude da terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, inclusive entre pessoas jurídicas distintas, independentemente

do objeto social das empresas envolvidas, não se configurando relação de emprego entre contratante e contratado. 4. Ao reconhecer o vínculo empregatício entre as partes, muito embora a relação entre elas tenha se dado mediante contrato de natureza civil, validamente firmado por pessoas capazes e bem instruídas, com espeque na ilicitude da terceirização formalizada para a execução de serviços atrelados à atividade-fim da reclamante, a decisão reclamada se distancia da jurisprudência vinculante desta Corte, na qual assentada a validade constitucional de terceirizações ou qualquer outra forma de divisão do trabalho, firmadas para a consecução de objetivos comuns. IV. Dispositivo 5. Agravo regimental provido para, julgando procedente o pedido formulado na reclamação, cassar a decisão reclamada e determinar que outra seja proferida, em estrita observância ao que decidido na ADPF nº 324/DF e no Tema nº 725 do rol da Repercussão Geral. (Rcl 65612 AgR-segundo, Relator(a): DIAS TOFFOLI, Relator(a) p/ Acórdão: ANDRÉ MENDONÇA, Segunda Turma, julgado em 21-10-2024, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 12-12-2024 PUBLIC 13-12-2024)

DIREITO CONSTITUCIONAL, CIVIL E DO TRABALHO. AGRAVO REGIMENTAL NA RECLAMAÇÃO. TERCEIRIZAÇÃO. PEJOTIZAÇÃO. EXISTÊNCIA DE CONTRATO CIVIL OU COMERCIAL. DISCUSSÃO SOBRE A VALIDADE. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA COMUM. ADC 48. TEMA 550 DA REPERCUSSÃO GERAL. MATÉRIA DE ORDEM PÚBLICA. AGRAVO REGIMENTAL PROVIDO COM A DETERMINAÇÃO DE REMESSA DOS AUTOS ORIGINÁRIOS À JUSTIÇA COMUM. I. CASO EM EXAME 1. A parte reclamante alega que a decisão da Justiça do Trabalho que reconheceu o vínculo empregatício entre as partes teria contrariado o entendimento fixado por esta Suprema Corte nos julgamentos da ADPF 324 e do tema 725 da repercussão geral, dentre outros precedentes. II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO 2. Verificar qual é o juízo competente para julgar ação que discute a regularidade de contratação de natureza civil ou comercial, com o objetivo de reconhecer direitos trabalhistas. III. RAZÕES DE DECIDIR 3. Na grande maioria dos casos que têm chegado a esta Corte sobre a matéria, existe contrato civil ou comercial firmado entre as partes regido pela legislação civil, em especial pelos arts. 593 e seguintes do Código Civil. 4. O Supremo Tribunal Federal tem reconhecido a competência da Justiça comum, e não da Justiça do Trabalho, para analisar a regularidade de contratos civis/comerciais de prestação de serviços, afastando inicialmente a natureza trabalhista da controvérsia. Nesse sentido, cito a ADC 48 e o tema 550 da repercussão geral. 5. Desse modo, em linha com precedentes do Tribunal, as causas que discutam a regularidade de contrato civil ou comercial devem ser apreciadas pela Justiça comum e, caso seja verificado qualquer vício no negócio jurídico, nos termos do art. 166 e seguintes do Código Civil, caberá a remessa dos autos à Justiça do Trabalho para apuração de eventuais direitos trabalhistas. 6. Ressalto que a incompetência em razão da matéria pode ser alegada em qualquer tempo e grau de jurisdição, devendo inclusive ser declarada de ofício (arts. 62 e 64 do CPC). 7. No caso, antes da discussão acerca da existência de eventuais direitos trabalhistas, é necessária a análise prévia da regularidade do contrato firmado entre as partes, que compete à Justiça comum. IV. DISPOSITIVO 8. Agravo Regimental provido. (Rcl 65833 ED-AgR, Relator(a): NUNES MARQUES, Relator(a) p/ Acórdão: GILMAR MENDES, Segunda Turma, julgado em 14-10-2024, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 09-12-2024 PUBLIC 10-12-2024)

DIREITO CONSTITUCIONAL, CIVIL E DO TRABALHO. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO NO AGRAVO REGIMENTAL NA RECLAMAÇÃO. TERCEIRIZAÇÃO. PEJOTIZAÇÃO. EXISTÊNCIA DE CONTRATO

COMERCIAL DE TERCEIRIZAÇÃO E CONTRATO CIVIL DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. DISCUSSÃO SOBRE A VALIDADE DOS CONTRATOS. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA COMUM. ADC 48. TEMA 550 DA REPERCUSSÃO GERAL. MATÉRIA DE ORDEM PÚBLICA. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PARCIALMENTE ACOLHIDOS PARA DETERMINAR A REMESSA DOS AUTOS À JUSTIÇA COMUM. I. CASO EM EXAME 1. A empresa reclamante alega que a decisão da Justiça do Trabalho que reconheceu o vínculo empregatício entre as partes teria contrariado o entendimento fixado por esta Suprema Corte nos julgamentos da ADPF 324, das ADCs 48 e 66, além da ADI 5.625 e do tema 725 da repercussão geral. 2. Reclamação julgada procedente para afastar o reconhecimento do vínculo de emprego. A Turma negou provimento ao agravo regimental. 3. Embargos de declaração opostos pela parte beneficiária do ato reclamado. II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO 4. Verificar qual o juízo competente para julgar ação que discute a regularidade de contratação de natureza civil, para fins de reconhecimento de direitos trabalhistas. III. RAZÕES DE DECIDIR 5. Na grande maioria dos casos que têm chegado a esta Corte sobre a matéria, existe um contrato firmado entre as partes para a prestação de serviços, regido pela legislação civil, em especial pelos arts. 593 e seguintes do Código Civil. 6. O Supremo Tribunal Federal tem reconhecido a competência da Justiça comum, e não da Justiça do Trabalho, para analisar a regularidade de contratos civis/comerciais de prestação de serviços, afastando inicialmente a natureza trabalhista da controvérsia. Nesse sentido, cito a ADC 48 e o tema 550 da repercussão geral. 7. Desse modo, em linha com precedentes do Tribunal, as causas que discutam a regularidade de contrato civil ou comercial devem ser apreciadas pela Justiça comum e, caso seja verificado qualquer vício no negócio jurídico, nos termos do art. 166 e seguintes do Código Civil, caberá a remessa dos autos à Justiça do Trabalho para apuração de eventuais direitos trabalhistas. 8. Ressalto que a incompetência em razão da matéria pode ser alegada em qualquer tempo e grau de jurisdição, devendo inclusive ser declarada de ofício (arts. 62 e 64 do CPC). 9. No caso concreto, antes da discussão acerca da existência de eventuais direitos trabalhistas, é necessária a análise prévia da regularidade do contrato comercial de terceirização e do contrato civil de prestação de serviços firmado entre as partes, a qual compete à Justiça comum. IV. DISPOSITIVO 10. Embargos de declaração parcialmente acolhidos para reconsiderar as decisões anteriores, cassar o ato reclamado e determinar a remessa dos autos à Justiça comum. (Rcl 68809 AgR-ED; Rel. Min. GILMAR MENDES, Segunda Turma, Julgado em 16/12/2024)

DIREITO CONSTITUCIONAL, CIVIL E DO TRABALHO. AGRAVO REGIMENTAL NA RECLAMAÇÃO. TERCEIRIZAÇÃO. PEJOTIZAÇÃO. EXISTÊNCIA DE CONTRATO CIVIL DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. DISCUSSÃO SOBRE A VALIDADE DO CONTRATO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA COMUM. ADC 48. TEMA 550 DA REPERCUSSÃO GERAL. MATÉRIA DE ORDEM PÚBLICA. RECLAMAÇÃO PROVIDA PARA DETERMINAR A REMESSA DOS AUTOS À JUSTIÇA COMUM. NEGADO PROVIMENTO AO AGRAVO REGIMENTAL. I. CASO EM EXAME 1. A empresa reclamante alega que a decisão da Justiça do Trabalho que reconheceu o vínculo empregatício entre as partes teria contrariado o entendimento fixado por esta Suprema Corte nos julgamentos da ADPF 324 e do tema 725 da repercussão geral. 2. Reclamação julgada procedente para cassar o acórdão reclamado e determinar a remessa dos autos à Justiça comum, ante a incompetência da Justiça do Trabalho, conforme jurisprudência desta Suprema Corte. 3. Agravo regimental interposto pela parte beneficiária do ato reclamado. II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO 4. Competência para julgar ação em que se debate a relação contratual civil/comercial de prestação de serviços à luz das regras constitucionais sobre competência e da jurisprudência desta Suprema Corte. III. RAZÕES DE DECIDIR 5. Na grande maioria dos casos que têm chegado a esta Corte

sobre a matéria, existe um contrato firmado entre as partes para a prestação de serviços, regido pela legislação civil, em especial pelos arts. 593 e seguintes do Código Civil. 6. O Supremo Tribunal Federal tem reconhecido a competência da Justiça comum, e não da Justiça do Trabalho, para analisar a regularidade de contratos civis/comerciais de prestação de serviços, afastando inicialmente a natureza trabalhista da controvérsia. Nesse sentido, cito a ADC 48 e o tema 550 da repercussão geral. 7. Desse modo, em linha com precedentes do Tribunal, as causas que discutam a regularidade de contrato civil ou comercial devem ser apreciadas pela Justiça comum e, caso seja verificado qualquer vício no negócio jurídico, nos termos do art. 166 e seguintes do Código Civil, caberá a remessa dos autos à Justiça do Trabalho para apuração de eventuais direitos trabalhistas. 8. Ressalto que a incompetência em razão da matéria pode ser alegada em qualquer tempo e grau de jurisdição, e deve inclusive ser declarada de ofício (arts. 62 e 64 do CPC). 9. No caso concreto, antes da discussão acerca da existência de eventuais direitos trabalhistas, é necessária a análise prévia da regularidade do contrato de prestação de serviços firmado entre as partes, que compete à Justiça comum. IV. DISPOSITIVO 10. Agravo regimental desprovido. (Rcl 73688 AgR, Relator(a): GILMAR MENDES, Segunda Turma, julgado em 17-02-2025, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 01-04-2025 PUBLIC 02-04-2025)

Diante das reclamações constitucionais acima citadas é possível perceber que o Supremo tem cassado decisões - da justiça do trabalho - que reconhecem a existência de pejetização fraudulenta, sob o argumento de que estariam contrariando as decisões consolidadas pela ADPF 324 e do Tema 725. Esse movimento evidencia uma redefinição dos limites entre a Justiça do Trabalho e o STF.

Carlos Henrique Bezerra Leite entende da seguinte forma:

De nossa parte, como já ressaltamos, pensamos que a terceirização em atividade-fim, além de precarizar as relações trabalhistas em geral, viola diversos princípios constitucionais, bem como tratados internacionais de direitos humanos, os quais estabelecem o primado do trabalho digno, o valor social do trabalho e da livre-iniciativa, a função socioambiental da empresa, a busca do pleno emprego etc. Esse, porém, não é o entendimento do STF, como vimos acima, a respeito desse tema de fundamental importância para o futuro do Direito do Trabalho e dos Direitos Fundamentais dos trabalhadores brasileiros (Leite, 2022, p. 291).

No entanto, o Supremo tem entendido da seguinte forma: quando o vínculo de emprego não é reconhecido por ele, a relação jurídica - que antes tinha natureza trabalhista- agora assume o papel de natureza civil e deve ser remetida à Justiça Comum, como demonstrado acima nas Rcl 65833, Rcl 65612, Rcl 68809 e Rcl 73688.

Esse posicionamento do STF tem causado grande controvérsia, pois retira a competência da Justiça do Trabalho além de fragilizar a proteção jurídica dos trabalhadores, que têm suas demandas analisadas sob a ótica contratual privada, sem a aplicação dos princípios protetivos do Direito do Trabalho.

4.2 A suspensão das decisões e o impacto nas ações de reconhecimento de vínculo empregatício

O ministro Gilmar Mendes, em 14 de outubro de 2024, decidiu pela suspensão — no ARE 1.532.603 — de todos os processos que discutem a existência de pejetização na relação de trabalho. O Plenário do STF reconheceu a repercussão geral da discussão nele tratada - a licitude da contratação de pessoas jurídicas ou autônomos para prestação de serviços - e essa matéria passou a ser identificada como o Tema 1389, observa-se:

O Plenário do Supremo Tribunal Federal, por maioria, reconheceu a repercussão geral da matéria constitucional versada nestes autos, dando ensejo ao Tema nº 1389, no qual será apreciada a “Competência e ônus da prova nos processos que discutem a existência de fraude no contrato civil/comercial de prestação de serviços; e a licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo para essa finalidade (Brasil, 2025, p. 1)

A decisão pela suspensão de todos os processos que versem sobre pejetização, ocorreu visando uniformizar as decisões, pois, desde a modulação de efeitos da ADPF 324 e a fixação do Tema 725 do STF, as decisões proferidas pela justiça do trabalho e STF tinham muitas divergências causando grande insegurança jurídica, resultando na proliferação de processos.

Conforme evidenciado, o descumprimento sistemático da orientação do Supremo Tribunal Federal pela Justiça do Trabalho tem contribuído para um cenário de grande insegurança jurídica, resultando na multiplicação de demandas que chegam ao STF, transformando-o, na prática, em instância revisora de decisões trabalhistas.

Essa situação não apenas sobrecarrega o Tribunal, mas também perpetua a incerteza entre as partes envolvidas, afetando diretamente a estabilidade do ordenamento jurídico.

Feitas essas considerações, entendo necessária e adequada a aplicação do disposto no art. 1.035, § 5º, do CPC, ao caso dos autos, para suspender o processamento de todas as ações que tramitem no território nacional e versem sobre os assuntos discutidos nestes autos.

Entendo que essa medida impedirá a multiplicação de decisões divergentes sobre a matéria, privilegiando o princípio da segurança jurídica e desafogando o STF, permitindo que este cumpra seu papel constitucional e aborde outras questões relevantes para sociedade (Brasil, 2025, p. 4) (grifos nossos)

No entanto, mais do que uniformizar as decisões entre JT e STF, o plenário do Supremo discute também a possibilidade das ações que versam sobre pejetização não terem mais espaço para discussão na justiça do trabalho e sim na justiça comum, já que entendem ser um contrato de natureza civil, veja-se como argumenta:

Ressalto que em diversas oportunidades o Supremo Tribunal Federal tem reconhecido a competência da Justiça Comum, e não da Justiça do Trabalho, para analisar a regularidade de contratos civis/comerciais de prestação de serviços, afastando inicialmente a natureza trabalhista da controvérsia. Sem prejuízo de que, se acaso reconhecido algum vício apto a ensejar a anulação do contratos, os autos sejam remetidos à justiça especializada para decidir acerca de eventuais efeitos trabalhistas (Brasil, 2024, p. 3).

[...]

Como visto, mais uma vez o STF reconheceu a competência da Justiça Comum para julgar as causas que envolvem contratação de natureza civil. A esse propósito, cito os seguintes precedentes: (Brasil, STF, p.7)

Agravo regimental na reclamação. 2. Direito Constitucional, Civil e do Trabalho. 3. Liberdade de organização produtiva dos cidadãos. Licitude de outras formas de organização. Tribunal de origem violou entendimento firmado na ADPF 324, na ADI 5.625 e no RE-RG 958.252 (tema 725). 4. Representante comercial. Contrato de natureza civil. Competência da Justiça comum. 5. Ausência de argumentos capazes de infirmar a decisão agravada. 6. Agravo regimental não provido. (Rcl 69421 AgR, de minha relatoria, Segunda Turma, DJe 23.8.2024 – grifo nosso)

Agravo regimental em reclamação. Tema nº 725 da Repercussão Geral (RE nº 958.252) e ADPF nº 324. Prestação de serviços na empresa contratante por pessoa jurídica unipessoal que atua como representante comercial. Existência de aderência estrita entre o ato reclamado e os paradigmas da Corte. Competência da Justiça Comum. Tema nº 550 da Repercussão Geral. Agravo regimental não provido. 1. O tema de fundo, referente à prestação de serviços na empresa contratante por pessoa jurídica unipessoal que atua como representante comercial, por se relacionar com a compatibilidade dos valores do trabalho e da livre iniciativa, revela aderência estrita com a matéria tratada no Tema nº 725 da Sistemática da Repercussão Geral e na ADPF nº 324. 2. No julgamento do RE nº 606.003 (representativo da controvérsia do Tema nº 550 da Repercussão Geral), o STF afirmou a competência da Justiça Comum para dirimir as controvérsias oriundas de contratos de representação comercial firmados nos termos da Lei nº 4.886/65. 3. Agravo regimental não provido". (Rcl 69206 AgR, Relator(a): DIAS TOFFOLI, Segunda Turma, DJe 18.9.2024).

Desse modo, em linha com precedentes do Tribunal, entendo que as causas que discutam a regularidade de contrato civil ou comercial firmado entre pessoas jurídicas devem ser apreciadas pela Justiça Comum e, caso seja verificada qualquer nulidade no negócio jurídico, nos termos do art. 166 e seguintes do Código Civil, caberá a remessa dos autos à Justiça do Trabalho para apuração de eventuais direitos trabalhistas (Brasil, STF, p. 10).

No entanto, a transferência de competência para a Justiça Comum deve ser analisada com cautela, especialmente porque a compreensão, atualmente,

firmada pelo STF é no sentido de não se reconhecer a existência de vínculo de emprego, pois o contrato firmado entre as partes possui natureza estritamente cível.

Dessa forma, entende-se que não há aspecto que envolva relação de trabalho, mas sim uma relação contratual de prestação de serviços entre pessoas jurídicas ou autônomas, o que atrai a competência material da Justiça Comum. Todavia, essa orientação tem sido alvo de críticas, pois, embora o contrato aparentemente configure uma relação civil, muitas vezes encobre uma verdadeira pejetização, situação em que há subordinação, personalidade e dependência econômica, características que são típicas do vínculo empregatício.

Portanto, ao deslocar a competência da justiça do trabalho para a justiça comum, há uma clara fragilização da proteção jurídica do trabalhador, tendo em vista que a Justiça Comum não é especializada na análise das peculiaridades das relações laborais nem orientada pelos princípios protetivos do Direito do Trabalho.

A suspensão dos processos traz também desdobramentos preocupantes no cenário atual, pois milhares de processos, ainda que demonstrem claramente direito violado, não tem previsão para serem decididos, até processos que comprovam trabalhos análogos a escravidão, veja a notícia divulgada pela SINDpd, 2025:

Segundo a reportagem do Repórter Brasil, a empresa Sipasa – Seringa Industrial do Pará S.A. foi condenada em primeira instância por submeter 16 trabalhadores em condições análogas de escravidão. Na decisão, a justiça reconheceu que houve intermediação fraudulenta de mão de obra por meio de uma empresa terceirizada que não teria capacidade para tanto (Rodrigues, 2025, s. p.).

A determinação de paralisar indiscriminadamente milhares de processos envolvendo outros profissionais hipossuficientes como: entregadores, e vendedores, que embora registrados como PJs, exercem suas atividades em condições típicas de subordinação, com exclusividade, controle de horários e cumprimento de ordens diretas dos contratantes significa ignorar as particularidades concretas de cada caso nas relações de trabalho e dessa forma enfraquece a proteção do trabalhadores.

A suspensão nacional dos processos que discutem a pejetização demonstra que há uma dificuldade para o ordenamento jurídico sobre as decisões que devem ser tomadas. Nesse meio tempo, em que o STF busca fixar um entendimento

definitivo, permanecem em suspenso não apenas milhares de ações judiciais, mas também a própria estabilidade das relações de trabalho no país.

Em suma, neste tema, o STF busca analisar tanto a licitude da contratação PJ para a prestação de serviços, quanto competência para julgar as alegações referentes à fraude, bem como determinar de quem será o ônus da prova nesses contratos civis/comerciais. Tendo em vista que a contratação PJ já foi considerada constitucional pelo STF, na ADC 66, o cenário mais incerto é sobre a competência jurisdicional e o ônus probatório, que será definido no julgamento de mérito do tema 1389.

4.3 *Distinguishing* como proteção para os trabalhadores

Argumentos tais como inovação, avanço tecnológico, livre iniciativa e eficiência costumam ser utilizados para justificar a pejetização e a flexibilização das relações de trabalho que têm ocorrido nos últimos vinte anos no Brasil. Os indivíduos seriam capazes de firmar seus contratos de trabalho com as empresas a fim de atender melhor às necessidades de ambas as partes. Isso se traduziria em maior produtividade e melhor distribuição dos lucros. Essa alegada capacidade e autonomia inerentes do trabalhador têm sido chamadas de hipersuficiência.

De acordo com Freitas *et al.* (2025), o STF tem se apoiado nesse conceito, em especial nos julgamentos da ADPF 324 e do RE 958.252, quando se presumiu que determinados profissionais, especialmente os muito qualificados, teriam “plena capacidade de autodeterminação, poder de barganha e conhecimento técnico suficiente para negociar em pé de igualdade com os contratantes”.

Os autores ressaltam, porém, que até os trabalhadores com formação técnica e superior, normalmente não possuem margem de liberdade para escolher o modelo de contrato que regerá a prestação de serviços. O que dirá aqueles trabalhadores com pouca formação que costumam ser contratados como terceirizados em grandes empresas.

De todo modo, a reforma trabalhista atendeu aos ditames dessa nova visão, viabilizando a pejetização e ampliando os serviços terceirizados. O STF, por sua vez, tem chancelado o mesmo entendimento, conforme visto no julgamento da ADPF 324,

segundo o qual tais inovações não ensejariam a precarização do trabalho e nem violariam a dignidade do trabalhador. Somente o exercício abusivo de sua contratação é que resultaria em violações (Brasil, 2019).

É justamente em tais circunstâncias de violações que o *distinguishing* se mostrará uma técnica útil, pois ela permite que o juiz não se utilize de determinada jurisprudência já consolidada, a fim de assegurar a correta aplicação da *ratio decidendi*, sempre de maneira fundamentada. O conceito é assim definido por Didier Jr. *et al.* (2011):

Fala-se em *distinguishing* (ou *distinguish*) quando houver distinção entre o caso concreto (em julgamento) e o paradigma, seja porque não há coincidência entre os fatos fundamentais discutidos e aqueles que serviram de base à *ratio decidendi* (tese jurídica) constante no precedente, seja porque, a despeito de existir uma aproximação entre eles, algumas peculiaridades no caso em julgamento afasta a aplicação do precedente (Didier; *et al.*, 2011, p. 489).

Tal técnica tem sido utilizada no direito do trabalho para não aplicar jurisprudências do STF relacionadas à pejetização e flexibilização das relações de trabalho. Aliás, até ministros do próprio STF já decidiram por considerar algumas circunstâncias como exceções a essa regra inovadora da hipersuficiência, como ocorre em contratos que escondem sua real natureza.

Oliveira (2025) destaca dois julgados que exemplificam a situação supramencionada. O primeiro diz respeito a quando o STF decidiu que o acordo coletivo de trabalho, como os de adesão à demissão voluntária, possui autonomia para dar “quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego”, contanto que a adesão pelo trabalhador tenha sido voluntária.

Outro caso pertinente é o da ação trabalhista 0000553-14.2023.5.19.0058, na qual a reclamante alegou ser empregada de uma empresa de cosméticos, mas está afirmou que a trabalhadora era autônoma, sem direito à anotação da carteira de trabalho, conforme definido nos parâmetros de flexibilização da Lei 13.467/17.

Para julgar o caso, o tribunal trabalhista partiu do pressuposto que tal lei se submete aos controles difusos de constitucionalidade e de convencionalidade, inclusive em relação aos tratados internacionais de direitos humanos dos quais o Brasil é signatário. Também fez referência aos “métodos de interpretação sistemático,

finalístico e teleológica, além dos critérios auxiliares histórico e gramatical” (Brasil, 2023).

Visto que a reclamada sustentou que a referida trabalhadora era mera prestadora de serviços, coube à empresa comprovar que a relação não era de emprego. No entanto, foi constatado que os serviços foram prestados de maneira subordinada, pois a reclamante tinha que cumprir as metas estabelecidas pela companhia, além de a empresa interferir significativamente no modo de trabalhar da suposta prestadora de serviços. Assim, o tribunal decidiu que a relação era de emprego e não de prestação de serviços.

Enfatizou-se que a decisão utilizou a figura do *distinguishing*, e que os julgadores não estariam a atentar contra a flexibilização das relações de trabalho preconizada pela Lei 13.467/17 e confirmada pelo STF em reiterados julgamentos. Citou decisão recente do Ministro Flávio Dino em que ele próprio decidira o mesmo em um caso semelhante que chegou à suprema corte, nos seguintes termos:

RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL. ALEGADA CONTRARIEDADE ÀS DECISÕES PROFERIDAS NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO N. 958.252, TEMA 725, NA ADPF N. 324/DF, NA ADC 48 E NA ADI 5625. RECLAMAÇÃO A QUE SE NEGA SEGUIMENTO.

(...)

7. O Tribunal Regional do Trabalho considerou, em sua decisão, que foi confirmada pelo Tribunal Superior do Trabalho, que a prestação de serviços firmada entre as partes, configurava-se como verdadeira relação empregatícia.

A decisão reclamada não merece reforma, uma vez que o reconhecimento do vínculo empregatício não se deu em razão da constatação de licitude ou ilicitude da terceirização da atividade-fim, mas sim pela verificação, no caso concreto, dos elementos caracterizadores da relação de emprego, impondo-se, por isso, o reconhecimento da relação de emprego entre as partes.

No mesmo sentido foi decidido na Reclamação n. 62801, de relatoria da Ministra Cármen Lúcia, “RECLAMAÇÃO. SUSCITADO DESCUMPRIMENTO DE DECISÃO NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO N. 958.252, TEMA 725. AUSÊNCIA DE ESGOTAMENTO DE INSTÂNCIA NA ORIGEM. ALEGADA CONTRARIEDADE À ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL N. 324/DF, À AÇÃO DECLARATÓRIA DE CONSTITUCIONALIDADE N. 48 E À AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE N. 5.625: AUSÊNCIA DE ESTRITA ADERÊNCIA. RECLAMAÇÃO COMO SUCEDÂNEO RECURSAL: IMPOSSIBILIDADE. PRECEDENTES. RECLAMAÇÃO À QUAL SE NEGA

SEGUIMENTO”.

Constata-se que, não se verifica na presente reclamação, a estrita aderência entre o ato impugnado e o entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 324/DF, da Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 48 e da Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 5.625.

Em semelhante sentido, o TST tem reconhecido a legalidade irrestrita da terceirização de serviços, mediante a qual trabalhadores podem ser contratados diretamente ou por outras empresas, para que exerçam atividades meio ou fim, sem que isso se constitua em relação de emprego. No entanto, tem feito distinção em casos que se configuram fraudes de contrato, quando ocorre a subordinação dos trabalhadores à empresa contratante, o que torna a terceirização ilegal.

Nesse sentido foi a decisão no agravo de instrumento em recurso de revista nº 0010671-65.2020.5.03.0069, referente a um banco que contratou uma empresa para que um de seus corretores de seguros atuasse como correspondente bancário. O corretor alegou vínculo empregatício com o banco e a banco afirmou ser apenas uma contratação de pessoa jurídica para que o reclamante atuasse como correspondente bancário:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. LEIS 13.465/15 E 13.467/17 TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS. EMPRESAS PRIVADAS. ATIVIDADE-FIM. POSSIBILIDADE. TEMA DE REPERCUSSÃO GERAL 725 . SUBORDINAÇÃO DIRETA COM A EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS. CORRESPONDENTE BANCÁRIO. PREENCHIMENTO DOS REQUISITOS PREVISTOS NOS ARTS. 2º E 3º DA CLT. FRAUDE NA CONTRATAÇÃO. "PEJOTIZAÇÃO". DISTINGUISHING CONFIGURADO. MATÉRIA FÁTICA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA [...] 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, caracterizado 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 do empregado à empresa tomadora dos serviços, resta configurado o distinguishing da tese expressa pelo STF no Tema 725. Agravo a que se nega provimento. (TST - Ag-AIRR: 00106716520205030069, Relator.: Alberto Bastos Balazeiro, Data de Julgamento: 15/08/2023, 3ª Turma, Data de Publicação: 18/08/2023).

Tanto o juiz de primeira instância quanto o tribunal superior deram razão ao reclamante, pois entenderam que a contratação era uma forma de precarização do trabalho, pois o contratado, embora fosse um corretor de seguro terceirizado, se identificava como bancário dos quadros do contratante, porém não possuía os mesmos direitos dos bancários da instituição. A pejetização teria sido, assim, um mero subterfúgio para dar aparência de legalidade a um contrato fraudulento que ocultava a real natureza da contratação.

Os magistrados chegaram a tais conclusões, que justificaram o *distinguishing*, com base no princípio da primazia da realidade e que a decisão não guarda pertinência com os precedentes do STF sobre pejetização e terceirização.

Portanto, os exemplos acima demonstram que o *distinguishing* realmente é uma técnica eficaz para vislumbrar, no caso concreto, se a contratação sob litígio segue ou não os pressupostos necessários para que haja pejetização e flexibilização das relações de trabalho. O mero discurso da eficiência, da livre iniciativa e da hipersuficiência não é suficiente para que um contrato de trabalho flexível esteja de acordo com as leis infraconstitucionais e com a Constituição Federal.

5 CONCLUSÃO

As relações de trabalho evoluíram ao ponto de ser necessário sistematizar um conjunto de normas legais que visassem a proteção dos trabalhadores, no que tange à dignidade da pessoa humana e a garantia de determinados direitos advindos da relação entre empregador e empregado.

Conforme visto, no Brasil esse modelo já estava consolidado, entretanto ele começou a sofrer transformações com o surgimento da figura da terceirização e, posteriormente, da pejetização. O ponto de inflexão foi o surgimento da terceirização irrestrita no Brasil, que passou a abranger tanto as atividades-meio quanto as atividades-fim.

O estudo demonstrou que esse movimento foi impulsionado pela Reforma Trabalhista de 2017 e, em seguida, consolidado pelas decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) na ADPF 324 e no Recurso Extraordinário 958.252 (Tema 725), que romperam com o modelo anterior de limitação da terceirização às atividades-meio, disposta na Súmula 331 do TST.

Desse modo, foram analisadas as consequências dessa flexibilização, especialmente a proliferação da prática de celebração de contrato de trabalho fraudulento mediante o recurso da pejetização, que frequentemente oculta a verdadeira natureza da contratação do trabalhador.

Na pejetização, a empresa contratante exige que o trabalhador formalize uma Pessoa Jurídica para simular um contrato autônomo de prestação de serviços. Embora o trabalhador pejetizado mantenha determinadas características típicas do vínculo de emprego, como a subordinação e a pessoalidade, porém ele é despojado de direitos e garantias fundamentais previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como FGTS, férias remuneradas, gratificações etc.

A autorização do STF para a terceirização irrestrita, inclusive em atividades-fim, fundamentou-se essencialmente nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, com o objetivo de auxiliar a autonomia empresarial e a minimização de custos.

Tais argumentos são associados ao conceito de hipersuficiência do trabalhador, segundo o qual os profissionais qualificados teriam capacidade plena para negociar contratos em condições de igualdade com a empresa contratante. No entanto, o estudo demonstrou que, na realidade prática, a maioria dos trabalhadores, mesmo os mais qualificados, não possui poder de barganha suficiente para escolher a sua forma de prestação de serviços.

Embora o STF tenha chancelado a pejetização, quando esta ocorre mediante a referida fraude, se torna uma conduta ilícita que permite ao empregador eximir-se das responsabilidades inerentes à relação de emprego e até se evadir o fisco, precarizando a condição do trabalhador.

Assim, foi necessário expor de que modo os direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores poderão ser protegidos da pejetização fraudulenta. Como ficou claro nas jurisprudências apresentadas, bem como na doutrina, tal ilegalidade pode ser corrigida pela Justiça do Trabalho mediante o uso da técnica do *distinguishing*. Ela se tornou a principal ferramenta capaz de equilibrar a autonomia empresarial e a proteção constitucional do trabalhador.

Conforme verificado, o *distinguishing* permite que os tribunais afastem a aplicação do entendimento do STF sobre a licitude da terceirização irrestrita, quando existirem peculiaridades no caso concreto que o tornem distinto do paradigma da suprema Corte. Essa técnica se baseia na correta aplicação da *ratio decidendi* e exige fundamentação detalhada do juiz.

Portanto, os exemplos jurisprudenciais analisados demonstram que o *distinguishing* é uma técnica indispensável no Direito do Trabalho, tendo em vista o avanço da terceirização irrestrita, incluindo a pejetização. A técnica permite que o princípio da primazia da realidade prevaleça sobre a forma contratual, garantindo que o mero discurso de eficiência e livre iniciativa não valide contratos de trabalho fraudulentos. Os abusos na terceirização poderão ser, então, coibidos e os direitos mínimos assegurados na Constituição Federal preservados.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Camila Fernandes. **Terceirização**: análise comparativa entre serviços de Shopping Centers. Belo Horizonte, 2019. Disponível em: <http://bib.pucminas.br:8080/pergamumweb/vinculos/000046/000046dc.pdf>. Acesso em: 10 set. 2025.

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. **O Social em Questão**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 35, p. 19-40, jul. 2015. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=552264586001>. Acesso em: 26 nov. 2024.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

AZEVEDO, Vitor Morgan de. **A pejetização e suas consequências no âmbito do direito do trabalho**. 2020. 21 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito), Centro Universitário do Rio Grande do Norte, Natal, 2020. Disponível em: <http://repositorio.unirn.edu.br/jspui/handle/123456789/196>. Acesso em: 26 nov. 2024.

BARBOSA, Attila Magno e Silva; ORBEM, Juliani Veronezi. “PEJOTIZAÇÃO”: precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, v. 10, n. 2, p. 1-21, 17 dez. 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/20184/pdf>. Acesso em: 26 nov. 2024

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial da União**, 1º maio 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 28 out. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Brasília: **Diário Oficial da União**, 1967. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm. Acesso em: 28 out. 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 28 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 331. Contrato de prestação de serviços. Legalidade (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Brasília: **Diário da Justiça**, 2000. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#:~:text=Não%20cabe%20recurso%20ao%20Tribunal,que%20nele%20seja%20intereessado%20magistrado. Acesso em: 15 set. 2024.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 64, de 4 de fevereiro de 2010. Altera o art. 6º da Constituição Federal, para introduzir a alimentação como direito social. Brasília: **Diário Oficial da União**, 2010.

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília: **Diário Oficial da União**, 2017.

BRASIL. 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. Brasília: **Diário Oficial da União**, 2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tribunal Pleno. **Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF)**. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso. Brasília, 30 de agosto de 2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>. Acesso em: 2 de abril de 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tribunal Pleno. **Recurso Extraordinário (RE)**. Relator: Ministro Luiz Fux. Minas Gerais, 30 de agosto de 2018. Disponível em: https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/acordao_re_958.252.pdf. Acesso em: 2 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Repercussão Geral no Recurso Extraordinário Com Agravo (ARE)**. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Paraná, 14 de abril de 2025. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15375825805&ext=.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal STF. **Rcl 66182 RS**. 19 mar. 2024. JusBrasil. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/2469434020/inteiro-teor-2469434021>. Acesso em: 18 nov. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação**. Relator: Ministro Gilmar Mendes. São Paulo, 21 de outubro de 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/wp-content/uploads/2024/10/Reclamacao-72.873-SP-Gilmar-Mendes.pdf>. Acesso em: 12 nov. de 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Ag-AIRR 0010671-65.2020.5.03.0069**, 15 ago. 2023. JusBrasil. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1936627742/inteiro-teor-1936627744?origin=serp>. Acesso em: 18 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 331**. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html. Acesso em: 18 mar. 2025.

CAMPOS, André Gambier. A terceirização no Brasil e as distintas propostas de regulação. In: CAMPOS, André Gambier (org.). **Terceirização do Trabalho no Brasil**: novas e distintas perspectivas para o debate. Brasília: Ipea, 2018. p. 143-156. Disponível em:

https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8258/1/Terceiriza%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalho%20no%20Brasil_novas%20e%20distintas%20perspectivas%20para%20o%20debate.pdf. Acesso em: 26 nov. 2024.

CARVALHO, Thiago Moreira de. **A terceirização como corolário da reforma trabalhista**: aspectos positivos e negativos da terceirização no Brasil. 2020. 20 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito), Centro Universitário do Rio Grande do Norte, Natal, 2020. Disponível em:

<http://repositorio.unirn.edu.br/jspui/handle/123456789/192?mode=full>. Acesso em: 26 nov. 2024.

CATHARINA, Alexandre de Castro. A distinção (*distinguishing*) no direito processual brasileiro: um panorama teórico e normativo. **Revista de Processo, Jurisdição e Efetividade da Justiça**, v. 9, n. 2, p. 1-21, 15 fev. 2024. Disponível em:

<https://indexlaw.org/index.php/revistaprocessojurisdicao/article/view/9920/pdf>. Acesso em: 26 nov. 2024.

COSTA, Andrea Dourado. **A (in)constitucionalidade da terceirização à luz do Tema 725 do STF**. Disponível em:

<https://www.even3.com.br/anais/jornadapesquisadireitopql/763118-A>. Acesso em: 27 mar. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. *E-book*.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Terceirização trabalhista**. São Paulo: LTr, 2019. Disponível em: <https://vlex.com.br/vid/terceirizacao-trabalhista-619384486>. Acesso em: 18 mar. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Terceirização trabalhista**. Vlex, 2017. Disponível em: <https://vlex.com/vid/terceirizacao-trabalhista-619384486>. Acesso em: 15 set. 2024.

DIDIER JR., Fredie. **Curso de direito processual civil**: teoria da prova, direito probatório, ações probatórias, decisão, precedente, coisa julgada e antecipação dos efeitos da tutela. 10. ed. Salvador: Jus Podivm, 2015.

DRUCK, Graça; FRANCO Tânia. **A perda da razão social do trabalho**: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo; 2007.

FEITOSA, Catia da Silva. **A flexibilização das normas trabalhistas**: uma análise da eficácia dos modelos de flexibilização vigentes e o impacto ocasionado na

Economia com reflexos nas relações de trabalho. São Luís, 2016. Disponível em: <http://tedebc.ufma.br:8080/jspui/bitstream/tede/1494/2/CatiaSilvaFeitosa.pdf>. Acesso em: 07 set. 2025.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Terceirização e trabalho análogo ao escravo: coincidência?** Indicadores de emprego, 2014 [online]. Disponível em: <https://indicadoresdeemprego.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/12/tercerizac3a7c3a3o-e-trabalho-anc3a1logo-ao-escravo1.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2024.

FREZ, Genivaldo Marcilio; MELLO, Vanessa Mieiro. Terceirização no Brasil. **SADJS** -South American Development Society Journal, São Paulo, v. 2, n. 4, 2016. Disponível em: <http://sadsj.org/index.php/revista/article/view/32/31>. Acesso em: 16 mar. 2025.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas, 2019. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/09/Livro-REMIR-v-site.pdf>. Acesso em: 23 abr. 2025.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025. *E-book*. p.Capa. ISBN 9788553625963. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553625963/>. Acesso em: 12 nov. 2025.

LIMA, Camila de Almeida Nascimento. **Pejotização e o princípio constitucional da isonomia: a desigualdade nas relações de trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso (Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás), Goiânia, 2025. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/8968/1/TCC%20Camila.pdf>. Acesso em: 2 set. 2025.

LIMA, Jéssica Thuany de Moura. **Análise dos precedentes do STF e a legalização da terceirização da atividade fim no Brasil**. (Revista *Foco Interdisciplinary Studies*), São Paulo - SP, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.54751/revistafoco.v17n12-065>. Acesso em: 12 nov. 2025.

MARCELINO, Paula Regina. Afinal, o que é terceirização? Em busca de ferramentas de análise e de ação política. **PEGADA – A Revista da Geografia do Trabalho**, v. 8, n. 2, 2012. Disponível em: <https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/1640>. Acesso em: 26 nov. 2024.

MARCONI, Nelson; BRANCHER, Marco Capraro. **Nota técnica sobre os impactos da pejotização sobre arrecadação tributária**. São Paulo, 2024. Disponível em: https://eaesp.fgv.br/sites/eaesp.fgv.br/files/impactos_da_pejotizacao_sobre_a_arrecadao_de_tributos_-_final.pdf. Acesso em: 15 ago. 2025.

MARQUES, Fernanda Alves Pires. **A terceirização de forma irrestrita no âmbito do direito do trabalho: análise da decisão do supremo tribunal federal proferida no julgamento da adpf nº 324, do recurso extraordinário nº 958.252 e das adis nº 5.685,**

6.686, 5.687, 5.695 e 5.735. 2022. 77 f. TCC (Graduação em Direito) – Curso de Faculdade Nacional de Direito, Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/18835/1/FAPMarques.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2024.

MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. 40. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. *E-book*. p.IV. ISBN 9788553622627. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553622627/>. Acesso em: 16 mar. 2025.

OLIVEIRA, Marshall D'Angelo Aguiar de; CAMPANATE, Thaís Gonçalves Silva; SILVA, Yane Machado; PIMENTEL, André Luiz Duarte; NETO, Gerson Cabral de Freitas. O Instituto Da Terceirização no Direito do Trabalho. **A Revista Científica Eletrônica – RACE JURÍDICA**, Goiás, v. 1, 2017. Disponível em: <https://unifasc.edu.br/wp-content/uploads/2022/04/Marshall-O-INSTITUTO-DA-TERCEIRIZACAO-NO-DIREITO-DO-TRABALHO-PRECISA-DE-ANALISE-MINUCIOSA-21-1.pdf>. Acesso em: 26 mar. 2025.

OLIVEIRA, Ana Luíza Matos de. **Os contratos precários no direito do trabalho pós reforma trabalhista: entre a flexibilização e a proteção do trabalhador**. 2025. 44 f. Monografia, Universidade Federal de Campina Grande, Paraíba, 2025.

PERES, Célia Mara. A contratação de pessoa jurídica e a caracterização de vínculo empregatício. *In*: JOÃO, Paulo Sérgio; TEIXEIRA, Pedro Paulo. **Temas em Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

FREITAS, Erica Vitoria da Silva; SANTOS, Wiltor Soares; LIMA, Jhéssica Luara Alves de. Pejotização: relação de trabalho e a convergência entre o código civil e a CLT. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**, Ano 8, v. XIX, n.19, jul.-dez., 2025.

PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre L.; MAGANO, Isabella R. **Reforma trabalhista**. São Paulo: Editora Blucher, 2017. *E-book*. p.13. ISBN 9788521212690. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788521212690/>. Acesso em: 22 abr. 2025

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Método, 2023.

RODAS, João Grandino. Nos moldes da nova legislação, terceirização pode ser benéfica. **Consultório Jurídico**, São Paulo, 15 de novembro de 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-nov-15/olhar-economico-moldes-legislacao-terceirizacao-benefica/#:~:text=Da%20confer%C3%AAncia%20de%20Renato%20Custodio%20pode%2Dse%20extrair%20que%20as, trabalho%20necess%C3%A1rios%20para%20que%20se>. Acesso em: 28 out. 2024.

ROSENFELD, Cinara L. Trabalho decente e precarização. **Tempo Social**, v. 23, n. 1, p. 247-268, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ts/a/Spsv6VwqHqsWsxxkLCmjYhf/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 26 nov. 2024.

RODRIGUES, Fabio. Decisão do STF sobre pejetização trava ação de trabalhadores resgatados. Agência Brasil. 23 de abril de 2025. Disponível em: <https://sindpdce.org.br/2025/04/23/decisao-do-stf-sobre-pejetizacao-trava-acao-de-trabalhadores-resgatados/>. Acesso em: 12 nov. 2025.

SILVA, João Francisco da. **A pejetização e a jurisprudência dos tribunais**. Dissertação (Mestrado em Direito). 120f. Pontifícia Universidade de São Paulo, São Paulo//SP, 2023. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/bitstream/handle/39379/1/Jo%c3%a3o%20Francisco%20da%20Silva.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2025.

SILVA, Weber Allak da. **A pejetização no setor de serviços**: um estudo exploratório sob o ponto de vista tributário. Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/5c5bfa96-78ab-4b41-a718-a80c89d9da1e/content>. Acesso em: 1 set. 2025.

SILVA, Francizete Correia Amaro da; SANTAGUIDA, Bárbara Maria Moreira Dante; FARIAS, Athena de Albuquerque. Pejetização e Parasubordinação. **Id On Line Revista de Psicologia**, v. 9, n. 27, p. 216, 9 jun. 2015. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/351/487>. Acesso em: 26 nov. 2024.

SOUSA, Ana Beatriz de Sá Bezerra e. Pejetização das relações de trabalho: Forma lícita de contratação ou fraude trabalhista? . Belém/PA, 2023. Disponível em: <https://bdm.ufpa.br/server/api/core/bitstreams/90a535d2-9b2f-4756-ab1b-404a37cb0064/content>. Acesso em: 01 set. 2025.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira; GALVÃO, Andréia; KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda; Almeida Paula Freitas de; ANDRADE, Hélio Rodrigues de. **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. São Paulo, 2017. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/reformatrabalhista.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2025.

VALENTIM, Carlos Roberto. **Transformações do direito do trabalho brasileiro sob o viés do fenômeno da flexibilização e seus impactos sociojurídicos nos direitos fundamentais dos trabalhadores**. Franca, 2018. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/server/api/core/bitstreams/2b580897-95da-4940-a2da-5152931579cf/content>. Acesso em: 13 set. 2025.

WESTIN, Ricardo. Autonomia ou fraude? País discute limites da 'pejetização' do trabalhador. **Agência Senado**, 15 de agosto de 2025. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2025/08/autonomia-ou-fraude-pais-discute-limites-da-pejetizacao-do-trabalhador>. Acesso em: 11 nov. 2025.