

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO ESTADO DO PARÁ
ÁREA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM DIREITO
MESTRADO EM DIREITO, POLÍTICAS PÚBLICAS E DESENVOLVIMENTO
REGIONAL

KAREN DAYANA PEREIRA PEIXOTO

**A PEJOTIZAÇÃO NO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL: REFLEXÕES À LUZ DO
TRABALHO DECENTE**

BELÉM - PA
2024

KAREN DAYANA PEREIRA PEIXOTO

**A PEJOTIZAÇÃO NO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL: REFLEXÕES À LUZ
TRABALHO DECENTE**

Dissertação de Mestrado apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, junto ao Programa de Pós-Graduação em Direito do Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA).
Área de Concentração: Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional.
Linha de Pesquisa: Direito, Políticas Públicas e Direitos Humanos.
Orientador: Prof. Dr. José Claudio Monteiro de Brito Filho.

Belém – PA
2024

KAREN DAYANA PEREIRA PEIXOTO

**A PEJOTIZAÇÃO NO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL: REFLEXÕES À LUZ DO
TRABALHO DECENTE**

Dissertação de mestrado apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre
junto ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito do Centro Universitário do
Estado do Pará – CESUPA

Orientador: Prof. Dr. José Claudio Monteiro de Brito Filho

Banca Examinadora

Prof. Dr. José Claudio Monteiro de Brito Filho
Centro Universitário do Estado do Pará

Prof^a. Dr^a. Vanessa Rocha Ferreira
Centro Universitário do Estado do Pará

Prof. Dr. Luciano Dorea Martinez Carreiro
Universidade Federal da Bahia

Belém/PA, 26 de agosto de 2024.

Avaliação: _____

Belém – PA
2024

"É justo que muito custe o que muito vale."
(Santa Teresa de Jesus).

A Deus, fonte de toda sabedoria e força, pela
graça e pela presença constante em cada
momento da minha vida. Aos meus pais, por
terem me guiado em cada passo deste caminho
e pelo amor incondicional.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, pela dádiva da vida, pela saúde e pela força que me permitiram seguir em frente e alcançar este sonho. Sem a Sua presença constante, guiando meus passos e iluminando meu caminho, nada disso seria possível. Obrigada, Deus e Nossa Senhora de Nazaré, por me sustentarem a cada momento, por me darem coragem nos momentos de dúvida e por me abençoarem com a capacidade de realizar meus objetivos.

Aos meus amados pais, Ivonete e Osvaldo, que são motivação de fé e meus maiores incentivadores. Vocês foram meu alicerce, me apoiando com amor incondicional e sacrifícios inimagináveis. Pai, toda bênção que eu tiver será dedicada ao senhor e sua história, obrigada por ser um exemplo em tudo o que faz. Mãe, sua força e dedicação são a razão pela qual estou aqui hoje, e a senhora sempre será o maior orgulho que tenho na vida. Minha gratidão a vocês é eterna.

Ao meu orientador, Prof. Dr. José Claudio Monteiro de Brito Filho. Suas lições foram além do conhecimento jurídico, trazendo também ensinamentos de vida e empatia. Sua orientação foi crucial para que eu pudesse superar os obstáculos, acreditar em mim e persistir até o fim desta jornada. Levarei seus conselhos para sempre comigo!

Ao Eduardo, meu companheiro e incentivador. Você foi minha rocha, me encorajando a seguir em frente mesmo quando eu duvidava de mim mesma. Sua luz foi um farol e um guia nos dias mais difíceis. Obrigada por estar ao meu lado em cada passo desta jornada, por me dar forças e por acreditar em mim sempre.

Aos meus amados irmãos, sobrinhos, tias e sogra. Vocês são uma fortaleza em minha vida. Cada sorriso e cada abraço de vocês renovam minhas energias e me fazem querer ser uma pessoa melhor. Vocês são razão de toda dedicação.

Aos meus queridos, Ângelo, Ana Laura, Endy, Marina, Giulia, Victoria e Natália, confidentes e amigos. Obrigada por compartilharem comigo sonhos e desafios, por estarem sempre ao meu lado e por tanto apoio. Nossa jornada juntos é um tesouro para mim.

Aos professores do PPGD do CESUPA, em especial aos professores Dr^a. Vanessa Rocha Ferreira; Dr. Jean Carlos Dias; Dr. Felipe Prata Mendes; Dr^a. Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, por todas as contribuições únicas e valiosas para meu crescimento acadêmico e pessoal. Obrigada por desafiarem-me a sair da zona de conforto e por compartilharem seu conhecimento com tanta dedicação. Vocês foram guias de sabedoria e esperança. Minha gratidão é imensa!

Aos meus amigos de mestrado, Juliana Eiró, Gabriel Macêdo e Ana Luiza, que se tornaram do coração. Agradeço pelos momentos compartilhados, pelas angústias e vitórias

divididas. Nosso laço se fortaleceu a cada dia, e sou grata por isso. Tenham certeza de que tudo o que vivi nesses anos de mestrado tem um pouco de cada um de vocês.

Esta dissertação é um reflexo do amor e do apoio de cada um de vocês. Sem a ajuda de todos, este sonho não teria se realizado.

Muito obrigada, de todo o coração!

RESUMO

Esta dissertação analisa as decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre a pejetização, a partir da ótica do trabalho decente. O objetivo é investigar como as decisões do STF que endossam a pejetização, com base na terceirização, interferem na promoção do Trabalho Decente no Brasil. A pesquisa aborda a posição do STF sobre a pejetização, identificando argumentos dos Ministros e nuances legais influentes. Avalia também a influência dessas decisões nas condições de trabalho e nos direitos dos trabalhadores, apontando vulnerabilidades e possíveis violações aos padrões mínimos de proteção laboral. A dissertação esclarece os instrumentos jurídicos da terceirização e da pejetização, delimitando suas características e implicações legais. Conclui que, apesar dos direitos fundamentais estabelecidos pela Constituição, a legislação infraconstitucional flexibiliza direitos trabalhistas, gerando precarização. O STF, ao legitimar a pejetização como terceirização, confunde conceitos, prejudicando trabalhadores e enfraquecendo a proteção legal, comprometendo a promoção do Trabalho Decente. A pesquisa é teórica e empírica, combinando revisão bibliográfica e análise jurisprudencial. No âmbito teórico, revisa doutrinas, teorias e princípios jurídicos sobre pejetização e terceirização no Direito do Trabalho. Empiricamente, examina decisões do STF, coletando e analisando acórdãos para identificar padrões e impactos. A busca no site do STF, realizada em 12 de dezembro de 2023, utilizou palavras-chave como "pejetização" e "pejetização e terceirização", resultando em 25 e 24 acórdãos, respectivamente. A análise qualitativa interpreta dados jurisprudenciais e doutrinários, oferecendo uma compreensão aprofundada e fundamentada sobre as implicações dessas decisões no Trabalho Decente. A pesquisa conclui que o STF tende a validar a pejetização via terceirização, reformulando entendimentos do TST e TRTs, mas enfrenta críticas sobre a eficácia na proteção dos direitos dos trabalhadores. Analisando decisões do STF, a pesquisa revela argumentos e fundamentos jurídicos, destacando a necessidade de uma Justiça do Trabalho especializada para distinguir corretamente entre terceirização e pejetização, assegurando condições de trabalho decentes.

Palavras-chave: Pejetização; trabalho decente; Supremo Tribunal Federal (STF).

ABSTRACT

This dissertation analyzes the decisions of the Federal Supreme Court (STF) on pejetização, from the perspective of decent work. The objective is to investigate how the STF decisions that endorse pejetization, based on outsourcing, interfere with the promotion of Decent Work in Brazil. The research addresses the STF's position on pejetization, identifying arguments from Ministers and influential legal nuances. It also assesses the influence of these decisions on working conditions and workers' rights, pointing out vulnerabilities and possible violations of minimum labor protection standards. The dissertation clarifies the legal instruments of outsourcing and pejetization, delimiting their characteristics and legal implications. It concludes that, despite the fundamental rights established by the Constitution, infraconstitutional legislation makes labor rights more flexible, creating precariousness. The STF, by legitimizing pejetization as outsourcing, confuses concepts, harming workers and weakening legal protection, compromising the promotion of Decent Work. The research is theoretical and empirical, combining bibliographical review and jurisprudential analysis. On a theoretical level, it reviews doctrines, theories and legal principles on pejetização and outsourcing in Labor Law. Empirically, it examines STF decisions, collecting and analyzing rulings to identify patterns and impacts. The search on the STF website, carried out on December 12, 2023, used keywords such as "pejetização" and "pejetização and outsourcing", resulting in 25 and 24 rulings, respectively. Qualitative analysis interprets jurisprudential and doctrinal data, offering an in-depth and reasoned understanding of the implications of these decisions for Decent Work. The research concludes that the STF tends to validate pejetization via outsourcing, reformulating understandings of the TST and TRTs, but faces criticism about its effectiveness in protecting workers' rights. Analyzing STF decisions, the research reveals arguments and legal foundations, highlighting the need for a specialized Labor Court to correctly distinguish between outsourcing and pejetization, ensuring decent working conditions.

Keywords: Pejetization; decent work; Federal Supreme Court (STF).

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADC	Ação Declaratória de Constitucionalidade
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
ADPF	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
ANAMATRA	Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho
CBF	Confederação Brasileira de Futebol
CESUPA	Centro Universitário do Estado do Pará
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNPJ	Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica
CRFB/88	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
IFF	Instituto Fernando Filgueiras
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
MP	Ministério Público
MPF	Ministério Público Federal
OAB	Ordem dos Advogados do Brasil
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PIDESC	Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU
Rcls.	Reclamações
RE	Recurso Extraordinário
STF	Supremo Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho
TRT	Tribunais Regionais do Trabalho

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

GRÁFICOS

Gráfico 1 -	Frequência de Termos Jurídicos nos Acórdãos do STF.....	47
-------------	---	----

LISTA DE TABELA

Tabela 01 - Número de decisões pesquisadas e com publicação até o dia 01/12/2023.....	22
Tabela 02 - Parâmetros utilizados para pesquisa.....	23

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
2	DECISÕES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL REFERENTES À PEJOTIZAÇÃO.....	20
3	O DIREITO AO TRABALHO DECENTE E OS DESAFIOS À SUA REALIZAÇÃO.....	49
4	TERCEIRIZAÇÃO E PEJOTIZAÇÃO: ASPECTOS JURÍDICOS DE INSTITUTOS DISTINTOS.....	58
4.1	TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO.....	59
4.1.1	Denominação e definição.....	60
4.1.2	Regulamentação normativa.....	62
4.1.3	Da licitude e ilicitude da terceirização.....	66
4.2	PEJOTIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO.....	69
4.2.1	Denominação e definição.....	70
4.2.2	A pejotização para o Tribunal Superior do Trabalho.....	74
4.3	ASPECTOS DISTINTIVOS ENTRE TERCEIRIZAÇÃO E PEJOTIZAÇÃO.....	77
4.4	A PEJOTIZAÇÃO PARA O SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL.....	80
5	CONCLUSÃO	91
	REFERÊNCIAS.....	94

1 INTRODUÇÃO

A evolução das relações de trabalho está intrinsecamente ligada ao desenvolvimento socioeconômico, político e tecnológico (Dedecca, 2005). O Direito do Trabalho surge para regular as condições laborais e proteger os trabalhadores, que são a parte mais vulnerável na relação com os empregadores. Contudo, a precarização do trabalho permanece um desafio constante (Araújo Neto; Rocha, 2023).

A análise histórica remonta à Revolução Industrial, que trouxe mudanças profundas nas relações de trabalho e sociais (Ferreira; Santos, 2021). A transição do trabalho artesanal para a produção em massa reconfigurou o cenário laboral, com métodos mais eficientes, porém mais padronizados e despersonalizados, estabelecendo bases para a precarização do trabalho (Brito Filho, 2023).

A globalização intensificou a busca por flexibilização das relações de emprego, levando à terceirização e ao uso de falsos vínculos empregatícios para contornar leis trabalhistas e previdenciárias (Farias et al., 2023). Essas mudanças suscitaram preocupações crescentes devido à precarização cada vez mais evidente nas relações laborais, como é o caso da pejetização (Oliveira, 2022).

O termo "pejetização" refere-se à contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas, diferenciando-se da relação tradicional de emprego materializada em um contrato, em que o indivíduo é considerado um empregado, sujeito às leis trabalhistas e à proteção social. A prática surgiu com a Lei do Bem, que abriu essa possibilidade, porém, torna-se problemática quando as empresas tentam dissimular o verdadeiro vínculo empregatício para burlar as leis trabalhistas e previdenciárias (Ferreira; Santos, 2021; Brasil, 2005; Farias et al., 2023).

Esse fenômeno transcende a legalidade, envolvendo questões éticas e sociais ligadas à exploração do sistema trabalhista e à precarização do emprego (Suijkerbuijk, 2019). A discussão sobre a pejetização deve considerar não apenas os aspectos jurídicos, mas também os impactos sociais e econômicos (Rosenfield; Mossi, 2020).

É crucial buscar soluções que garantam a justiça nas relações de trabalho, protegendo os direitos dos trabalhadores e a integridade das leis trabalhistas, tributárias e previdenciárias, promovendo um ambiente de trabalho equitativo e ético. A discussão sobre a pejetização é fundamental para construir uma sociedade mais justa e inclusiva, onde o trabalho seja digno e respeitado (Rosenfield; Mossi, 2020).

A falta de regulamentação clara sobre a pejetização causa insegurança jurídica, levando a disputas legais complexas que sobrecarregam o sistema judicial e dificultam a

resolução eficiente dos conflitos, tornando a questão um tema de debate nos Tribunais do Trabalho e no STF (Ferreira; Santos, 2021).

Por essa razão, será realizado um recorte instrucional, a pesquisa realiza um recorte instrucional, analisando as decisões do STF sobre a pejetização, dada sua relevância na interpretação e aplicação do Direito do Trabalho no Brasil. (Brito Filho, 2021).

A harmonização e a compatibilização dos entendimentos entre as instâncias judiciais são essenciais para garantir uma proteção eficaz e a promoção de condições dignas de trabalho para todos os cidadãos (Mendes, 2010).

A divergência em análise assume importância significativa, uma vez que as decisões proferidas pelo STF exercem influência determinante na interpretação e regulamentação da prática conhecida como pejetização. Ao desconsiderar o vínculo empregatício, mesmo diante de elementos que o caracterizam, o STF pode impactar diretamente a salvaguarda dos direitos dos trabalhadores.

O STF, na qualidade de mais alta instância judicial do Brasil, desempenha papel central na interpretação e aplicação dos direitos fundamentais e sociais, abrangendo também as leis concernentes ao âmbito laboral. Em um contexto contemporâneo marcado por transformações significativas nas relações de trabalho, a análise das decisões do STF relacionadas à pejetização e às novas modalidades de emprego assume relevância ímpar. Diversos fatores, que influenciam diretamente a vida dos trabalhadores e a dinâmica econômica do país, justificam essa importância.

Ademais, as mudanças recentes nas formas de trabalho, impulsionadas pela tecnologia, globalização e novos modelos de negócios, têm ensejado a emergência de modalidades como o trabalho remoto, o trabalho intermitente e o trabalho por aplicativos (Testi, 2019). Tais formas frequentemente desafiam as estruturas tradicionais de emprego, suscitando questionamentos acerca da proteção dos direitos trabalhistas, da segurança social e da equidade na remuneração.

Nesse contexto, as decisões do STF desempenham importância vital na delimitação da aplicabilidade das leis trabalhistas vigentes a essas novas modalidades de trabalho, pois podem estabelecer diretrizes claras quanto à jornada laboral, direito a férias, pagamento de horas extras e acesso a benefícios previdenciários.

No cenário contemporâneo, a pejetização desafia a legislação trabalhista, sendo um dos desdobramentos marcantes da ascensão das modalidades de trabalho na 4ª Revolução Industrial (Schwab, 2016). Este fenômeno impacta as condições de trabalho e

se relaciona com o conceito de trabalho decente da OIT. O Estado tem a responsabilidade de garantir condições dignas de trabalho (Brito Filho, 2023).

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88), em seu artigo 7º, estabeleceu direitos trabalhistas essenciais para equilibrar a relação entre empregadores e empregados, protegendo a dignidade humana (Brasil, 1988). A OIT define o Trabalho Decente como o núcleo essencial para que todos possam trabalhar com dignidade (OIT, 1999).

No entanto, o conceito de trabalho decente da OIT é insuficiente para abordar as complexas questões da pejetização e das novas modalidades de trabalho. É necessário ampliar o escopo do trabalho decente, incorporando instrumentos internacionais de direitos humanos no trabalho (Brasil, 1992).

Para garantir o trabalho decente, é essencial respeitar preceitos como saúde e segurança no trabalho, justas condições de trabalho, remuneração adequada e proteção contra riscos sociais. Não basta garantir o acesso ao emprego; é preciso criar condições que assegurem justiça e respeito pelos direitos fundamentais de todos os trabalhadores (Brito Filho, 2023).

No âmbito individual, a garantia do trabalho decente requer um conjunto mínimo de direitos que promova a inclusão social, a melhoria das condições socioeconômicas e a realização pessoal dos trabalhadores. O trabalho deve ser oferecido sem discriminações, repudiando a desigualdade (Brito Filho, 2021).

Nesse contexto, a presente investigação visa responder ao seguinte problema de pesquisa: de que maneira a atual posição do STF, que endossa a prática de pejetização com base no instituto da terceirização, influencia na promoção do Trabalho Decente no Brasil?

Portanto, o objetivo geral desta pesquisa consiste em analisar de que maneira as decisões do STF que endossam a prática da pejetização com base no instituto da terceirização interferem na promoção do Trabalho Decente no Brasil. A pesquisa busca compreender as implicações jurídicas, econômicas e sociais dessas decisões, visando contribuir para o debate sobre as condições de trabalho e os direitos dos trabalhadores no atual cenário laboral do país.

Os objetivos específicos da pesquisa incluem a análise da posição do STF em relação à prática da pejetização, identificando os principais argumentos utilizados pelos ministros nos acórdãos e compreendendo as nuances legais que influenciam a interpretação desta prática. Além disso, visa-se avaliar a influência das decisões do STF

que endossam a pejotização com base na terceirização nas condições de trabalho e nos direitos dos trabalhadores, identificando áreas de vulnerabilidade e possíveis violações aos padrões mínimos de proteção laboral e ao conceito de Trabalho Decente.

Ademais, busca-se examinar e esclarecer os instrumentos jurídicos da terceirização e da pejotização, delimitando suas características, implicações legais e práticas associadas. Dessa forma, estabelecerá uma distinção clara entre esses dois modelos de contratação e suas implicações nas relações de trabalho.

Para atingir os fins almejados, a presente pesquisa é estruturada em cinco seções. A primeira corresponde a esta introdução. A segunda destina-se à análise das decisões do STF referentes à pejotização. Inicialmente, envolve a identificação de casos pertinentes e a leitura dos acórdãos para compreender os argumentos centrais apresentados pelos ministros. Posteriormente, busca-se documentar esses principais argumentos, contextualizando-os dentro do âmbito jurídico, e compreendendo as nuances específicas que podem influenciar a interpretação da prática da pejotização.

A terceira seção objetiva identificar áreas de vulnerabilidade e possíveis violações aos padrões mínimos de proteção laboral e ao conceito de Trabalho Decente. Essa avaliação permitirá uma compreensão mais precisa dos efeitos dessa prática sobre os trabalhadores e suas condições de trabalho, proporcionando insights para a discussão sobre o Trabalho Decente no contexto laboral brasileiro.

A quarta seção examina os instrumentos jurídicos da terceirização e da pejotização, esclarecendo suas características e implicações nas relações de trabalho. Busca distinguir claramente entre os dois modelos e avalia as decisões do STF à luz do Trabalho Decente. Analisa como essas decisões afetam a dignidade, segurança e bem-estar dos trabalhadores.

Por fim, a última seção compreende as considerações finais da presente pesquisa, pois, entende-se que, ao realizar essa avaliação, torna-se possível compreender de que maneira as decisões do STF promovem a garantia de condições de trabalho dignas e justas para os profissionais inseridos nesse contexto específico.

A presente pesquisa adota a análise de conteúdo como estratégia metodológica para a compreensão e investigação de um objeto definido, o qual dificilmente poderia ser observado por outras estratégias, uma vez que não se limita à mera descrição dos fatos, mas visa construir significados e interpretações de maneira profunda (Rocha; Deusdará, 2005). Nesse sentido, para atingir o propósito almejado, será realizado o refinamento temático, temporal e institucional (Machado, 2019).

Este estudo se insere diretamente na linha de pesquisa intitulada "Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional" do Programa de Pós-Graduação stricto sensu do Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA). A pesquisa aborda questões fundamentais relacionadas aos direitos laborais e ao conceito de Trabalho Decente, aspectos cruciais no contexto dos Direitos Humanos.

Ao analisar as decisões do STF sobre a prática da pejetização associada à terceirização, a pesquisa proporciona uma contribuição substancial para a compreensão das políticas públicas relacionadas ao mercado de trabalho. Identificam-se áreas de vulnerabilidade e possíveis violações aos padrões mínimos de proteção laboral, fornecendo dados cruciais para a formulação de políticas que visem promover condições de trabalho decentes.

Ademais, ao avaliar essas decisões à luz do arcabouço de direitos mínimos necessários para assegurar o Trabalho Decente, a pesquisa apresenta uma perspectiva crítica e analítica que enriquece o debate jurídico e político. Considera-se também o impacto social e econômico dessas decisões, alinhando-se diretamente aos objetivos das políticas públicas voltadas para o mercado de trabalho e a justiça social.

Portanto, esta pesquisa não apenas se relaciona com a linha de pesquisa do programa, mas também oferece uma contribuição valiosa para o entendimento e a promoção dos direitos humanos no contexto laboral, ao mesmo tempo em que dialoga com as políticas públicas e os desafios contemporâneos do mercado de trabalho.

Nesse contexto, serão introduzidos princípios amplos e consolidados, como os direitos trabalhistas, jurisprudência e a legislação vigente relacionada à terceirização e pejetização. A partir dessas premissas gerais, aplicar-se-á um raciocínio consistente para extrair conclusões específicas sobre o impacto das decisões do STF nessas práticas laborais.

A presente pesquisa é classificada como teórica e empírica. No âmbito teórico, busca-se a produção de conhecimento e a elaboração de conceitos, fundamentando-se em uma revisão aprofundada da literatura acadêmica e normativa sobre o tema. Isso inclui a análise de doutrinas, teorias e princípios jurídicos pertinentes.

Por outro lado, a pesquisa possui uma natureza empírica, uma vez que examina de forma detalhada as decisões do Supremo Tribunal Federal (STF). Isso envolve a coleta e análise de dados provenientes de julgados, identificando padrões, tendências e impactos dessas decisões no cenário jurídico e social. Dessa forma, a pesquisa alia a construção

conceitual teórica com a observação e interpretação de dados reais, proporcionando uma compreensão mais abrangente e fundamentada do objeto de estudo.

O propósito exploratório desta pesquisa se revela ao aprofundar a compreensão de fenômenos específicos, tais como a pejotização e a terceirização no contexto do Direito do Trabalho. Isso adquire relevância ao identificar padrões interpretativos e nuances legais que, porventura, não sejam imediatamente evidentes, estabelecendo, desse modo, uma base sólida para a análise das decisões do STF.

Acredita-se que a postura atual do STF, ao endossar a prática da pejotização por meio do instituto da terceirização, pode ter impactos adversos na promoção do Trabalho Decente no Brasil. Levanta-se a possibilidade de que uma corte generalista, como o STF, ao aplicar subconceitos de direitos fundamentais e sociais, possa apresentar limitações práticas que eventualmente prejudiquem os interesses dos trabalhadores, sugerindo que talvez o posicionamento das instâncias mais especializadas possa ser mais eficaz para garantir a proteção e promoção dos direitos laborais.

A análise será qualitativa, pois as informações essenciais serão retiradas de material jurisprudencial, buscando um diálogo do Poder Judiciário, por meio dos julgados, bem como com o que se tem disponível de doutrina para o tema (Palma; Feferbaum; Pinheiro, 2019).

A pesquisa adota como procedimento metodológico a análise jurisprudencial. Essa escolha se justifica pela necessidade de coletar e analisar informações contidas nos acórdãos para compreender as bases conceituais e legais relacionadas à pejotização, terceirização e Trabalho Decente.

Para compor a amostra jurisprudencial, destaca-se que a seleção dos acórdãos para análise foi realizada com o intuito de assegurar imparcialidade e objetividade na pesquisa. Em 12 de dezembro de 2023, como data de publicação, acessou-se o site oficial do STF no endereço eletrônico: “https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?base=acordaos&pesquisa_inteiro_teor=false&sinonimo=true&plural=true&radicais=false&buscaExata=true&page=1&pageSize=100&queryString=pejotiza%C3%A7%C3%A3o&sort=date&sortBy=desc”. Nesse portal, inseriu-se a palavra-chave "pejotização" para buscar decisões pertinentes ao tema. A busca constatou 25 resultados¹, sendo observada uma tendência do STF em utilizar o

¹ São eles: Rcl 58911 AgR; Rcl 60525 AgR; Rcl 60749 AgR; Rcl 59120 AgR; Rcl 58853 AgR; Rcl 61405 AgR; Rcl 60436 AgR; Rcl 53049 AgR; Rcl 61583 AgR; Rcl 60717 AgR; Rcl 56046 AgR-ED; Rcl 57917 AgR; Rcl 57057 AgR; Rcl 58104 AgR; Rcl 58301 AgR-segundo; Rcl 55806 AgR; Rcl 58301

instituto da terceirização para reformular os entendimentos do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT), validando, de maneira genérica, a pejotização.

Com o intuito de realizar uma análise de conteúdo mais fidedigna, as palavras-chave "pejotização e terceirização" foram inseridas no site do STF, no endereço eletrônico:

"https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?base=acordaos&pesquisa_inteiro_teor=fal se&sinonimo=true&plural=true&radicais=false&buscaExata=true&page=1&pageSize=100&queryString=pejotiza%C3%A7%C3%A3o%20e%20terceiriza%C3%A7%C3%A3o&sort=date&sortBy=desc", resultando em 24 acórdãos² e proporcionando uma abordagem mais aprofundada e direcionada ao cerne da temática.

Essa abordagem assegura que a pesquisa se concentre nas decisões que diretamente impactam a pejotização, conforme estabelecido no objetivo da pesquisa. Isso proporcionará uma análise mais precisa e relevante das implicações jurídicas e conceituais dessas decisões do STF no contexto do Trabalho Decente.

AgR; Rcl 56285 AgR; Rcl 57391 AgR-segundo; Rcl 57391 AgR; Rcl 53771 AgR; Rcl 52473 AgR; Rcl 47843 AgR; ADI 5625; Rcl 42666 AgR;

² Rcl 58911 AgR; Rcl 60525 AgR; Rcl 60749 AgR; Rcl 58853 AgR; Rcl 59120 AgR; Rcl 61405 AgR; Rcl 60436 AgR; Rcl 53049 AgR; Rcl 57917 AgR; Rcl 57057 AgR; Rcl 58104 AgR; Rcl 58301 AgR-segundo; Rcl 58301 AgR; Rcl 56285 AgR; Rcl 57391 AgR-segundo; Rcl 57391 AgR; Rcl 530771 AgR; Rcl 52473 AgR; Rcl 47843 AgR; ADI 5625; Rcl 56046 AgR-ED; Rcl 60717 AgR; Rcl 61583 AgR; Rcl 42666 AgR;

2 DECISÕES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL REFERENTES À PEJOTIZAÇÃO

Este capítulo dedica-se à análise das decisões proferidas pelo STF em relação à pejotização, um fenômeno complexo que permeia as relações trabalhistas no Brasil. Inicialmente, essa etapa envolve a identificação dos casos relevantes que tratam desse tema, seguida por uma leitura dos respectivos acórdãos. O objetivo primordial é entender os argumentos centrais apresentados pelos ministros do STF ao abordarem a pejotização, proporcionando uma visão aprofundada das razões que norteiam suas decisões.

A partir dessa identificação e compreensão das decisões, o próximo passo consiste em documentar de maneira detalhada os principais argumentos delineados nos acórdãos. Esse processo é essencial para contextualizar os principais argumentos dentro do âmbito jurídico e legal, permitindo um estudo mais holístico dessas decisões. Além disso, busca-se entender as nuances específicas que podem influenciar a interpretação da prática da pejotização, considerando elementos contextuais, históricos e sociais que permeiam esse fenômeno.

Todos os dados coletados durante essa fase são organizados de forma rigorosa e documentados adequadamente, proporcionando elementos para a análise mais abrangente que se segue. A documentação dos argumentos apresentados pelo STF é crucial para o entendimento aprofundado das razões por trás de suas decisões. Além disso, essa documentação contribui para a construção de um arcabouço robusto que subsidia a investigação dos impactos dessas decisões na promoção do conceito de Trabalho Decente no contexto brasileiro.

Este capítulo se apresenta como uma etapa fundamental para desvendar os desdobramentos legais e sociais relacionados à pejotização, contribuindo para a compreensão desse fenômeno no cenário jurídico brasileiro.

Inicialmente, é necessário ressaltar que o STF, composto por 11 ministros nomeados pelo Presidente da República e aprovados pelo Senado Federal, desempenha um papel central no sistema judiciário brasileiro, exercendo funções cruciais em diversas áreas. Suas responsabilidades abrangem desde a proteção dos direitos fundamentais até a solução de questões federativas e a mediação de conflitos entre poderes. No contexto específico deste capítulo, destaca-se o papel do STF na análise da legitimidade de casos relacionados à pejotização, uma prática que afeta diretamente as relações trabalhistas no Brasil.

Como última instância recursal, quando há matéria constitucional em discussão, as decisões do STF ostentam caráter vinculante, estabelecendo jurisprudência e impondo sua observância por todos os órgãos do Judiciário, ao menos na perspectiva do que se denomina disciplina judiciária. Sua atuação transcende questões meramente jurídicas, uma vez que se referem a temas polêmicos de grande impacto social e político (Agra, 2018). A discussão acerca da legalidade da pejetização, notadamente diante do aumento significativo de litígios, situa o STF no epicentro do debate sobre os direitos trabalhistas e a promoção do Trabalho Decente no país.

Para compor a amostra jurisprudencial, realizou-se uma busca no site oficial do STF em 12 de dezembro de 2023, utilizando a palavra-chave "pejetização". Obteve-se, assim, 25 resultados que revelaram uma tendência do STF em utilizar o instituto da terceirização para reformular os entendimentos do TST e dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT), validando, de maneira genérica, a pejetização.

Com o intuito de uma análise mais criteriosa, as palavras-chave "pejetização e terceirização" foram inseridas no mesmo portal do STF, gerando um resultado de 24 acórdãos. Essa abordagem mais direcionada assegura que a pesquisa se concentre nas decisões que impactam diretamente a pejetização, proporcionando uma análise mais precisa das implicações jurídicas e conceituais no contexto do Trabalho Decente.

Nessa conjuntura, a verificação de jurisprudência se concretiza como uma metodologia destinada a compilar as decisões proferidas por distintos magistrados e tribunais acerca de uma questão jurídica específica, visando identificar momentos cruciais e formular uma visão atualizada acerca do assunto (Freitas Filho; Lima, 2010). A análise jurisprudencial propicia a avaliação da postura dos órgãos julgadores diante de uma determinada questão, bem como de suas inclinações em relação a soluções não adotadas.

Esta abordagem oferece benefícios como a organização sistemática das informações relacionadas às decisões proferidas em um contexto específico, a verificação da coerência dessas decisões com o referido contexto e a elaboração de uma explicação acerca do significado das decisões, lastreada na interpretação do processo decisório, na forma das decisões e nos argumentos apresentados (Freitas Filho; Lima, 2010). É importante destacar que a escolha dos acórdãos foi feita visando garantir imparcialidade e objetividade na pesquisa. Os dados foram coletados no site oficial do STF, acessado através do endereço eletrônico "<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search>", utilizando as palavras-chave "pejetização" e "pejetização e terceirização", com o objetivo de

encontrar decisões relacionadas ao tema em questão. As decisões que fundamentam a análise serão examinadas abaixo:

Tabela 1 - Número de decisões pesquisadas e com publicação até o dia 12/12/2023.

Termo de busca	Acórdãos do pleno STF localizados	Acórdãos válidos para pesquisa	Desprezados e critérios de exclusão	Acórdãos que não constam na segunda pesquisa
Palavra-chave “Pejotização”	25 resultados	Rcl 58911 AgR; Rcl 60525 AgR; Rcl 60749 AgR; Rcl 59120 AgR; Rcl 58853 AgR; Rcl 61405 AgR; Rcl 60436 AgR; Rcl 53049 AgR; Rcl 61583 AgR; Rcl 60717 AgR; Rcl 56046 AgR-ED; Rcl 57917 AgR; Rcl 57057 AgR; Rcl 58104 AgR; Rcl 58301 AgR-segundo; Rcl 55806 AgR; Rcl 58301 AgR; Rcl 56285 AgR; Rcl 57391 AgR-segundo; Rcl 57391 AgR; Rcl 53771 AgR; Rcl 52473 AgR; Rcl 47843 AgR; ADI 5625; Rcl 42666 AgR;	19 Acórdãos foram desprezados de uma leitura integral, uma vez, que a grande maioria abrange os mesmos argumentos e os votos dos ministros são meras repetições, sendo os critérios de exclusão utilizados nessa análise inicial	Após uma análise comparativa entre duas pesquisas, constatou-se que apenas uma reclamação que foi encontrada na primeira não consta na segunda busca. Esta é: Rcl 53771 AgR. Uma análise mais aprofundada desses acórdãos revelou que as decisões estão principalmente focadas na explicação da terceirização e nas mudanças introduzidas pela Reforma Trabalhista. Diante disso, decidiu-se descartá-las, uma vez que o objetivo da pesquisa é utilizar os argumentos dos ministros que legitimam o fenômeno da pejotização.
Palavra-chave “Pejotização e terceirização”	24 resultados	1. Rcl 58911 AgR; Rcl 60525 AgR; Rcl 60749 AgR; Rcl 58853 AgR; Rcl 59120 AgR; Rcl 61405 AgR; Rcl 60436 AgR; Rcl 53049 AgR; Rcl 57917 AgR; Rcl 57057 AgR; Rcl 58104 AgR; Rcl 58301 AgR-segundo; Rcl 58301 AgR; Rcl 56285 AgR; Rcl 57391 AgR-segundo; Rcl 57391 AgR; Rcl 530771 AgR; Rcl 52473 AgR; Rcl 47843 AgR; ADI 5625; Rcl 56046 AgR-ED; Rcl 60717 AgR; Rcl 61583 AgR; Rcl 42666 AgR;		

Até a data de publicação 12 de dezembro de 2023, foram identificados 25 acórdãos sobre “pejotização” e 24 Acórdãos sobre “pejotização e terceirização”. Após uma análise preliminar, constatou-se que uma minoria dos acórdãos não coaduna com a prática da pejotização. Diante desse cenário, foram estabelecidos critérios de inclusão e exclusão, para eliminar decisões que não estejam alinhadas com o cerne desta pesquisa. Para a inclusão dos acórdãos, foram privilegiados aqueles que inauguraram o debate acerca do fenômeno da “pejotização” e que são frequentemente invocados como fundamento para decisões subsequentes relacionadas ao tema.

Após a aplicação desses critérios, informa-se que os 24 acórdãos foram analisados, porém, para um melhor aprofundamento, optou-se por eleger 15 acórdãos para a leitura integral, por se tratar de demandas repetitivas. Dentro desse conjunto, foram selecionados 8 acórdãos para um estudo mais aprofundada nesta seção. Conforme quadro abaixo:

Tabela 2 – Parâmetros utilizados para pesquisa

Parâmetro	Nº de acórdãos do pleno analisadas	Nº de acórdãos que seguem no parâmetro	Argumentos idênticos proferidos nos acórdãos	Desprezados e critérios da exclusão
“PEJOTIZAÇÃO” E “TERCEIRIZAÇÃO E PEJOTIZAÇÃO”	15 acordãos selecionados para leitura integral	8 acordãos selecionados para análise da pesquisa	Os ministros, ao abordarem a questão da pejotização, frequentemente invocam a ADPF 324 e o Tema 725, além de utilizarem os seguintes argumentos para legitimar essa prática: -Licitude da contratação de pessoa jurídica unipessoal -Terceirização da atividade-fim Diversidade de modalidades contratuais -Tendência global de flexibilização das normas trabalhistas -Licitude dos contratos de prestação de serviços profissionais	No contexto da análise abrangente dos 15 acórdãos, procedeu-se à exclusão de 6 deles com base em critérios preestabelecidos. Tal exclusão fundamentou-se na identificação de lacunas na clareza e objetividade dos argumentos apresentados pelos ministros, inviabilizando a compreensão do momento em que estes justificavam, de alguma maneira, a prática da "pejotização" ao equipará-la a uma forma de terceirização.

Fonte: Elaborado pela autora, 2024

Nesse sentido, procede-se com a análise dos entendimentos jurisprudenciais. Inicialmente, cumpre esclarecer que a terceirização pode ser entendida como o ato pelo qual uma empresa contrata outra empresa ou profissional autônomo para a realização de serviços específicos, em vez de realizar tais atividades com seus próprios funcionários. Essa prática é comum em diversas áreas, tais como limpeza, segurança, tecnologia da informação, entre outras. A empresa que terceiriza transfere a responsabilidade pela execução desses serviços e pelo gerenciamento dos funcionários envolvidos para a empresa contratada, podendo, assim, concentrar-se em suas atividades principais (Coutinho, 2020).

A terceirização tem sido utilizada para legitimar a prática conhecida como pejetização, conforme será demonstrado posteriormente. A pejetização ocorre quando um trabalhador que deveria ser contratado como empregado regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é, na verdade, contratado como pessoa jurídica (PJ), muitas vezes como Microempreendedor Individual (MEI) ou empresa.

Isso acontece porque, ao terceirizar serviços, as empresas podem contratar trabalhadores como prestadores de serviços terceirizados em vez de contratá-los como funcionários diretos. Dessa forma, evitam os encargos trabalhistas e previdenciários de um empregado regido pela CLT, tais como FGTS, férias, décimo terceiro salário, entre outros. É importante destacar que a terceirização, inclusive na atividade-fim, é permitida por lei, desde que não haja fraude. No entanto, a prática conhecida como pejetização, que ocorre quando empresas contratam trabalhadores como pessoas jurídicas para evitar a formalização de um vínculo empregatício, é ilegal. Essa prática tem sido usada indevidamente para reduzir custos e evitar direitos trabalhistas, o que tem gerado debates e ações judiciais sobre a legalidade e os limites da terceirização e da pejetização (Coutinho, 2020).

A primeira decisão a ser examinada reveste-se de fundamental importância, pois deu origem ao Tema 725, que iniciou a discussão sobre a terceirização de serviços para a consecução da atividade-fim da empresa. Essa matéria é abordada de forma mais detalhada posteriormente. O STF faz referência frequente ao Tema 725 da Repercussão Geral em muitos de seus acórdãos, pois trata da terceirização de serviços, um processo em que uma empresa contrata outra para realizar atividades. Essa prática é amplamente debatida no campo jurídico devido às suas implicações nas questões trabalhistas e na proteção dos direitos dos trabalhadores (Brito Filho, 2023).

A questão central discutida no Tema 725 diz respeito à constitucionalidade da terceirização generalizada de qualquer atividade empresarial, questionando se existem limitações a serem observadas. O acórdão indicativo da conclusão do julgamento já foi publicado. O recurso extraordinário abordou a legalidade da terceirização de mão-de-obra para serviços relacionados à atividade-fim da empresa contratante, visando analisar sua conformidade com os dispositivos constitucionais sobre direitos trabalhistas (Martins Filho, 2019). A tese consolidada pelo STF estabeleceu que a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas é lícita, independentemente do objeto social das empresas envolvidas. Contudo, destaca-se que a empresa contratante assume responsabilidade subsidiária.

Quanto à modulação dos efeitos, esta ocorreu com o propósito de aplicar a tese jurídica exclusivamente aos processos ainda pendentes na data da conclusão do julgamento. A partir desse momento, a propositura de ações rescisórias contra decisões transitadas em julgado, fundamentadas na Súmula 331 do TST, tornou-se inviável.

Destaca-se que o STF tem adotado a técnica de julgamento por meio de precedentes, buscando uniformizar a interpretação e aplicação do direito em casos semelhantes. Isso significa que decisões anteriores podem servir de base para fundamentar novas decisões, cuja intenção é garantir maior segurança jurídica e coerência no ordenamento jurídico. No entanto, há críticas de que essa prática estaria ampliando a legalidade de formas de trabalho não previstas na legislação, como no leading case do Recurso Extraordinário nº 958.252, que substituiu o paradigma de repercussão geral ARE 713211 em 19/12/2016, com julgamento de mérito em 30/08/2018 e acórdão de mérito publicado em 13/09/2019.

Após examinar detalhadamente o primeiro julgado, é essencial prosseguir com a análise do segundo, a fim de obter uma visão abrangente e aprofundada do tema. O Recurso Extraordinário 958.252 foi interposto na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n.º 324, cujo relator foi o Ministro Luiz Fux. O caso em apreço trata da imputação de terceirização ilícita de atividade-fim pela empresa Celulose Nipo Brasileira S/A (CENIBRA).

A ação movida pelo Ministério Público do Trabalho alegava que a referida empresa contratou empreiteiras para realizar atividades de florestamento e reflorestamento, atividades essas essenciais para a empresa, conforme seu escopo social. O Ministério Público do Trabalho sustentou que a terceirização em questão configurava uma prática ilícita de atividade-fim, acarretando prejuízos aos direitos trabalhistas dos

funcionários contratados pelas empreiteiras. A base para tal argumentação foi a Súmula 331 do TST, que trata da relação de trabalho na terceirização de serviços. Essa súmula declara como lícita a terceirização para atividade-meio, sem estabelecer vínculo de emprego com o tomador dos serviços. Ademais, ela estipula a responsabilidade subsidiária do tomador por dívidas trabalhistas no caso de inadimplência do empregador, contudo, veda expressamente a terceirização da atividade-fim da empresa contratante.

No âmbito do setor público, a súmula proíbe o estabelecimento de vínculo empregatício com a administração em casos de contratação irregular. Logo, constitui um guia crucial para decisões relacionadas à terceirização e suas implicações nos direitos dos trabalhadores (Brasil, 2018).

O pleito foi julgado parcialmente procedente, com a rejeição das preliminares apresentadas pela empresa ré. A decisão determinou que a empresa se abstinhasse de contratar terceiros para a realização de atividades como florestamento, reflorestamento, colheita florestal, reparo e beneficiamento de madeira, entre outras. Além disso, a empresa foi compelida a contratar diretamente trabalhadores, assegurando seus direitos trabalhistas, sociais e aqueles estabelecidos em acordos ou convenções coletivas da categoria profissional. Em caso de descumprimento, a empresa estaria sujeita a multa diária, sendo o montante destinado ao Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, ou aos cofres da União em caso de extinção do fundo (Brasil, 2018).

A Companhia Energética de Minas Gerais (CENIBRA) argumenta em sua petição pela liberdade de contratação, invocando a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (Brasil, 2018). O Ministro Luiz Fux, em seu parecer, debate a defasagem na interpretação do conceito de atividade-fim decorrente da evolução tecnológica na produção. O Ministro menciona que a admissibilidade do recurso extraordinário apresenta controvérsias quanto ao prequestionamento e ao reexame de fatos e provas.

Após a rejeição inicial do agravo, a relevância do tema foi reconhecida, convertendo o agravo para recurso extraordinário para um exame mais aprofundado pelo STF (Brasil, 2018). O cerne da questão analisada reside na conformidade da interpretação consagrada na Súmula 331 do TST, que considera ilegal a terceirização de mão de obra na atividade-fim das empresas, com o princípio da legalidade estabelecido na Constituição Federal de 1988. O Ministro Luiz Fux destaca que a Súmula representa a consolidação de posicionamentos do tribunal para garantir segurança jurídica, mas que surgiram dúvidas sobre a constitucionalidade de duas leis que regulamentam a terceirização após essa decisão (Brasil, 2018).

O Ministro discorre sobre a interpretação jurisprudencial do texto constitucional, mencionando a relação entre os princípios do trabalho e da livre iniciativa. Ressalta a importância da liberdade de organização produtiva dos cidadãos, desde que observados os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade. Além disso, menciona o princípio da liberdade jurídica, derivado da dignidade da pessoa humana, que demanda uma disciplina jurídica mínima (Brasil, 2018).

O Ministro também aborda a questão da representação sindical, argumentando que a terceirização não prejudica necessariamente a representação sindical, pois uma empresa pode distribuir suas operações por diferentes localidades. No entanto, reconhece que a terceirização pode apresentar desafios para a organização sindical, pois os trabalhadores terceirizados podem enfrentar dificuldades para se organizar coletivamente (Mendes, 2016a).

Além disso, defende a terceirização como legítima, criticando a visão de fraude trabalhista. Argumenta que a divisão de tarefas entre empresas busca eficiência econômica, citando a parceria Apple-fornecedores. A distinção entre atividade-meio e atividade-fim é considerada obsoleta diante das estratégias empresariais modernas, ressaltando a proteção da liberdade de iniciativa. O Ministro Luiz Fux discorda da interpretação do TST sobre terceirização, defendendo que as empresas assumem riscos e buscam eficiência, o que beneficia a sociedade (Brasil, 2018).

Na votação, o Ministro se manifestou favorável à terceirização das atividades-fim, ressaltando seu potencial para estimular a especialização e a concorrência, o que, por sua vez, tende a elevar a produtividade e aprimorar as vantagens para o consumidor. Em seu voto, propôs a reforma da decisão anterior e julgou improcedente uma Ação Civil Pública movida contra a empresa. Defendeu, ainda, que a terceirização entre distintas entidades é admissível, mantendo a responsabilidade subsidiária da empresa contratante em caso de inadimplência da contratada. Sua postura reflete o apoio ao modelo de terceirização, visando à eficiência econômica e competitividade, e defende a não restrição dos modelos de negócios atuais por interpretações limitativas da legislação trabalhista (Brasil, 2018).

Por outro lado, no voto proferido pelo Ministro Luís Roberto Barroso, destaca-se uma clara defesa da terceirização como prática econômica, sublinhando que a Constituição Federal de 1988 não estabelece um modelo produtivo fixo e que a terceirização está em consonância com os princípios da livre iniciativa e da livre concorrência. Reconhece as transformações no mercado de trabalho e aponta a

necessidade de adaptar o direito do trabalho e o sistema sindical a essas mudanças (Brasil, 2018).

O Ministro ressalta que a terceirização, por si só, não implica na precarização do trabalho. É o uso inadequado dessa prática que poderia resultar em condições insatisfatórias. Portanto, destaca a importância de equilibrar as estratégias de negócios com a proteção dos direitos dos trabalhadores. Indica que a empresa contratante deve assegurar a integridade e solvência econômica da terceirizada, responsabilizando-se subsidiariamente por quaisquer violações trabalhistas e previdenciárias que possam ocorrer (Brasil, 2018). O posicionamento em relação à Lei 13.467/2017³, conhecida como Reforma Trabalhista, evidencia que a questão da terceirização ainda requer análise e pronunciamento do STF, mesmo após sua promulgação, devido à permanência da Súmula 331 do TST (Brasil, 2018).

O veredito proposto pelo Ministro objetiva consolidar a licitude da terceirização de atividades-meio e atividades-fim, buscando dar provimento ao recurso extraordinário da empresa recorrente. A linha de raciocínio sustenta que a terceirização legal não estabelece uma relação de emprego direta entre a empresa que contrata (tomadora) e o empregado da empresa contratada (prestadora), enfatizando uma visão moderna das dinâmicas de negócios, com foco na eficiência, inovação e competitividade de mercado, argumentos estes que foram seguidos no voto proferido pelo Ministro Gilmar Mendes (Brasil, 2018).

O Ministro Alexandre de Moraes, ao votar sobre a terceirização, ressaltou que a Constituição Federal não impõe um único modelo de organização empresarial, defendendo a livre iniciativa e concorrência. Destacou que a terceirização é legítima desde que não viole direitos trabalhistas e previdenciários, enfatizando a importância de garantir a primazia desses valores. Argumentou também que a distinção entre "atividade-fim" e "atividade-meio" é imprecisa diante dos fluxos de produção atuais. O Ministro concluiu que cada empresa tem liberdade para buscar a excelência na prestação de

³ A Lei 13.467/2017, também conhecida como Reforma Trabalhista, trouxe significativas alterações na legislação trabalhista brasileira. A reforma abrangeu diversos aspectos, como a flexibilização das relações de trabalho, a regulamentação do teletrabalho e do trabalho intermitente, a possibilidade de terceirização em todas as atividades da empresa, além de alterações nas férias, jornada de trabalho e no trabalho em condições insalubres. A lei foi bastante discutida e gerou opiniões divergentes, sendo vista por alguns como uma modernização necessária para adequar a legislação às demandas atuais do mercado, enquanto outros a criticaram por enfraquecer a proteção dos trabalhadores.

serviços, defendendo a terceirização de etapas do ciclo de produção, desde que realizada de forma legal. (Brasil, 2018).

Por outro lado, o Ministro Edson Fachin abordou a controvérsia em torno da terceirização de mão de obra, argumentando que não existe uma legislação específica que proíba essa prática na atividade-fim das empresas. Considerou que a jurisprudência que veda essa prática viola o princípio da legalidade e a liberdade contratual. O Ministro destacou a evolução da jurisprudência trabalhista em relação à terceirização e defendeu que a interpretação sobre contratação terceirizada deve considerar a legislação vigente, não necessitando de uma reforma legislativa específica. Além disso, afirmou que a contratação de mão de obra terceirizada para a atividade-fim da empresa não viola o princípio da legalidade constitucional, desde que esteja de acordo com a base normativa existente (Brasil, 2018).

Assim, o Ministro propõe o desprovimento do recurso extraordinário e sugere a seguinte formulação como tese: "Não é incompatível com o princípio constitucional da legalidade a interpretação, à luz da base normativa vigente, conferida pela Justiça especializada à contratação de mão de obra terceirizada para a atividade-fim da empresa". Seus argumentos alinham-se aos utilizados pela Ministra Rosa Weber (Brasil, 2018, p. 10).

Ademais, a Ministra Rosa Weber sustenta que a interpretação da Súmula 331 do TST está em conformidade com as normas legais, respeitando o princípio da legalidade. Ela destaca que essa interpretação permitiu a harmonização da liberdade de terceirização das atividades-meio com a preservação da contratação direta de trabalhadores para as atividades-fim, resguardando, assim, a função social da empresa (Brasil, 2018).

A Ministra realiza uma análise abrangente sobre a questão da terceirização, considerando suas implicações tanto do ponto de vista produtivo das empresas quanto das relações laborais e dos direitos dos trabalhadores. Ela sublinha a importância de avaliar o impacto da terceirização nas condições de vida e trabalho dos indivíduos envolvidos, apontando que a Sociologia do Trabalho tem investigado esse fenômeno para compreender suas consequências. Existe consenso de que a terceirização representa uma estratégia utilizada pelas empresas para concentrar suas atividades principais, enquanto as atividades acessórias são externalizadas (Brasil, 2018).

A Ministra menciona que a legislação trabalhista brasileira, em especial a CLT, manifestou resistência a formas indiretas ou intermediadas de contratação de força de trabalho, buscando estabelecer o contrato de trabalho direto entre empregado e

empregador. Este entendimento coaduna-se com a posição da OIT, que advoga que o trabalho humano não deve ser tratado como mercadoria suscetível de negociação ou intermediação (Brasil, 2018).

Ressalta-se que a arquitetura normativa do contrato de trabalho, fundamentada na CLT, estabelece parâmetros constitucionais de salvaguarda aos trabalhadores. A perspectiva constitucional visa garantir o acesso formal e substancial aos direitos sociais trabalhistas, assegurando, assim, o equilíbrio entre os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (Brasil, 2018).

A Ministra destaca que a imperatividade das formas de contratação e das normas trabalhistas mínimas é um princípio basilar do Direito do Trabalho. O contrato laboral foi concebido considerando a desigualdade intrínseca entre as partes envolvidas, reconhecendo a posição de subordinação do trabalhador em relação ao empregador (Brasil, 2018).

Adicionalmente, o aresto enfatiza que sobrepor a liberdade de contratação e a livre iniciativa à regulamentação proveniente do contrato de trabalho é negar a própria essência desse pacto e do Direito do Trabalho como um todo. Segundo a Ministra, o Direito do Trabalho desempenha a função de mitigar as disparidades entre as partes, estabelecendo, assim, uma relação equitativa (Brasil, 2018).

Por fim, a Ministra questiona as repercussões práticas da deturpação da relação de emprego clássica ocasionada pela terceirização. Destaca a relevância dessa relação para o acesso aos direitos sociais e constitucionais dos trabalhadores, bem como a responsabilidade do tomador de serviços em assegurar as contrapartidas do labor prestado. Reconhece, igualmente, a complexidade desse fenômeno, argumentando que avaliar a terceirização meramente sob uma perspectiva formal é insuficiente, sendo imprescindível considerar indicadores de precarização do trabalho (Brasil, 2018).

Conclui-se que a decisão regional está em consonância com o inciso IV da Súmula 331 do TST e, portanto, alinha-se à divergência, concordando em negar provimento ao recurso extraordinário (Brasil, 2018).

O Ministro Dias Toffoli, em sua breve manifestação, aborda a realidade da terceirização nas relações de trabalho, destacando-a como uma realidade econômica e social presente em todas as nações industrializadas, inclusive no Brasil (Brasil, 2018). Ele ressalta a existência de duas correntes de pensamento sobre o tema, ambas visando proteger o emprego e os trabalhadores. No entanto, sugere que a abordagem mais pertinente à realidade atual é aquela apresentada pelos Ministros Luís Roberto Barroso e

Luiz Fux, alinhando-se ao voto do Ministro Alexandre de Moraes, por abordar preocupações e advertências sob uma nova perspectiva (Brasil, 2018). A argumentação final é de que esse posicionamento representa uma evolução da súmula, adaptando-a à realidade contemporânea. Entretanto, o Ministro enfatiza que essa evolução não desautoriza o TST ou a Justiça do Trabalho; pelo contrário, constitui uma forma de posicionar-se diante da realidade de um mundo globalizado, fundamentada na CRFB/88 e nas circunstâncias atuais (Brasil, 2018).

Em continuidade, destaca-se o voto proferido pelo Ministro Ricardo Lewandowski, o qual apresenta uma posição antagônica à terceirização da atividade-fim, sustentando que essa prática configura uma fraude à formação de relações de emprego. Argumenta que a busca pela legalização da terceirização representa um apelo dos empreendedores por ampla liberdade contratual. No entanto, ressalta enfaticamente que essa autonomia não pode ser absoluta quando entra em conflito com os valores constitucionais do trabalho e da livre iniciativa (Brasil, 2018).

Nesse contexto, o Ministro conclui que a compreensão de que a terceirização pode ocorrer em qualquer âmbito é equivocada, contrariando a evolução histórica e jurisprudencial do tema, inclusive em nível internacional. Além disso, destaca as consequências adversas do crescimento desenfreado da terceirização, tais como a ausência de recebimento de verbas trabalhistas, elevada rotatividade, remuneração reduzida e aumento na intensidade das jornadas de trabalho. Tais desdobramentos, segundo o Ministro, enfraquecem as relações de cooperação e solidariedade entre os trabalhadores (Brasil, 2018).

Por fim, o Ministro Ricardo Lewandowski manifesta seu respaldo à divergência apresentada pelos Ministros Edson Fachin e Rosa Weber, os quais, em sua concepção, esgotaram o assunto e forneceram uma resposta satisfatória à questão perante a Suprema Corte. Em decorrência, nega provimento ao recurso extraordinário e julga improcedente a ADPF (Brasil, 2018).

Superados os debates dos principais votos, e considerando a extrema importância da análise detalhada desta Reclamação, o questionamento central do caso é se a interpretação consolidada na Súmula 331 do TST, que considera ilegal a terceirização da mão de obra na atividade-fim das empresas, viola o princípio da legalidade estabelecido na CRFB/88 (Brasil, 1988).

A decisão destaca que a Súmula é resultado da consolidação de posicionamentos adotados pelo tribunal para proporcionar segurança jurídica. Além disso, menciona que, após a decisão do TST e o reconhecimento da repercussão geral do assunto, surgiram duas leis que regulamentam a terceirização. No entanto, questiona a constitucionalidade dessas leis (Brasil, 2018).

Em conclusão, conforme a decisão sob análise, não se verificou violação ao princípio constitucional da legalidade por parte da Justiça do Trabalho, mais especificamente pelo seu Tribunal Superior, ao adotar uma interpretação que considera ilegais as contratações de mão de obra terceirizada para a atividade-fim das empresas. Essa interpretação foi formulada à luz da base legal existente, notadamente a CLT, e está em conformidade com as diversas perspectivas sobre o tema. Ademais, ressalta-se que a modificação desse quadro normativo é de competência do Poder apropriado, após um debate envolvendo todos os atores no processo de alteração estrutural do sistema de relações trabalhistas nos âmbitos jurídico, econômico e social (Brasil, 2018).

Após a análise do segundo julgado, é essencial direcionar a atenção para o terceiro, que trata do fenômeno da "pejotização". Este caso específico teve início com o agravo regimental na reclamação nº 57.917 de São Paulo, proposto pelo Hospital Santa Cruz Sociedade Anônima contra decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT 2). Nesse contexto, o TRT 2 considerou ilegal o contrato firmado entre o hospital e uma pessoa jurídica para a prestação de serviços médicos, reconhecendo o vínculo empregatício entre a empresa contratante (agravante) e Samir Haddad (agravado), determinando o pagamento de verbas trabalhistas (Brasil, 2023a).

O relator desse processo é o Ministro Edson Fachin. O cerne da questão reside na contratação de pessoa jurídica como sociedade unipessoal para o exercício de atividades médicas, que constituem a atividade-fim da empresa contratante, por meio de um contrato regido pelo direito privado. A controvérsia envolve a conciliação dos princípios do trabalho e da livre iniciativa no âmbito da terceirização laboral. A ementa ressalta que a proteção constitucional ao trabalho não implica necessariamente que toda prestação de serviços remunerada deva ser automaticamente considerada relação de emprego, conferindo autonomia aos agentes econômicos para definirem suas estratégias dentro dos limites legais e sob o princípio da livre iniciativa (Brasil, 2023a).

A reclamação foi julgada procedente, ratificando a legalidade da contratação de pessoa jurídica unipessoal para a prestação de serviços. A decisão enfatiza a harmonização dos princípios do trabalho e da livre iniciativa na terceirização laboral,

respaldada por precedentes vinculantes, bem como a ausência de vulnerabilidade na formalização do contrato, o que não justifica a intervenção judicial. O agravo regimental foi acolhido, e a reclamação foi julgada procedente (Brasil, 2023a).

A parte agravante alega que a prática é legal e não necessariamente fraudulenta, requerendo um tratamento análogo ao precedente da ADPF 324. Por outro lado, a parte agravada contesta, argumentando que o caso em questão difere da ADPF 324, uma vez que uma reavaliação dos fatos seria necessária para abordar a questão, o que é vedado. Alega-se que a "pejotização" foi utilizada como artifício para contornar a legislação trabalhista, conforme evidenciado pelos requisitos para configuração da relação de emprego.

Ademais, a ADPF 324 enfatiza dois princípios constitucionais: a valorização do trabalho humano e o da livre iniciativa. Conforme destacado pelos Ministros, a proteção constitucional ao trabalho não implica automaticamente que toda forma de remuneração deva ser tratada como relação de emprego, não proibindo, assim, a contratação de indivíduos como pessoas jurídicas unipessoais (Brasil, 2023a).

Na decisão monocrática, o Ministro Edson Fachin ressalta que o reconhecimento do vínculo empregatício entre a trabalhadora e a contratante não decorreu da ilegalidade da terceirização das atividades meio ou fim da empresa contratante. Ao contrário do alegado pela parte reclamante, o Ministro esclarece que essa conclusão se baseia na comprovação de que uma pessoa jurídica foi constituída com o intuito de fraudar a legislação trabalhista, juntamente com a presença dos requisitos legais que caracterizam a relação de emprego, conforme os artigos 2º e 3º da CLT (Brasil, 2023a).

O Ministro destaca que esse aspecto não foi objeto de análise na ADPF 324. Além disso, salienta que, nos precedentes analisados, a presunção de fraude pela terceirização foi afastada, embora tenha sido ressaltado que o abuso dessa prática pode violar a dignidade do trabalhador. Assim, cabe à Justiça Trabalhista, pautada na primazia da realidade, reconhecer os elementos fáticos que indiquem a existência de uma relação de emprego, sendo inadequado modificar tais pressupostos fáticos por meio da Reclamação (Brasil, 2023a).

No voto, destaca-se que a liberdade de escolha econômica é um princípio relevante previsto na CRFB/88, em seu artigo 170, possibilitando que as empresas desenvolvam suas estratégias empresariais. Isso implica na validade da contratação da prestação de serviços por pessoa jurídica unipessoal, desde que não haja evidente vulnerabilidade justificando a intervenção estatal (Brasil, 2023a).

No caso em análise, o Ministro Edson Fachin apresenta o agravo regimental interposto pelo Hospital Santa Cruz Sociedade Anônima, votando pelo não provimento do agravo, argumentando que o recurso não apresentou fundamentos convincentes para justificar a reforma da decisão anterior (Brasil, 2023a).

Por sua vez, o Ministro Dias Toffoli diverge da posição do relator, defendendo o provimento do agravo regimental e julgando procedente a reclamação, resultando na cassação da decisão impugnada. Sua divergência fundamenta-se na regularidade da contratação de uma pessoa jurídica constituída como sociedade unipessoal para a prestação de serviços médicos, atividade-fim da empresa contratante. O Ministro sustenta que essa temática está alinhada com a decisão proferida na ADPF nº 324 e com a tese do Tema 725 da Repercussão Geral (Brasil, 2023a).

O Ministro destacou, nos julgamentos da ADPF nº 324 e do Recurso Extraordinário (RE) nº 958.252/MG, realizados conjuntamente, a decisão do STF de reconhecer a compatibilidade dos valores do trabalho e da livre iniciativa na terceirização do trabalho. Referiu-se a precedentes do STF, nos quais o julgado na ADPF nº 324 e a tese do Tema 725 da Repercussão Geral embasaram a procedência de reclamações, confirmando a licitude da contratação de pessoa jurídica unipessoal para a prestação de serviços à empresa tomadora. Destacou-se a concordância dos valores do trabalho e da livre iniciativa, bem como a ausência de vulnerabilidade que justificasse a proteção estatal por meio do Poder Judiciário (Brasil, 2023a).

Com base nesses fundamentos, o Ministro Dias Toffoli proferiu decisão favorável ao agravo regimental, julgando procedente a reclamação e revogando a decisão objeto da reclamação, acompanhado pelos outros Ministros. Em outra determinação, o tribunal decidiu a favor do recurso, ratificando a legalidade da prática da "pejotização" e validando a contratação de profissionais da medicina na qualidade de pessoas jurídicas unipessoais pela entidade receptora dos serviços (Brasil, 2023a).

Após a análise detalhada do terceiro precedente, passa-se agora à consideração do quarto, igualmente relevante para o estudo. O Agravo Regimental nº 47.843 Bahia, sob a relatoria da Ministra Cármen Lúcia, refere-se a uma demanda trabalhista relacionada à problemática da "pejotização", envolvendo a contratação de médicos como pessoas jurídicas pelo Instituto Fernando Filgueiras (IFF), uma organização social responsável pela gestão de estabelecimentos hospitalares públicos e de uma unidade de pronto atendimento na Bahia (Brasil, 2022a).

O Ministério Público do Trabalho intentou uma ação civil pública alegando a ilicitude dessa modalidade de contratação, sustentando tratar-se de uma simulação fraudulenta em desacordo com a CLT, ao apontar a existência de um vínculo empregatício. O Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (TRT-5) vedou o IFF de contratar médicos por meio de pessoas jurídicas (Brasil, 2022a).

Entretanto, a 1ª Turma do STF, por maioria de votos, acatou um agravo de instrumento em Recurso Extraordinário interposto pelo IFF, determinando que o TRT-5 observasse os precedentes da Suprema Corte, permitindo a contratação de médicos na condição de pessoas jurídicas. A Ministra Cármen Lúcia, relatora do caso, posicionou-se pela rejeição do recurso, sendo acompanhada pela Ministra Rosa Weber. Ambas entenderam que o acórdão do TRT-5 estava em consonância com os entendimentos firmados pelo STF na ADPF 324 e no Tema 725 de repercussão geral (Brasil, 2022a).

O reclamante alegou a inobservância da Súmula Vinculante nº 10 do STF, bem como das decisões proferidas na ADPF nº 324/DF e no Recurso Extraordinário nº 958.252, Tema 725 (Brasil, 2022a). A reclamação teve seu seguimento negado, sob a argumentação de que o reclamante não logrou êxito em comprovar o descumprimento da súmula vinculante e das decisões mencionadas, ressaltando-se que a reclamação não pode substituir recursos apropriados. Sublinhou-se, ainda, a carência de fundamentação adequada por parte do reclamante, destacando os requisitos necessários para o êxito de uma reclamação trabalhista relacionada à "pejotização" (Brasil, 2022a).

Da ementa do acórdão, extrai-se que o tribunal decidiu a favor do recurso, considerando que houve violação ao que fora previamente estabelecido pelo próprio tribunal nos julgamentos da ADPF 324 e do Tema 725 da Repercussão Geral. Nessas decisões pregressas, a Corte fixou a tese de que a terceirização, incluindo a prática da "pejotização", é lícita, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantendo-se a responsabilidade subsidiária da empresa contratante (Brasil, 2022a).

A Primeira Turma do tribunal já havia decidido, em caso análogo, pela legalidade da terceirização por meio da "pejotização", não vislumbrando irregularidades na contratação de pessoas jurídicas compostas por profissionais liberais para a prestação de serviços terceirizados na atividade-fim da empresa contratante (Brasil, 2022a).

No seu voto, o Ministro Luís Roberto Barroso abordou a questão da terceirização e da "pejotização" no contexto laboral. Enfatizou que esta ação civil pública não está voltada para a salvaguarda dos direitos laborais dos médicos envolvidos, uma vez que nenhum deles foi ouvido no processo. Suscitou dúvidas acerca da atuação do Ministério

Público do Trabalho, questionando se este atua em prol dos trabalhadores ou se suas preocupações são de índole tributária ou fiscal (Brasil, 2022a).

O Ministro destaca que o sistema tributário brasileiro é considerado regressivo, injusto e de difícil compreensão, beneficiando os sócios das empresas em detrimento dos trabalhadores, que suportam uma elevada alíquota de imposto de renda. Menciona que essa situação tem levado ao aumento da prática da "pejotização", na qual os empregados se constituem como pessoas jurídicas para evitar essa disparidade tributária (Brasil, 2022a).

Além disso, o Ministro ressalta que, no contexto dos profissionais da área médica envolvidos, estes não se encontram em uma condição de hipossuficiência e frequentemente desempenham diversas atividades, não estando vinculados exclusivamente a um único empregador. A opção por constituir empresas é deliberadamente realizada com o intuito de obter vantagens no que tange ao regime tributário. O Ministro argumenta que, caso houvesse prejuízo aos trabalhadores hipossuficientes, a intervenção do Estado poderia ser justificada, o que não se verifica no presente caso (Brasil, 2022a).

O entendimento do Ministro é de que a legislação brasileira tolera a terceirização da atividade-fim e a pejotização, conforme jurisprudência consolidada pelo STF. Concordando com o provimento do agravo, reconhece a procedência da reclamação, alinhando-se à divergência proposta por Alexandre de Moraes (Brasil, 2022a).

Em síntese, o Ministro reitera sua posição de que essa modalidade de contratação é legítima, considerando a decisão do TRT da 5ª Região como uma resistência à jurisprudência firmada pelo STF. Além disso, acompanha a divergência, dá provimento ao agravo e julga procedente a reclamação (Brasil, 2022a).

Feita a análise minuciosa do quarto julgado, é crucial adentrar no quinto caso para compreender as nuances e implicações que ele traz à discussão. A próxima decisão a ser analisada trata-se da Reclamação nº 56.499 do Rio de Janeiro, proposta pela Confederação Brasileira de Futebol (CBF), contra decisões proferidas pelo TRT da 1ª Região e pelo TST. O caso é identificado pelo número 101120-88.2016.5.01.0029, tendo como Relator o Ministro Roberto Barroso (Brasil, 2022b).

A CBF argumenta que as decisões desses tribunais violam o que foi estabelecido pelo STF em vários casos listados (ADPF 324, ADC 48, ADIs 3.961 e 5.625, e RE 958.252) (Brasil, 2022b). Além disso, alega que a Justiça do Trabalho desconsiderou a validade de um específico vínculo estatutário acordado entre a CBF e a parte favorecida

pelas decisões impugnadas. Sustenta que tal ocorrência deu-se independentemente de qualquer indício de fraude, enquanto a Justiça do Trabalho baseou-se na execução das atividades essenciais conforme delineadas pelo estatuto social da CBF, além de obedecer às normas concernentes à distribuição do ônus da prova.

O Ministro reforça seu entendimento mediante a análise de duas decisões proferidas pelo STF relacionadas à terceirização do trabalho. Na ADPF 324, o STF ratificou a legalidade da terceirização de qualquer atividade, seja ela meio ou fim, inexistindo, assim, uma relação de emprego entre a empresa contratante e o trabalhador da empresa terceirizada. Adicionalmente, a empresa que opta pela terceirização deve diligenciar sobre a idoneidade e capacidade econômica da empresa terceirizada, assumindo, de maneira secundária, responsabilidades por eventuais descumprimentos de normas trabalhistas e obrigações previdenciárias, conforme preceitua o artigo 31 da Lei 8.212/1993 (Brasil, 2022b).

No que tange ao RE nº 958.252, o Relator sustenta que a decisão teve uma abrangência ligeiramente maior, ao estipular que é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas. Contudo, a responsabilidade subsidiária da empresa contratante foi mantida (Brasil, 2022b).

No julgamento da ADI 5.625, em 28 de outubro de 2021, o STF afirmou a constitucionalidade do contrato civil de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor nos termos da Lei nº 13.352/16. No entanto, destacou que tal contrato seria nulo se utilizado como artifício para dissimular uma relação de emprego efetiva (Brasil, 2022b). Outro elemento fundamentador da decisão do Ministro foram as Rcls. 39.351 e 47.843, as quais discutem a licitude da "pejotização", isto é, a prática de contratar profissionais liberais por meio de pessoa jurídica para a prestação de serviços terceirizados na atividade-fim da empresa contratante (Brasil, 2022b).

Todas essas decisões invocadas pelo Ministro indicam uma tendência do STF em reconhecer a validade da terceirização nas diversas atividades empresariais, desde que não seja utilizada como artifício para encobrir uma autêntica relação de emprego. O Ministro argumenta que o contrato de trabalho não representa o único meio de estabelecer relações laborais, contemplando a possibilidade de coexistência, no mesmo mercado, de profissionais contratados sob diferentes modalidades, tais como contratos de terceirização de mão de obra, parcerias, sociedades e prestação de serviços por pessoa jurídica, desde que legalmente constituídas (Brasil, 2022b).

É imperativo destacar que, na decisão em análise, o Ministro pode inadvertidamente desconsiderar os potenciais desafios e abusos associados a contratos de trabalho alternativos, tais como a terceirização e a "pejotização". Quando utilizadas de maneira inadequada, essas formas de contratação têm o potencial de desencadear situações de exploração e precariedade. A afirmativa sobre a importância de assegurar os direitos fundamentais dos trabalhadores demanda uma análise mais aprofundada para avaliar se tal decisão está em conformidade com os diversos princípios aplicáveis ao âmbito trabalhista, notadamente o da dignidade da pessoa humana, conforme estipulado no Art. 7º, IV, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Este princípio aborda a relevância do salário mínimo, estabelecido por lei, para atender às necessidades básicas do trabalhador e de sua família.

Ao encerrar, o Ministro Roberto Barroso, por meio de um ato de cassação, determina a revogação da decisão em questão, orientando a prolação de uma nova decisão em estrita observância à jurisprudência vinculante desta Corte. O fundamento para tal medida reside na máxima diligência em garantir os direitos fundamentais dos trabalhadores, preservando o emprego, aprimorando a empregabilidade, formalizando as relações laborais, aperfeiçoando a qualidade das entidades sindicais, fomentando a negociação coletiva, mitigando a carga tributária incidente sobre os salários e eliminando a incerteza quanto aos custos de contratação (Brasil, 2022b).

Encerrada a exploração do quinto precedente, avança-se agora para o sexto, que oferece uma perspectiva complementar para a análise: o Agravo Regimental na Reclamação nº 57.057, cujo Relator é o Ministro Edson Fachin e o Redator o Ministro Dias Toffoli. Trata-se de um agravo regimental interposto pela Casa de Saúde São Bernardo S/A após a negação de seguimento à reclamação. A reclamação, de natureza constitucional, foi proposta em virtude de um acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região que reconheceu o vínculo trabalhista entre a parte reclamante e a empresa contratante, condenando esta última ao pagamento de verbas trabalhistas (Brasil, 2023b).

A parte agravante alega que o acórdão impugnado se fundamentou em premissas equivocadas acerca de fraude, burla e pejotização, sustentando que a terceirização por meio da "pejotização" não constitui ilicitude, inexistindo irregularidade, fraude ou tentativa de subterfúgio à legislação trabalhista. Argumenta, ademais, que não houve vício de consentimento ou vontade na celebração do negócio jurídico, tratando-se de um profissional liberal com autonomia para escolher a forma mais adequada de auferir renda (Brasil, 2023b).

Embora a parte reclamante não tenha especificado um pedido de medida liminar, postula a procedência da ação visando à cassação do acórdão combatido. A autoridade responsável pela decisão prescinde da solicitação de informações à autoridade reclamada e dispensa a remessa à Procuradoria-Geral da República, considerando o processo devidamente instruído e apto para julgamento (Brasil, 2023b).

O relatório ressalta que a admissibilidade da reclamação constitucional deve ser aferida nos estritos limites das normas que a regem, concebidas para a preservação da competência do Tribunal e a garantia da autoridade de suas decisões, bem como para casos que contrariem ou indevidamente apliquem súmula vinculante (Brasil, 2023b).

A decisão ancora-se novamente no Tema nº 725 da Repercussão Geral (RE nº 958.252) e na ADPF nº 324. O agravo regimental é provido, e a reclamação é julgada procedente. A questão central diz respeito à regularidade da contratação de pessoa jurídica unipessoal para a prestação de serviços médicos, atividade-fim da empresa tomadora de serviços, em conformidade com as normas do direito privado. A decisão enfatiza a estrita aderência aos paradigmas do STF relativos à matéria discutida no referido tema e na ADPF nº 43 (Brasil, 2023b).

Destaca-se, ainda, a proteção constitucional ao trabalho e à liberdade dos agentes econômicos para eleger suas estratégias empresariais no âmbito do ordenamento jurídico vigente. Adicionalmente, menciona a ausência de vulnerabilidade na escolha do contrato estabelecido na relação jurídica, justificando, assim, a ausência de tutela estatal pelo Poder Judiciário (Brasil, 2023b).

Em síntese, o agravo regimental é acolhido, e a reclamação é julgada procedente, atestando a licitude da contratação de pessoa jurídica unipessoal para a prestação de serviços à empresa tomadora, considerando a consonância dos valores do trabalho e da livre iniciativa na terceirização, bem como a inexistência de condição de vulnerabilidade na escolha desse tipo de contrato (Brasil, 2023b).

O Relator do caso, Ministro Edson Fachin, destaca em seu voto a ausência de abordagem, no julgamento da ADPF 324, da questão específica acerca da nulidade de contratos de prestação de serviços mediante o uso de pessoa jurídica para dissimular a relação de emprego e, por conseguinte, fraudar a legislação trabalhista (Brasil, 2023b).

Consoante à jurisprudência da Corte, a ausência de congruência entre a situação apresentada na reclamação e aquela tratada no caso paradigma revela a inexistência de aderência estrita, condição imprescindível para a tramitação da reclamação. Dessa forma, os fundamentos expostos no recurso não ostentam suficiência para modificar a decisão

anterior, uma vez que a parte recorrente não sustenta uma identidade material clara (Brasil, 2023b).

A presente análise indica que a omissão específica acerca da nulidade de contratos de prestação de serviços, mediante a utilização de pessoa jurídica para dissimular a relação de emprego, pode exercer influência na decisão pertinente a esse tema nos autos mencionados, em conformidade com a jurisprudência do tribunal citada.

Por outro lado, o Ministro Dias Toffoli discorda do entendimento do relator. Destaca que, nos autos em discussão, está em foco a regularidade da contratação de uma pessoa jurídica unipessoal para a prestação de serviços médicos, atividade-fim da empresa tomadora, por meio de um contrato regido pelas normas do direito privado. Nesse contexto, argumenta que há uma aderência estrita com a temática tratada na ADPF nº 324 e na tese do Tema nº 725 da Repercussão Geral (Brasil, 2023b).

No âmbito desta dissertação, é relevante mencionar inicialmente o posicionamento do STF no julgamento da ADPF nº 324 e do RE nº 958.252/MG. Após uma análise aprofundada, conclui-se pela harmonização dos princípios do trabalho e da livre iniciativa no contexto da terceirização laboral. A fundamentação para tal conclusão baseia-se na ementa do acórdão proferido pelo Ministro Luiz Fux (Brasil, 2023b).

Adicionalmente, argumenta-se que existem precedentes do STF nos quais a ADPF nº 324 e a tese do Tema nº 725 da Repercussão Geral fundamentaram decisões que corroboram a legalidade da contratação de pessoa jurídica unipessoal para a prestação de serviços à empresa tomadora. Ressalta-se, nesse contexto, a concordância dos valores do trabalho e da livre iniciativa na terceirização, bem como a ausência de vulnerabilidade na opção pelo contrato (Brasil, 2023b).

Completada a análise do sexto caso, é pertinente prosseguir com a avaliação do sétimo, a fim de estabelecer um panorama abrangente e consistente para a pesquisa. O Agravo Regimental na reclamação nº 58.853, relatado pelo Ministro Luís Roberto Barroso, trata da pejetização. O caso envolve um engenheiro que, embora formalmente contratado como autônomo, era tratado como empregado. O relator argumenta que o vício no negócio jurídico ocorreu durante a execução, inviabilizando novo exame dos fatos e provas. A reclamação se baseia no descumprimento de teses firmadas pelo STF, que reconhecem a legalidade de vínculos de trabalho diversos do celetista (Brasil, 2023c).

A parte beneficiária contesta a falta de aderência dos casos de referência à situação em análise, argumentando que o reconhecimento do vínculo de emprego se deu pelos elementos do contrato de emprego, não pela ilicitude da terceirização. Alega que a

condição de empregado foi comprovada mediante confissão e postula a reforma da decisão que deu provimento à reclamação constitucional (Brasil, 2023c).

Os agravos internos tiveram o provimento negado, mantendo-se o reconhecimento do vínculo de emprego. O Ministro destaca que a jurisprudência consolidada no STF reconhece a legitimidade de outras formas de relação de emprego, como contratos de terceirização, parceria, sociedade e prestação de serviços por pessoa jurídica, desde que o vínculo seja autêntico e não configure relação de emprego com a empresa contratante.

Na ADPF 324, ficou estabelecido ser lícita a terceirização de qualquer atividade, sem configurar relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. O Ministro ressalta que, na ADI 5.625, o Plenário reconheceu a constitucionalidade da celebração de contrato civil de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor, nos termos da Lei nº 13.352/2016, ressaltando que será nulo quando utilizado para dissimular relação de emprego existente (Brasil, 2023c).

Posteriormente, realiza-se a análise dos Embargos de Declaração na Reclamação Trabalhista nº 55.769 Minas Gerais, cujo relator foi o Ministro Gilmar Mendes. Em síntese, trata-se de um agravo regimental apresentado sob a forma de embargos de declaração em uma reclamação trabalhista. Nesse contexto, a demandante busca o reconhecimento do vínculo empregatício com o demandado, alegando que todos os requisitos da relação de emprego estavam presentes, destacando-se a subordinação jurídica manifestada na observância de jornada e nas diretrizes estabelecidas pelo empregador para a execução das atividades, bem como na integração de seus serviços à organização produtiva da empresa (Brasil, 2023c).

A relação de emprego, conforme delineada nos artigos 2º e 3º da CLT, caracteriza-se quando estão presentes os elementos específicos do trabalho desempenhado por uma pessoa física para um empregador, tais como pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Embora seja admitida a contratação de advogados na condição de associados, conforme disposto no artigo 39 do Regulamento Geral da OAB, é imperativo ressaltar que a relação de emprego não está vinculada a registros formais, mas sim aos requisitos estabelecidos nos mencionados dispositivos legais (Brasil, 2023c). A distinção entre um advogado autônomo e aquele contratado sob a CLT revela-se sutil. Em ambas as circunstâncias, geralmente, encontram-se presentes os pressupostos da pessoalidade, não eventualidade e remuneração. A subordinação, por sua vez, emerge como o fator preponderante para determinar se a prestação de serviços ocorreu nos moldes trabalhistas ou se está sujeita ao Código Civil (Brasil, 2023c).

No caso em análise, a reclamante alega ter sido contratada como advogada em dois períodos distintos, entre 2011 e 2012 e entre fevereiro de 2013 e novembro de 2015. O reclamado admite a prestação de serviços da reclamante durante esses intervalos; contudo, sustenta que ela atuava como advogada associada, com contrato devidamente registrado na Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Admite-se que, ao reconhecer a prestação de serviços, cabe ao reclamado o ônus probatório, conforme os artigos 818 e 333, II, da CLT. Entretanto, diante do conjunto de provas apresentadas, não restou devidamente comprovado que a reclamante detinha autonomia na execução de suas atividades, tanto no exercício advocatício quanto na definição de horários e outras diretrizes (Brasil, 2023c).

No que tange às testemunhas apresentadas pela reclamada, duas foram ouvidas apenas como informantes. Contudo, a partir dos três depoimentos, verificou-se a existência de reembolso de despesas com transporte, o qual, segundo o depoimento do informante, revelava-se vantajoso e cobria um montante superior ao efetivamente despendido. Tais depoimentos também atestaram que a reclamante conduzia audiências pela manhã e à tarde, corroborando a natureza não eventual do trabalho (Brasil, 2023c).

Ademais, ficou patente que as petições elaboradas pela reclamante eram assinadas conjuntamente com um advogado mais experiente, evidenciando a carência de autonomia profissional por parte da reclamante, que se encontrava subordinada à organização do reclamado (Brasil, 2023c).

Destaca-se, por fim, o acolhimento dos embargos de declaração como agravo regimental, dispensando a necessidade de intimação do embargante para complementar suas razões. O recurso impugna de maneira específica todos os pontos da decisão embargada, conforme preceitua o artigo 1.024, parágrafo 3º, do Código de Processo Civil. O acórdão enfatiza que o caso envolve questões de direito constitucional, civil e do trabalho, focalizando a problemática da terceirização e da denominada "pejotização" – contratação de pessoas físicas como pessoas jurídicas para dissimular a relação de emprego. Sublinha-se o princípio da liberdade de organização produtiva dos cidadãos e a legitimidade de outras formas de organização. Argumenta-se que o tribunal de origem transgrediu entendimentos firmados na ADPF 324, na ADI 5.625 e no RE-RG 958.252 (tema 725). A reclamação foi julgada procedente, sustentando-se que não existem argumentos capazes de infirmar a decisão agravada (Brasil, 2023c).

No seu voto, o Ministro Gilmar Mendes salienta que, conforme a decisão do magistrado de origem, existia um vínculo empregatício direto entre a beneficiária e a

empresa reclamante, mesmo diante da existência de um contrato de associação entre as partes (Brasil, 2023c). Realça que, em julgamentos progressos, já havia observado que o TST tem estabelecido obstáculos às opções políticas respaldadas pelo Executivo e pelo Legislativo. Argumenta que a Justiça do Trabalho tem buscado obstruir a evolução dos meios de produção, em consonância com as alterações legislativas nesse domínio.

Além disso, destaca que há uma tendência global de enfatizar a flexibilização das normas trabalhistas. O Ministro argumenta que, se a CRFB/88 não impõe um modelo específico de produção, não faz sentido manter um modelo verticalizado e fordista que vai contra um movimento global de descentralização (Brasil, 2023c). O entendimento adotado no voto condutor do tema 725, relatado pelo Ministro Luiz Fux, reforça a conexão intrínseca entre os valores constitucionais do trabalho e da livre iniciativa. Segundo esse entendimento, é essencial para o progresso dos trabalhadores brasileiros a liberdade de organização produtiva dos cidadãos, desde que haja um poder regulatório que evite interferências incompatíveis com os princípios de proporcionalidade e razoabilidade. No caso em questão, o Ministro entende que a terceirização da atividade-fim da empresa tomadora, por meio de contratos de prestação de serviços profissionais firmados com pessoas jurídicas ou na forma autônoma, é lícita (Brasil, 2023c).

Portanto, o Ministro Gilmar Mendes conclui que, com base no entendimento firmado no julgamento da ADPF 324, assim como regra geral não existe relação de emprego entre a contratante e o empregado da empresa contratada na terceirização, também não é possível reconhecer um vínculo empregatício entre os empresários individuais/sócios da pessoa jurídica contratada para os serviços e a empresa contratante. Além disso, o Ministro critica o papel do Judiciário Trabalhista, afirmando ser importante que os tribunais especializados não extrapolem suas competências e respeitem as decisões políticas estabelecidas pelo Poder Executivo e Legislativo. No entanto, é necessário encontrar um equilíbrio para garantir a justiça social e a proteção dos trabalhadores, uma vez que a flexibilização excessiva das leis trabalhistas pode comprometer seus direitos e condições de trabalho (Brasil, 2023c).

O Ministro Gilmar Mendes finaliza reafirmando sua posição de que o Tribunal de origem cometeu um equívoco ao reconhecer o vínculo empregatício direto da empresária individual (pessoa jurídica) contratada para a prestação de serviços inerentes à atividade-fim da empresa contratante. Argumenta que essa decisão vai contra o entendimento já estabelecido no julgamento da ADPF 324. Diante do exposto, o Ministro conclui que não

há necessidade de fazer qualquer reparo na decisão agravada, ou seja, a decisão anterior deve ser mantida integralmente. Assim, nega provimento ao agravo (Brasil, 2023c).

Terminada a análise do sétimo julgado, passa-se agora ao oitavo, cujas circunstâncias e desdobramentos fornecem insights adicionais sobre a matéria em discussão. O Agravo Regimental na Reclamação nº 53.049 de Minas Gerais é de relatoria do Ministro André Mendonça. No caso em questão, as empresas Pet Shop Brutus Ltda. e Pet Shop Manhauçu Ltda. apresentaram uma reclamação constitucional contra uma decisão da Justiça do Trabalho que reconheceu a existência de vínculo empregatício entre a empresa tomadora de serviço e Taynara Fagundes de Abreu, condenando-a ao pagamento de verbas trabalhistas (Brasil, 2023a).

Inicialmente, o Ministro André Mendonça negou seguimento à reclamação por entender que não havia aderência estrita entre o paradigma invocado e a decisão reclamada. Argumentou que a Justiça do Trabalho fundamentou o reconhecimento do vínculo empregatício nos fatos e provas específicos do caso, de acordo com a legislação trabalhista (Brasil, 2023a).

Os agravantes solicitam a reforma da decisão recorrida, requerendo que seja concedido seguimento ao agravo regimental e que o pedido inicial nesta reclamação seja julgado procedente. Além disso, reiteram o pedido liminar para impedir o prosseguimento do caso trabalhista em questão e qualquer constrição decorrente dele, até que haja um julgamento definitivo e trânsito em julgado nos autos.

Em seu voto, o Ministro André Mendonça concluiu que o órgão em questão considerou corretamente a configuração de vínculo empregatício e a proibição da "pejotização". Também destacou que a matéria debatida no processo original não corresponde exatamente aos paradigmas invocados (Brasil, 2023a).

No caso em questão, a autoridade reclamada concluiu pela configuração de vínculo empregatício com base na "pejotização", que consiste na contratação de empregado por meio de pessoa jurídica estranha à empregadora. No entanto, esse argumento não foi discutido nos julgamentos paradigmáticos mencionados. O exercício abusivo da terceirização pode violar a dignidade do trabalhador, mas cabe à Justiça trabalhista reconhecer os elementos que denotam a relação de emprego com base nos fatos apresentados, sem alterar esses fatos por meio de uma reclamação. Por fim, o Ministro nega provimento ao agravo regimental (Brasil, 2023a).

O Ministro Gilmar Mendes, por sua vez, discorda do voto do Relator, enfatizando que a reclamação é cabível para preservar a competência do tribunal e assegurar a autoridade de suas decisões. Além disso, destaca a pertinência da reclamação para contestar atos administrativos ou decisões judiciais que contrariem súmula vinculante (Brasil, 2023a).

O Ministro ressalta que o Tribunal de origem reconheceu o vínculo de emprego entre as partes, mesmo diante da existência de um contrato autônomo. Reitera sua posição anterior no julgamento da ADPF 324, na qual evidenciou que o TST tem criado obstáculos às opções políticas aprovadas pelo Executivo e pelo Legislativo. Argumenta que a tentativa da Justiça do Trabalho de impor restrições à evolução dos meios de produção é ineficaz, gerando insegurança jurídica e conflito institucional (Brasil, 2023a).

Portanto, reafirma que o Tribunal de origem violou o entendimento firmado na ADPF 324 ao reconhecer o vínculo empregatício direto entre a empresária individual contratada e a empresa contratante para atividades essenciais ao fim da empresa (Brasil, 2023a).

Em conclusão, o Ministro manifesta seu voto pelo provimento do agravo regimental e pela procedência da reclamação, determinando a revisão da decisão de acordo com a posição estabelecida pelo STF na ADPF 324 e no Tema 725 da repercussão geral, entendimento este que foi seguido pelo Ministro Dias Toffoli (Brasil, 2023a).

Diante da análise jurisprudencial, reflete-se que a metamorfose das relações laborais se tem revelado uma realidade cada vez mais evidente nos últimos anos. Com os avanços tecnológicos, a globalização e as transformações nas demandas do mercado, emergem novos paradigmas de contratação e modalidades de organização laboral.

A partir dos dados extraídos mediante a análise dos acórdãos, torna-se manifesta a recorrência com que as decisões ADPF 324, ADI 5.625 e TEMA 725 foram invocadas pelos Ministros em suas decisões. Essas referências jurisprudenciais desempenham papel crucial na fundamentação e construção dos argumentos adotados pelos membros do STF.

Uma análise sobre a frequência de determinadas palavras nos acórdãos, utilizando a linguagem de programação Python⁴ e os módulos PdfReader e Wordcloud, revelou que

⁴ Python é uma linguagem de programação de alto nível, caracterizada por sua abordagem dinâmica, interpretação, modularidade, multiplataforma e orientação a objetos. Essas características fazem dela uma ferramenta versátil, adequada para uma ampla gama de aplicações na indústria tecnológica. A orientação a objetos é uma metodologia de organização de software onde os procedimentos são encapsulados em aulas, proporcionando maior controle e estabilidade em projetos complexos. Python conquistou popularidade não apenas entre programadores profissionais, mas também entre profissionais de diversas áreas, como engenheiros, matemáticos, cientistas de dados e pesquisadores, devido à sua

a ADPF 324, surge como um alicerce essencial nas decisões do STF sobre terceirização, a qual foi citada expressivas 774 vezes nos 24 acórdãos analisados.

Outra questão relevante decorrente da análise dos dados é a ADI 5.625, que se destaca por seu impacto específico, sendo mencionada em 479 ocasiões. Além disso, o Tema 725, abordando a terceirização e pejetização, emerge como um tema de repercussão geral, figurando proeminente nas decisões do STF e sendo citado 585 vezes nos 24 acórdãos objeto de análise.

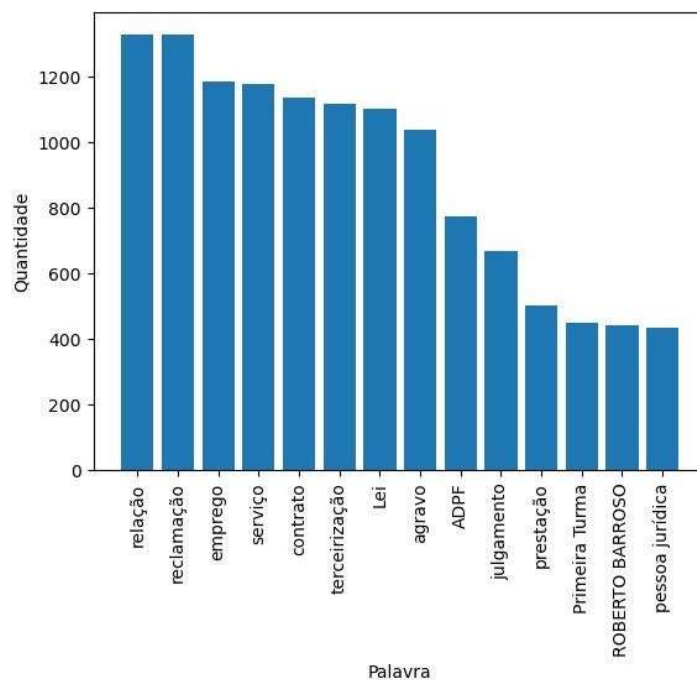
Ao dar continuidade à investigação das palavras presentes nos acórdãos, observa-se um notável destaque para a terminologia "terceirização", que, surpreendentemente, ocorre com maior frequência do que a expressão "pejetização". Essa constatação suscita a necessidade de atenção, pois, teoricamente, os acórdãos deveriam concentrar-se mais na análise da pejetização. Tal constatação levanta questionamentos relevantes sobre a interconexão desses conceitos e sobre como o trâmite no STF aborda essa relação complexa entre terceirização e pejetização.

Para um aprimoramento das informações, foram retiradas algumas palavras consideradas de menor valia para o estudo, sendo elas: "da", "meu", "em", "e", "você", "de", "ao", "os", "na", "o", "para", "que", "nas", "dos", "n", "p", "foi", "documento", "acessado", "ser", "pode", "trabalho", "supremo", "br", "portal", "digitalmente", "conforme", "Tribunal", "Federal", "autenticacao", "autenticar", "Documento", "asp", "stf", "Interior", "Teor", "Acórdão", "MP", "nº", "2.2202/2001", "24/08/2001", "autenticarDocumento.asp", "senha", "código", "sob", "o", "jus", "autenticarDocumento", "AgR", "Rcl", "assinado", "pelo endereço", "assinado", "Página", "endereço", "pelo", "Rel", "Min".

E os resultados foram os seguintes:

sintaxe acessível e fácil compreensão. Isso significa que mesmo aqueles que não têm formação específica em programação podem utilizar Python de maneira eficaz em suas respectivas disciplinas. Um dos maiores atrativos de Python é a extensa variedade de bibliotecas disponíveis, tanto nativas quanto de terceiros.

Gráfico 1 - Frequência de Termos Jurídicos nos Acórdãos do STF



Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

As decisões judiciais referenciadas desempenham um papel fundamental na uniformização da interpretação do Direito, proporcionando segurança jurídica e estabilidade nas decisões. No entanto, é imperativo ressaltar que a utilização indiscriminada dessas referências pode suscitar questionamentos acerca da originalidade e contextualização das decisões proferidas pelo STF, especialmente no que se refere à dúvida sobre a adoção efetiva da primazia da realidade.

Diante da complexidade do fenômeno da pejetização e da sua relevância no contexto das relações trabalhistas no Brasil, a análise das decisões do STF revela-se crucial para a compreensão das nuances jurídicas que permeiam essa prática. O processo de identificação, leitura e documentação das decisões oferece uma visão aprofundada dos argumentos apresentados pelos Ministros do STF, elucidando as razões que fundamentam suas escolhas.

A pesquisa, realizada por meio de uma análise jurisprudencial focalizada na palavra-chave "pejetização", permitiu a identificação de 24 acórdãos relevantes ao tema. A tendência do STF em utilizar o instituto da terceirização para reformular entendimentos do TST e dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) destaca a abordagem adotada pela Corte, validando, de maneira genérica, a prática da pejetização.

A última instância recursal e sua atuação vinculante conferem ao STF um papel central na definição da jurisprudência e, por conseguinte, na orientação das decisões judiciais em instâncias inferiores. A análise das decisões mais recentes do STF não apenas identifica padrões interpretativos, mas também ilumina a possibilidade de a Corte, enquanto instância generalista, apresentar limitações práticas que afetam os interesses dos trabalhadores. Isso levanta questionamentos importantes sobre a efetividade da proteção dos direitos trabalhistas diante do fenômeno da pejotização.

Esta seção, ao se debruçar sobre as decisões do STF, buscou entender se a atuação da Corte segue uma abordagem generalista ou se está estritamente alinhada à legislação vigente. A documentação detalhada dos argumentos apresentados pelos Ministros durante essas decisões serve como base sólida para a análise subsequente dos impactos dessas determinações na promoção do conceito de Trabalho Decente no contexto brasileiro.

3 O DIREITO AO TRABALHO DECENTE E OS DESAFIOS À SUA REALIZAÇÃO

A CRFB/88 marcou o início de um período de amplo respeito pelos direitos fundamentais e de busca por sua efetividade, demonstrando uma preocupação com a proteção da dignidade humana. Nesse contexto, incumbiu ao Estado o dever primordial de concretizar o extenso e explícito catálogo de direitos essenciais elencados pelo legislador originário.

A Carta Magna também previu os direitos sociais em um capítulo próprio do título dos direitos fundamentais, destacando sua inegável condição de direitos essenciais do cidadão. Além disso, ao abordar os fundamentos da República, valorizou tanto o trabalho quanto a livre iniciativa, garantindo ao trabalhador um conjunto de direitos mínimos que devem ser respeitados em qualquer circunstância, dada a sua essencialidade.

Embora o Brasil possua um conjunto normativo capaz de salvaguardar os direitos do trabalhador, na prática, essa dimensão formal não se reproduz integralmente. O país ainda enfrenta situações de trabalho em condições análogas à escravidão, tanto em áreas urbanas quanto rurais, além do trabalho infantil e da exclusão de trabalhadores por motivos discriminatórios, entre outras formas de trabalho indigno, o que torna o conceito de trabalho decente um desafio (Brito Filho, 2023).

Diante das mudanças sociais que impactam a legislação, como o surgimento de novos processos produtivos, surge a necessidade de conciliar as transformações produtivas com os direitos do ser humano que emprega sua força de trabalho em troca de um bem com valor econômico (Brito Filho; Koury; Peixoto, 2023).

As alterações normativas devem respeitar os direitos básicos do trabalhador, que são inerentes à sua condição de pessoa, e configuram o que a OIT convencionou chamar de trabalho decente. Esse conceito representa a valorização do trabalho humano como afirmação do indivíduo, possibilitando-lhe uma vida digna e saudável, juntamente com sua família (Brito Filho, 2023).

A garantia do trabalho decente deve ser encarada como uma verdadeira estratégia nacional de desenvolvimento, uma vez que sua concretização é fundamental para superar problemáticas enfrentadas pelo Estado, como a pobreza, a miséria e as desigualdades sociais e regionais. Isso é essencial para o desenvolvimento nacional, não apenas no aspecto econômico, mas também na dimensão social. Discutir trabalho digno, na perspectiva do trabalhador subordinado, é abordar direitos de absoluta indisponibilidade, como o registro formal do contrato de trabalho, a limitação da jornada, o salário mínimo

adequado, o respeito às normas de saúde, higiene e segurança no trabalho, e o direito de associação sindical, entre outros direitos que protegem a dignidade do trabalhador, especialmente em um cenário de profundas transformações no mundo do trabalho.

A globalização dos mercados altera significativamente as relações sociais e os meios de produção de bens e serviços, ocasionando mudanças nas relações de trabalho, resultantes da busca por novos modelos de negócio caracterizados por um processo produtivo flexível. Em um mundo cada vez mais globalizado, no qual as empresas buscam manter sua competitividade e os consumidores se tornam mais exigentes, o modo de produção reflete essa conjuntura. Surge, então, a problemática da qualidade do trabalho oferecido, e é diante dessa característica que a reflexão sobre um direito ao trabalho decente ganha relevância, cabendo aos Poderes Públicos buscar preservar os direitos, principalmente os inscritos na Constituição (Brito Filho; Peixoto; Morais, 2023).

Diante das crescentes necessidades, a reengenharia da estrutura empresarial é uma medida adotada pelo empresariado para reduzir custos e aumentar seus lucros, um binômio legítimo, mas que traz determinados desafios. Um deles é a necessidade de adaptação da sociedade, das empresas, do Direito do Trabalho e do sistema sindical ao novo tempo. Outro desafio é buscar uma forma de harmonizar os interesses e as demandas empresariais com os direitos básicos dos trabalhadores (Brito Filho; Koury; Peixoto, 2023).

Refletir sobre a noção de trabalho decente é tratar de um aspecto crucial das relações de trabalho para a salvaguarda da dignidade humana. Esta seção objetiva analisar a noção de trabalho decente, objetivo primordial da OIT, bem como sua concretização no Brasil, revelando o arcabouço normativo vigente e os problemas para sua efetivação, como conjunturas de vulnerabilidade e violações. O foco central está na necessidade de construção de um direito ao trabalho decente e na importância da ampliação de seu conceito e tutela.

A discussão sobre o conceito de trabalho decente é central para a análise da proteção da dignidade do trabalhador. Este conceito foi introduzido pela OIT na Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento, adotada durante a 86ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em junho de 1998, em Genebra. O objetivo desta declaração é promover os direitos e princípios estabelecidos nas convenções fundamentais da OIT, que delineiam as condições essenciais para o trabalho humano.

A elaboração de instrumentos de proteção é necessária devido à recorrente falta de respeito aos direitos dos trabalhadores. Essas convenções representam direitos fundamentais indispensáveis, visando proteger os trabalhadores contra abusos e exploração histórica do trabalho humano (Brito Filho, 2023).

De acordo com Brito Filho (2023), para que um trabalho seja considerado digno, é essencial observar um conjunto de direitos básicos, cuja base normativa está nas convenções fundamentais da OIT:

Convenções 29 e 105 (liberdade no trabalho / proibição do trabalho forçado)

Convenções 100 e 111 (igualdade no trabalho / proibição da discriminação)

Convenções 87 e 98 (liberdade sindical)

Convenções 138 e 182 (proibição do trabalho infantil e regularização do trabalho do adolescente).

Em junho de 2022, durante a 110ª Conferência Internacional do Trabalho da OIT, foi incorporado o Princípio de um ambiente de trabalho seguro e saudável aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, constituindo-se como a quinta categoria fundamental. Esta inclusão destaca a importância da segurança e saúde no trabalho como elementos cruciais do trabalho decente (ONU, 2022).

A partir desse arcabouço normativo, busca-se garantir o direito ao trabalho digno para todos, com condições de igualdade e respeito. Não basta garantir uma ocupação produtiva; é necessário que o trabalhador tenha condições dignas de trabalho, onde seus direitos básicos sejam respeitados, combatendo a precarização das relações laborais e o uso da mão de obra como mercadoria (Quaresma, 2018).

Brito Filho e Ferreira (2019) destacam que a noção de trabalho decente implica requisitos mínimos que garantem a preservação da vida e saúde do trabalhador, independentemente do tipo de trabalho, categoria, raça, cor, religião ou nacionalidade do trabalhador. Esses requisitos são fundamentais para que o trabalho esteja de acordo com o princípio da dignidade da pessoa humana, base do Estado Democrático de Direito.

A inclusão do ambiente de trabalho seguro e saudável como categoria fundamental na Declaração da OIT ampliou o rol básico de direitos. As Convenções 155 e 187, que tratam da segurança e saúde dos trabalhadores, foram incorporadas, reforçando o dever dos Estados-membros de respeitar e promover esse direito humano fundamental (Ferreira e Ferreira, 2022).

É crucial desenvolver uma cultura de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, implementando políticas públicas que promovam a conscientização sobre medidas de proteção individual e coletiva. Isso visa identificar, bloquear e neutralizar os riscos ocupacionais e cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho. Considerar o ambiente de trabalho como um princípio fundamental é essencial para combater doenças e acidentes de trabalho que ainda vitimam trabalhadores (Ferreira, Peixoto e Nascimento, 2022).

A missão da OIT é promover oportunidades para que trabalhadores possam desfrutar de um trabalho produtivo e de qualidade, respeitando a liberdade, a segurança, a equidade e a dignidade humana. Essas diretrizes devem ser implementadas pelos Estados-membros para garantir os direitos fundamentais no trabalho, permitindo que os indivíduos tenham uma vida digna no âmbito laboral.

É importante combater as piores formas de exploração do trabalho humano e as condições de trabalho precárias, promovendo a observância do núcleo mínimo trabalhista que garante o respeito à condição de pessoa. O trabalhador possui diversos outros direitos humanos que, embora não diretamente relacionados ao trabalho, devem ser respeitados.

A OIT busca auxiliar seus membros a alcançarem o trabalho decente, considerando que o trabalho humano é prestado no âmbito dos Estados soberanos, estimulando a proteção dos direitos dos trabalhadores (Brito Filho, 2019).

É importante destacar que a proteção da dignidade humana é um objetivo central ao se considerar um conjunto mínimo de direitos para todas as pessoas. Conforme Rabenhorst (2001), a dignidade é um valor irrevogável pertencente a todos os seres humanos, independentemente de suas qualidades singulares, como personalidade, habilidades e aptidões, não admitindo gradações ou hierarquias.

A dignidade humana, como atributo inerente ao indivíduo, constitui-se como um traço distintivo entre a pessoa e os demais seres vivos, sendo sua proteção e promoção intrinsecamente ligadas à realização dos direitos fundamentais. A concretização da dignidade da pessoa humana é indissociável de suas condições de existência, e, portanto, o exercício do direito ao trabalho em condições dignas é uma maneira de assegurar os direitos que emanam desse atributo essencial.

A garantia das necessidades humanas básicas decorre da dignidade humana, demandando assim um mínimo de respeito por parte do Estado e da sociedade para com cada indivíduo, considerado em sua singularidade. Conforme elucidado por Brito Filho (2023), a dignidade da pessoa humana, enquanto fundamento da vida em sociedade e dos

Direitos Humanos, deve manifestar-se concretamente, impondo obrigações tanto à sociedade quanto, principalmente, ao Estado.

Daí decorre a necessidade de tutelar os direitos dos trabalhadores, uma vez que a dignidade humana encontra sua expressão prática na esfera laboral. As Convenções Fundamentais da OIT se prestam a esse propósito. No entanto, Brito Filho (2023) argumenta que tais categorias não são suficientes para assegurar integralmente a dignidade do trabalhador.

Não se trata de menosprezar a relevância das propostas da OIT, mas sim de reconhecer a complexidade inerente ao conceito de trabalho digno, exigindo a incorporação de outras salvaguardas em prol do homem-trabalhador. Brito Filho (2023) defende a expansão do conteúdo do trabalho decente, através da incorporação de instrumentos internacionais adicionais em matéria de direitos humanos laborais, tais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, em seus artigos 23 e 24, e o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, notadamente em seus artigos 6º a 9º, ambos promulgados pela Organização das Nações Unidas.

Assim, para que o exercício do trabalho humano seja decente, leciona o autor (2023, p. 62-63) que:

Não há trabalho decente sem condições adequadas à preservação da vida e da saúde do trabalhador. Não há trabalho decente sem justas condições para o trabalho, principalmente no que toca às horas de trabalho e aos períodos de repouso. Não há trabalho decente sem justa remuneração pelo esforço despendido. Não há trabalho decente se o Estado não toma as medidas necessárias para a criação e para a manutenção dos postos de trabalho. Não há, por fim, trabalho decente se o trabalhador não está protegido dos riscos sociais, parte deles originada do próprio trabalho humano.

Desta forma, após ampliar o conceito de trabalho decente elaborado pela OIT, Brito Filho (2023) afirma que negar o trabalho nessas condições é negar os Direitos Humanos do trabalhador e, portanto, atuar em oposição aos princípios básicos que os regem, notadamente o maior deles, a dignidade da pessoa humana. Disso decorre que o trabalho decente engloba três planos: individual, coletivo e da seguridade.

No campo individual, há o direito ao trabalho; a liberdade de escolha do trabalho; a igualdade de oportunidades para e no exercício do trabalho; o direito de exercer o trabalho em condições que preservem a saúde e a segurança do trabalhador; o direito a uma justa remuneração; o direito a justas condições de trabalho, principalmente a

limitação da jornada de trabalho e a existência de períodos de repouso; a proibição do trabalho infantil e a regularização do trabalho do adolescente.

Já no plano coletivo, tem-se a liberdade sindical, no sentido mais amplo do termo. Enquanto no plano da seguridade, é necessário ter a proteção contra o desemprego e outros riscos sociais, como acidentes, doenças, morte, entre outros (Brito Filho, 2021).

A partir dessa configuração, ampla e necessária, formada por uma variada gama de direitos hábeis a proteger os trabalhadores, é possível definir trabalho decente como:

Trabalho decente, então, é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: ao direito ao trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais (Brito Filho, 2023, p. 63).

Assim, partindo do pressuposto de que o trabalho decente consiste nos direitos indispensáveis dos trabalhadores, e considerando a assimetria nas relações de trabalho, em que o trabalhador é subordinado juridicamente ao empregador, que controla os meios de produção e direciona a prestação dos serviços, cabe ao Estado, por meio de seus Poderes constituídos, proteger o trabalho humano (Quaresma, 2018). Essa proteção se efetiva garantindo a todos os trabalhadores seus direitos básicos, como o reconhecimento da relação de emprego com base em seus elementos caracterizadores, bem como combatendo fraudes perpetradas por empregadores que buscam evitar o pagamento de verbas trabalhistas e previdenciárias.

Gomes e Villatore (2020) afirmam que é uma responsabilidade inadiável dos poderes públicos competentes, à luz da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, estabelecer diretrizes para a atividade econômica que garantam eficazmente o direito à vida com dignidade. O trabalho decente é o meio pelo qual a maioria das pessoas se integra socialmente, podendo traçar seu próprio destino, exercendo plenamente sua autonomia e cidadania. É somente por meio do efetivo desempenho de um trabalho digno que os direitos sociais trabalhistas básicos são assegurados, contribuindo para que o trabalhador adquira o status de cidadão e participe ativamente da sociedade (Ferreira; Peixoto; Nascimento, 2022)

A noção de trabalho decente está intrinsecamente ligada ao respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, conforme estabelecidos na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e em diversos instrumentos internacionais. Beltramelli Neto e Voltani (2019, p. 53) destacam que:

A concepção de Trabalho Decente está historicamente vinculada a um conteúdo que congrega um feixe de claras diretrizes que orientam no sentido de que há que se respeitar os direitos fundamentais nas relações de trabalho, não se praticando trabalho escravo ou trabalho infantil, há que se tomar as medidas necessárias para a geração de empregos de qualidade, há que se ampliar a proteção social e há que observar o diálogo social na construção de deliberações alusivas a políticas públicas e práticas privadas para que os demais objetivos sejam alcançados.

Dessa definição, extrai-se a necessidade de adotar ações direcionadas a objetivos específicos que beneficiem os trabalhadores, sendo a responsabilidade compartilhada entre a sociedade, o empresariado e o Estado. A noção de trabalho decente possui duas perspectivas: a institucional e a pessoal. Sob a perspectiva institucional, trabalho decente é um conjunto de normas e ações que asseguram aos trabalhadores meios de subsistência dignos, garantindo também a dignidade daqueles que deles dependem (Quaresma, 2018). Na perspectiva pessoal, trata-se de um trabalho digno, livre, igualitário e com direitos mínimos garantidos.

Essas noções se complementam ao considerar tanto a criação de condições adequadas pelo Estado quanto a vivência digna do trabalhador (Brito Filho, 2019). O desafio é assegurar a todos os trabalhadores a concretização de seus direitos básicos, que são indispensáveis para um trabalho decente.

A busca por um trabalho digno é urgente, pois há tentativas constantes de precarizar as relações trabalhistas e diminuir a proteção social, afetando negativamente aqueles que dependem de sua força de trabalho. No Brasil, o respeito à dignidade do trabalhador, conforme preconizado pela OIT e pela Constituição, ainda não é plenamente alcançado. As condições mínimas para o trabalho humano nem sempre são respeitadas, demandando políticas públicas para melhorar as relações de trabalho e concretizar o direito ao trabalho decente.

O país ainda enfrenta a superexploração do trabalho, exemplificada pelo trabalho infantil e análogo ao de escravo. Além disso, o direito ao trabalho não é efetivo para uma parcela significativa da população, com 8,3 milhões de desempregados até fevereiro de 2024 (Lemgruber, 2024). A informalidade é um problema crescente, com 39,2 milhões de brasileiros trabalhando sem direitos trabalhistas ou acesso a benefícios previdenciários (Moura, 2024).

O direito ao trabalho é fundamental para a garantia dos demais direitos, cabendo ao Estado criar condições para que os indivíduos se engajem em atividades laborais que

sustentem a si e suas famílias, promovendo seu desenvolvimento físico, intelectual e a plena realização como cidadãos. Contudo, há controvérsias quando se propõe a redução das salvaguardas laborais para acolher os desempregados, favorecendo a concentração de riqueza e a disparidade social, sem aumentar efetivamente as oportunidades de emprego (Brito Filho, 2023).

A precarização das condições laborais é ainda mais grave no contexto do trabalho autônomo, onde a ausência de vínculo empregatício dificulta a fiscalização e a aplicação das normas trabalhistas (Nascimento, 2023).

Diante desse panorama, é essencial reconhecer que a promoção do trabalho decente requer uma ação coordenada e integrada de diversos atores sociais e institucionais. Cada poder do Estado – Executivo, Legislativo e Judiciário – possui responsabilidades específicas dentro de sua esfera de atuação para assegurar condições de trabalho dignas e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

A sociedade civil, sindicatos, organizações não governamentais e o setor privado, por exemplo, têm um papel decisivo na promoção do trabalho decente. A conscientização dos empregadores sobre a importância de respeitar os direitos trabalhistas e a mobilização dos trabalhadores para reivindicar condições justas são fundamentais para a construção de um ambiente laboral digno.

Além disso, o Poder Executivo tem a missão de implementar políticas públicas eficazes que promovam a criação de empregos de qualidade, fiscalizem as condições laborais e garantam a observância das normas de segurança e saúde no trabalho. A atuação proativa de órgãos de inspeção e fiscalização, como o Ministério do Trabalho, é crucial para identificar e combater práticas abusivas e condições precárias de trabalho.

O Poder Legislativo deve criar e aprimorar o arcabouço normativo que rege as relações laborais, promovendo leis que garantam a proteção dos trabalhadores e adaptem-se às novas realidades do mundo do trabalho. A atualização constante da legislação trabalhista é necessária para enfrentar os desafios impostos pela evolução tecnológica e as mudanças nas formas de trabalho.

O Poder Judiciário, por sua vez, deve garantir a efetividade dos direitos dos trabalhadores, proporcionando uma justiça laboral acessível, rápida e eficiente. A interpretação das leis trabalhistas de maneira a promover a dignidade humana e a igualdade de condições no trabalho é um papel fundamental dos magistrados e tribunais especializados.

Somente através de um compromisso coletivo e da implementação de medidas efetivas será possível assegurar que todos os trabalhadores desfrutem de condições dignas, justas e seguras em seus ambientes de trabalho, conforme preconizado pelos princípios da Organização Internacional do Trabalho e pela CRFB/88.

Esse panorama geral sobre o trabalho decente estabelece a base necessária para abordar a próxima seção, em que se exploram os aspectos jurídicos que diferenciam a terceirização da pejotização. É crucial entender as especificidades de cada instituto e como eles se relacionam com os direitos trabalhistas, a fim de construir uma compreensão aprofundada das práticas que podem ameaçar a dignidade e a segurança dos trabalhadores no mercado de trabalho contemporâneo.

4 TERCEIRIZAÇÃO E PEJOTIZAÇÃO: ASPECTOS JURÍDICOS DE INSTITUTOS DISTINTOS

A sociedade contemporânea atravessa um período de intensas transformações nas relações laborais e no processo produtivo, caracterizado pela busca de novos modelos de negócio e pela ascensão da propriedade intelectual, do conhecimento e da informação como principais fontes de riqueza. Nesse cenário, coexistem diversas abordagens na produção de bens e serviços, mantendo-se constante a busca por lucratividade e redução de custos (Ferreira; Santo, 2021).

É nesse contexto histórico, social e econômico, influenciado por inovações tecnológicas em um mercado altamente exigente, competitivo e globalizado, que surgem novas técnicas de organização do processo produtivo, visando à redução de custos e à melhoria da qualidade dos produtos e serviços oferecidos ao consumidor.

Uma dessas técnicas é a terceirização, também conhecida como outsourcing, que consiste na transferência de parte da atividade de uma empresa para outra, por motivos de custo, eficiência, especialização ou qualquer outro interesse empresarial legítimo (Suijkerbuijk, 2019; Lima e Lima, 2019).

Paralelamente à terceirização, o STF vem reconhecendo a possibilidade de organização da divisão do trabalho por meio de outras formas desenvolvidas por agentes econômicos, como a chamada pejotização. Dessa forma, é reconhecida a licitude de diferentes formas de relação de trabalho que não se enquadram na relação de emprego regida pela CLT, permitindo a celebração de contrato civil de parceria. Isso ocorre especialmente quando não há irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais para prestação de serviços terceirizados na atividade-fim da contratante.

Observa-se, conforme mencionado anteriormente, que o STF tem ratificado a pejotização de profissionais liberais contratados por meio de pessoas jurídicas, dentro ou por intermédio da terceirização, destacando que a escolha do modelo organizacional das empresas é uma prerrogativa do empreendedor. A controvérsia foi superada por meio da ADPF 324 e do julgamento do Tema 725 (RE 958.252), sendo lícita, portanto, a terceirização por meio da pejotização, não havendo irregularidade nesse tipo de prática.

Além disso, surgem duas questões neste contexto. A primeira refere-se ao fato de que, do ponto de vista jurídico, a pejotização é considerada uma prática ilegal, pois seu propósito seria contornar as legislações trabalhista e previdenciária. Já a segunda questão está relacionada à impossibilidade de confundir ou equiparar a pejotização com a

terceirização autêntica, uma vez que possuem características específicas, as quais serão esclarecidas nas próximas linhas. Dentro desse contexto, o objetivo desta seção será delinear os aspectos jurídicos desses institutos, buscando demonstrar sua clara distinção.

4.1 TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

Entre crises e transformações, a sociedade contemporânea presencia o surgimento de uma nova morfologia do trabalho, caracterizada pelo redesenho de antigas e novas formas de emprego. Esse cenário é marcado pela fragilização da proteção pública do trabalho, pelo estímulo à criação de modalidades contratuais mais flexíveis e pela retirada da proteção trabalhista, resultando no desmantelamento da segurança do trabalhador.

Segundo Reis e Meireles (2021), essa conjuntura obriga os desempregados a aceitarem "contratações precárias e atípicas", impulsionadas pelo avanço das novas tecnologias. Além disso, a figura do "autônomo" tem sido utilizada para encobrir verdadeiras relações de emprego, não apenas em plataformas digitais, mas também em um mercado de trabalho permeado por falsos autônomos, trabalhadores intermitentes, temporários, parciais e pejotizados, todos sujeitos à precarização, desprovidos de garantias ou direitos.

É inegável que o Direito do Trabalho e o sistema sindical precisam se adaptar às transformações do mercado e da sociedade, sob o risco de se tornarem obsoletos e incapazes de proteger o trabalho humano. Além da necessidade premente de adaptação, o desafio é proteger efetivamente os direitos básicos dos trabalhadores. Portanto, embora haja um discurso de inovação na legislação trabalhista, este não pode legitimar violações salariais, condições precárias de trabalho ou a negação do trabalho decente. Conciliar esses interesses é a questão crucial que precisa ser enfrentada (Araújo Neto; Rocha, 2023).

Diante das diversas modificações nas relações individuais de trabalho ao longo dos anos, impulsionadas por inovações tecnológicas, mudanças na organização da produção, métodos de gestão da mão de obra e nas necessidades dos trabalhadores, um debate sobre a flexibilidade do emprego ganhou destaque. Esse debate contrasta com a figura do emprego típico, baseado em um contrato indeterminado, um empregador único e proteção contra a dispensa injusta (Mendes, 2016a).

Barros (2016) destaca que a "empresa moderna", para se adaptar a um processo econômico competitivo, precisou superar a relação de trabalho típica, considerada incompatível. Assim, sugeriu-se um modelo de emprego flexível, que inclui diversas

modalidades, como a terceirização, transferindo atividades para terceiros visando à redução de custos e ao aumento de lucros.

É importante ressaltar que a Constituição de 1988 não impôs um modelo específico de produção, permitindo o desenvolvimento de estratégias empresariais flexíveis, incluindo a terceirização. Na prática, a terceirização encontra respaldo constitucional nos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência, garantindo aos agentes econômicos a liberdade de adotar estratégias que aumentem a eficiência econômica e a competitividade. No entanto, tais fundamentos não eliminam as controvérsias em torno desse instituto. Assim, os próximos parágrafos analisarão alguns aspectos para esclarecer a caracterização da terceirização.

4.1.1 Denominação e definição

A terceirização emerge como uma das expressões mais significativas da flexibilização e se manifesta de diversas maneiras, sendo a mais proeminente a transferência para terceiros dos serviços das atividades da empresa (Araújo Neto; Rocha, 2023). Inicialmente, essa transferência abrangia apenas as atividades-meio, mas foi ampliada para a atividade-fim com a edição de autorização normativa e chancela do STF.

Delgado (2019) observa que "a expressão terceirização resulta de um neologismo oriundo da palavra terceiro, entendido como intermediário, interveniente". Não se trata, de fato, de um terceiro no sentido jurídico, como alguém que seja estranho a uma relação jurídica entre duas ou mais partes. O neologismo foi construído pela área de administração de empresas, fora do contexto jurídico, com o objetivo de enfatizar a descentralização de atividades empresariais para terceiros, um terceiro em relação à empresa.

O autor também acrescenta que outro neologismo criado para descrever o fenômeno (também externo ao Direito) foi "terciarização", referindo-se ao setor terciário da economia, composto pelos serviços em geral, onde estão situadas as empresas terceirizantes. No entanto, esse termo não chegou a se consolidar na identificação do fenômeno social, econômico e jurídico-trabalhista aqui examinado (Delgado, 2019).

Além disso, é importante notar que diversos termos são utilizados para se referir à contratação de terceiros pela empresa para a prestação de serviços ligados às suas atividades, tais como "subcontratação, terciarização, filialização, reconcentração, desverticalização, exteriorização do emprego, focalização, parceria etc.". O uso da denominação "terceirização" pode ser justificado como decorrente da palavra latina

tertius, que significa o estranho a uma relação entre duas pessoas, no sentido de intermediário, interveniente ou medianeiro (Martins, 2019).

Como mencionado anteriormente, terceirizar ou transferir para terceiros decorre da palavra inglesa "outsourcing", que é a síntese da frase "uso de recursos externos", e significa, do ponto de vista empresarial, "criar valor" para uma organização mediante a incorporação de bens ou serviços cuja produção foi delegada a terceiros. Neste aspecto, percebe-se que o instituto se afasta do modelo bilateral trabalhista clássico (Lima e Lima, 2019).

Na terceirização, ocorre a formação de um modelo trilateral de relação socioeconômica e jurídica, distinto do modelo empregatício clássico, assentado em uma relação essencialmente bilateral entre empregador e empregado. Essa dissociação entre a relação econômica de trabalho (firmada com a empresa tomadora) e a relação jurídica empregatícia (firmada com a empresa terceirizante) acarreta desajustes quando se analisam os objetivos clássicos que caracterizam o Direito do Trabalho ao longo de sua história. Por isso, Delgado (2019) afirma que a terceirização se configura como uma "modalidade excetiva de contratação da força de trabalho".

Ademais, Delgado (2019) define a terceirização como o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente. Por meio desse fenômeno, o trabalhador é inserido no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhistas, que são mantidos fixados com uma entidade interveniente. Dessa forma, a terceirização acaba gerando uma relação trilateral em relação à contratação de força de trabalho no mercado capitalista.

Uma outra definição vem de Martinez (2018, p. 333), quando diz que a terceirização no ordenamento jurídico brasileiro é a:

Técnica de organização do processo produtivo por meio da qual uma empresa, entendida como tomadora ou cliente, por conveniência ou oportunidade, contrata outra empresa, compreendida como prestadora, para prestar-lhe qualquer serviço em uma das suas atividades, inclusive no âmbito de sua atividade principal.

O autor observa que a discussão sobre a terceirização de atividade-meio ou atividade-fim foi superada após a edição de norma específica e a chancela do STF, admitindo-se, assim, que uma empresa contrate outra para a prestação de sua atividade finalística. Tal situação é vista por Martinez (2018) como "uma desnaturação, uma

desfiguração, uma adulteração, uma descaracterização daquilo que era da natureza da terceirização". Inicialmente, a terceirização, enquanto técnica de organização do processo produtivo, girava em torno da contratação de uma empresa periférica para serviços instrumentais, permitindo que a contratante concentrasse seus esforços na consecução de seu objeto social, ou seja, em sua atividade-fim. No entanto, atualmente, a intermediação de mão de obra é amplamente adotada.

É relevante frisar que a terceirização é um procedimento adotado com o intuito de reduzir os custos da empresa, aumentar sua margem de lucro e sua competitividade no mercado, por meio de um desenho gerencial específico. Nessa relação trilateral, há um obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata esse obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; e a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação do labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador.

Nesse contexto, uma empresa pode contratar outra para a prestação de um determinado serviço, ainda que coincida com sua atividade-fim. Martinez (2020) denomina essa situação como "terceirização de conveniência". Villela (2018) destaca a possibilidade de existirem "empresas sem quaisquer empregados registrados", uma vez que todos podem ser terceirizados, independentemente da natureza da atividade desenvolvida e da modalidade de serviço prestado.

Além disso, a existência de um intermediário implica ganhos e perdas na intermediação. Normalmente, o intermediário extrai sua lucratividade da parte mais vulnerável da relação, que, no caso da terceirização, é o trabalhador terceirizado. Como o lucro da intermediação "gira em torno de 25% sobre o total da operação intermediada", alguém suportará uma contraprestação menor. Isso explica o fato de terceirizados receberem entre 25% e 30% menos do que os empregados com vínculo direto (Martinez, 2018).

Apesar das inúmeras controvérsias que acompanham esse fenômeno há algum tempo, mudanças normativas ocorridas em 2017 viabilizaram sua expansão, com o referendo do STF, permitindo que atividades-meio e fim possam ser terceirizadas.

4.1.2 Regulamentação normativa

A terceirização, enquanto forma de organização empresarial, sempre suscitou muitas incertezas em sua aplicação, notadamente quanto à exploração do trabalhador. No

entanto, disposições legais específicas acerca desse instituto foram editadas somente em 2017, visando disciplinar e ampliar seu alcance.

De acordo com Delgado (2019), a terceirização pode ser considerada um fenômeno relativamente novo no Direito do Trabalho, pois, na época da elaboração da CLT na década de 1940, esse instituto não possuía a abrangência que veio a assumir nos últimos trinta anos do século XX, sequer merecendo qualquer qualificação especial. Sua "clareza estrutural e amplitude de dimensão" só foram melhor exploradas na década de 1970.

A partir da década de 1970, a legislação incorporou um diploma normativo que tratava especificamente da terceirização, estendendo-a ao campo privado da economia: a Lei do Trabalho Temporário (Lei nº 6.019/74). Posteriormente, a Lei nº 7.102/83 autorizou também a terceirização do trabalho de vigilância bancária, a ser efetuada em caráter permanente, ao contrário da terceirização temporária prevista pela Lei nº 6.019/74. Ademais, é fato que o segmento privado da economia, ao longo dos últimos 30 anos do século XX, passou a incorporar, crescentemente, práticas de terceirização da força de trabalho, independentemente da existência de texto legal autorizativo, como observado no trabalho de conservação e limpeza, submetido a práticas terceirizantes cada vez mais genéricas no desenrolar das últimas décadas (Delgado, 2019).

A terceirização tornou-se foco de litigiosidade, com muitas idas e vindas judiciais. Até 1986, o TST considerava ilegal a prática, intitulando-a de contrato de prestação de serviços, excetuando apenas o trabalho temporário e de serviço de vigilância, conforme a edição da Súmula 256. A orientação jurisprudencial da mais alta corte trabalhista era no sentido de reconhecer o vínculo empregatício direto entre o tomador e o trabalhador contratado pela empresa terceirizada.

A partir de 1993, o TST, por provocação do Ministério Público do Trabalho, com base no artigo 37, II, da Constituição, solicitou a revisão da Súmula 256, ampliando as hipóteses de terceirização. Dessa forma, a Corte cancelou a Súmula 256 e editou a Súmula 331, que serviu como marco regulatório da terceirização por anos.

A Súmula 331 do TST tornou-se o principal instrumento normativo da terceirização interna, restrita às atividades-meio da empresa tomadora do serviço terceirizado, impondo-lhe responsabilidade subsidiária pelos créditos dos trabalhadores que lhe prestavam serviços. A preocupação da Corte estava na possibilidade de que essa fórmula de gestão empregatícia, se não acompanhada de limites, requisitos e proteções jurídicas, pudesse provocar precarização do trabalho, dos trabalhadores e do ambiente

laborativo, traduzindo retrocessos às conquistas civilizatórias do Estado Democrático de Direito e da CRFB/88.

Conforme Delgado (2019), a Súmula 331 foi relevante em vários aspectos, como na distinção entre atividades-meio e atividades-fim do tomador de serviços, que marcava um dos critérios de aferição da licitude da terceirização. Além disso, a súmula buscou esclarecer o contraponto fundamental entre terceirização lícita e ilícita, bem como explicitou a natureza e extensão da responsabilidade decorrente das relações jurídicas terceirizadas.

Evidentemente, a terceirização representa para as empresas e empresários uma forma de reduzir custos, a exemplo de encargos sociais, trabalhistas e fiscais, podendo, inclusive, diminuir o quantitativo de empregados próprios. A regulamentação, portanto, era uma questão de tempo.

A diminuição dos custos de produção e o aumento do potencial de competitividade, juntamente com a margem de lucro, são objetivos absolutamente legítimos no campo empresarial. Entretanto, a regulação normativa é necessária para fixar balizas. O disciplinamento legal da terceirização veio com a Lei nº 13.429/2017, alterada pela Lei nº 13.467/2017, da reforma trabalhista, esvaziando a Súmula 331 do TST.

Com a regulação normativa e suas interpretações, restou evidente a possibilidade de terceirização em qualquer atividade empresarial, inclusive na atividade-fim. Caberia ao STF a decisão, visto que tramitavam na Corte a ADPF 324 e o Recurso Extraordinário (RE) 958.252, cuja repercussão geral foi reconhecida antes mesmo da edição das Leis nº 13.429 e 13.467/2017.

Em 30 de agosto de 2018, o STF julgou a ADPF 324 e o RE com repercussão geral 958.252 - Tema 725, que versavam sobre a possibilidade de terceirização em todas as atividades da empresa. O Plenário, em conclusão de julgamento conjunto e por maioria (7 votos contra 4), julgou procedente o pedido formulado na ADPF e deu provimento ao RE, considerando lícita a terceirização de atividade-fim ou meio.

A favor da licitude da terceirização nas atividades-fim votaram os ministros Luís Roberto Barroso (relator da ADPF), Luiz Fux (relator do RE), Alexandre de Moraes, Dias Toffoli, Gilmar Mendes, Celso de Mello e Cármen Lúcia. Contrariamente, votaram os ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio.

Do julgamento do RE 958.252, com efeito vinculante, foi firmada a seguinte tese de repercussão geral: "É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das

empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante." Em decorrência do julgamento da ADPF 324, a tese fixada foi a seguinte:

1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993.

Para o Ministro Luiz Fux, relator no RE 958.252 (Brasil, 2018), os valores do trabalho e da livre iniciativa, inscritos na Constituição (artigo 1º, IV), estão intrinsecamente conectados, em uma relação dialógica que impede que determinada providência seja rotulada como maximizadora de apenas um desses princípios. Tal conexão decorre da essencialidade da liberdade de organização produtiva dos cidadãos para o progresso dos trabalhadores brasileiros, servindo como balizamento do poder regulatório para evitar intervenções na dinâmica da economia incompatíveis com os postulados da proporcionalidade e da razoabilidade. Dessa forma, a Súmula 331 do TST é considerada inconstitucional por violar os princípios da livre iniciativa e da liberdade contratual.

Em seu voto no RE 958.252 (Brasil, 2018), o Ministro Luiz Fux também afirmou que a terceirização, segundo estudos empíricos criteriosos, resulta em inegáveis benefícios aos trabalhadores em geral, tais como a redução do desemprego, diminuição do turnover, crescimento econômico e aumento de salários, longe de "precarizar", "reificar" ou prejudicar os empregados. Isso permite a concretização de mandamentos constitucionais como "erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais" e a "busca do pleno emprego" (artigos 3º, III, e 170, CRFB/88).

Analisando a decisão do STF, Leite (2022) destaca que a terceirização em atividade-fim precariza as relações trabalhistas em geral, violando diversos princípios constitucionais, bem como tratados internacionais de direitos humanos, que 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, entre outros.

Nesse mesmo sentido, Lima e Lima (2019) defendem que a terceirização, enquanto modalidade de flexibilização, está focada em três objetivos de ordem econômica: "mais eficiência", "redução de custo" e "maior competitividade". No entanto,

para alcançar tais objetivos, os trabalhadores são sacrificados por meio da precarização dos contratos, ampliação da jornada, redução de salários, além de mais exigências de qualificação, eficiência e disciplina.

Além disso, observa-se que, mesmo afetando a harmonia e a coerência do sistema jurídico e desfigurando os alicerces do Direito do Trabalho, a terceirização é um fenômeno cada vez mais frequente nas empresas, pois viabiliza a diminuição dos custos operacionais da atividade econômica e aumenta o lucro, um binômio perseguido pelo empresariado (Garcia, 2019).

Apesar de o STF ter fixado entendimento no sentido de admitir, de forma expressa, a terceirização ampla, ou seja, a transferência de quaisquer das atividades da empresa, inclusive sua atividade principal, existem parâmetros que precisam ser observados para que o procedimento seja considerado lícito.

4.1.3 Da licitude e ilicitude da terceirização

A discussão acerca da licitude ou ilicitude da terceirização exige, primeiramente, a estrita observância da característica trilateral desse instituto, ou seja, nesse procedimento haverá uma relação trilateral entre o empregado, a empresa prestadora de serviço (empregador) e a empresa tomadora (contratante dos serviços). Dessa forma, entre a empresa tomadora (contratante) e a prestadora de serviço é firmado um contrato de natureza civil ou empresarial (contrato de prestação de serviço). Por sua vez, entre a empresa prestadora de serviço e o empregado é firmado o contrato de trabalho.

Nesse contexto, o vínculo de emprego existe entre o empregado e a empresa prestadora de serviço, mas aquele presta o serviço à empresa tomadora (contratante). Ademais, conforme elucidado por Garcia (2019), é relevante destacar que no Direito do Trabalho se aplica "o princípio da primazia da realidade", ou seja, "importa a efetiva verdade dos fatos", e não a simples forma ou denominação atribuída ao negócio jurídico.

Apesar de o STF ter declarado a licitude da terceirização em todas as etapas do processo produtivo, abrangendo tanto atividades-meio quanto atividades-fim, persiste o entendimento de que, para a terceirização ser considerada lícita, exige-se a ausência da pessoalidade e da subordinação, uma vez que a empresa tomadora contrata os serviços, e não a pessoa. Assim, demonstrada a subordinação ou pessoalidade entre o terceirizado e a empresa tomadora de serviços, a terceirização torna-se ilegal, resultando na declaração do vínculo empregatício direto entre contratante e terceirizado.

Garcia (2019) esclarece que não se permite que o empregador, ao invés de admitir diretamente os seus empregados, insira um intermediário como mero empregador formal, que apenas faz a intermediação de mão de obra em favor daquele, "procurando confundir o trabalho humano com simples mercadoria". Ele continua afirmando que a violação desse preceito constitui um manifesto prejuízo à ordem social, pois afronta direitos trabalhistas de ordem fundamental que asseguram a dignidade do trabalhador, configurando uma grave infração da ordem pública, com nítidos contornos metaindividuais, podendo, inclusive, incorrer no tipo penal do artigo 203, do Código Penal. Dessa forma, a terceirização fraudulenta, que desvirtua a legislação de proteção do trabalhador, é considerada ilícita.

Ademais, a reforma trabalhista de 2017 introduziu um novo requisito para a terceirização de serviços, a saber, a capacidade econômica da empresa prestadora de serviços compatível com a sua execução, conforme o artigo 4º-A, da Lei 6.019/1974. Inexistindo essa característica, ocorrerá o reconhecimento do vínculo empregatício com a empresa contratante. Nesse sentido, conforme destacado por Correia (2019) e Delgado (2019), o inadimplemento das verbas trabalhistas pela empresa prestadora de serviços demonstra a ausência do requisito da capacidade econômica, devendo a terceirização ser considerada ilícita.

Sobre esta questão, a ANAMATRA (on line) aprovou os enunciados 77, 78 e 79, na Comissão 06 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, os quais abordam a capacidade econômica, conforme se observa a seguir:

77 TERCEIRIZAÇÃO: LIMITES DE LEGALIDADE

A validade do contrato de prestação de serviços previsto no artigo 4º-A da Lei 6.019/1974 sujeita-se ao cumprimento dos seguintes requisitos: I - Efetiva transferência da execução de atividades a uma empresa prestadora de serviços, como objeto contratual; II - Execução autônoma da atividade pela empresa prestadora, nos limites do contrato de prestação de serviço; III - **Capacidade econômica da empresa prestadora, compatível com a execução do contrato. A ausência de qualquer desses requisitos configura intermediação ilícita de mão de obra (Art. 9º da CLT) e acarreta o reconhecimento de vínculo de emprego entre os trabalhadores intermediados e a empresa tomadora do serviço.**

78 TERCEIRIZAÇÃO: CAPACIDADE ECONÔMICA

A capacidade econômica da empresa prestadora de serviços, compatível com a execução do contrato, nos termos do Art. 4º-A da Lei 6.019/1974, deve ser aferida pela contratante no ato da contratação e no curso do contrato, e não se restringe à observância do capital social mínimo exigido pelo Art. 4º-B, inciso III, que é requisito de funcionamento e que deve estar integralizado. Consiste, mais, na situação econômica positiva para cumprir todos os compromissos decorrentes da atividade contratada, pressupondo: (A) Pactuação de preço do serviço compatível com os custos

operacionais (comerciais, trabalhistas, previdenciários, tributários etc.); e (B) Inexistência de passivo comercial, trabalhista, previdenciário e/ou fiscal, decorrente de outro(s) contrato(s), que constitua risco ao adimplemento contratual.

79 TERCEIRIZAÇÃO: PERDA DA CAPACIDADE ECONÔMICA SUPERVENIENTE

A perda da capacidade econômica da empresa prestadora invalida o contrato de prestação de serviços e caracteriza vínculo de emprego entre os trabalhadores intermediados e a empresa contratante, caso a contratante não adote posturas para preservar o adimplemento contratual.

Dessa forma, comprovada a inadimplência das obrigações trabalhistas, caracteriza-se a incapacidade financeira e econômica, em virtude da ausência do requisito legal. A reforma de 2017 possibilita identificar dois requisitos para a terceirização lícita: 1) Ausência de pessoalidade e subordinação entre terceirizado e empresa tomadora dos serviços; e, 2) Capacidade econômica ou financeira da empresa prestadora de serviços a terceiros.

A doutrina de Lima e Lima (2019) sustenta que a terceirização torna-se ilegal quando a cadeia se estende à quarteirização, quinterização; quando o trabalhador dessa cadeia é "excluído do manto protetor do Estado, sem observância das regras da jornada, do repouso, da saúde, do salário, da Previdência Social etc., tudo sob o pálio da (pseudo) autonomia. Nesse contrabando, o direito se impõe". Além disso, há ilicitude se a terceirização for utilizada para substituir pessoal em greve, bem como se não observar a quarentena fixada nos artigos 4º-C e 5º-D da Lei nº 6.019/1974, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017.

A terceirização já era uma realidade na legislação trabalhista brasileira muito antes de sua oficialização pela Lei nº 13.429/2017, aperfeiçoada posteriormente pela Lei nº 13.467/2017, e com a chancela do STF para a terceirização total. No entanto, como observado anteriormente, é fundamental destacar seus limites, que devem ser respeitados sob pena de configurar ilicitude. Portanto, a terceirização é lícita quando realizada de acordo com os permissivos legais, apesar das críticas dirigidas ao instituto.

Por fim, é relevante mencionar dois dispositivos inseridos pela Lei nº 13.467/2017 na Lei nº 6.019/74, a saber, os artigos 5º-C e 5º-D, que buscam, por meio de vedações, evitar futuras fraudes na terceirização:

Art. 5º-C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou

trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 5º-D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

A primeira proibição teve por objetivo evitar a prática fraudulenta conhecida como pejetização, na qual a contratação de empregados é realizada por meio de pessoa jurídica. No entanto, o legislador infraconstitucional estabeleceu uma exceção para o empregado aposentado, o que pode ser interpretado como uma medida potencialmente discriminatória.

A segunda proibição visa impedir que os empregadores demitam seus atuais empregados com o intuito de convertê-los em pessoas jurídicas, a fim de evitar encargos trabalhistas e previdenciários. O objetivo é, portanto, coibir a disseminação da pejetização. Para isso, foi instituído um período de quarentena de 18 meses. No entanto, é difícil evitar que o empregador, com a intenção deliberada de fraudar a legislação, force o empregado a pedir demissão, com a promessa de recontratá-lo por meio de contrato de terceirização. Nesse contexto, seria necessário comprovar a coação para o pedido de demissão, uma vez que o artigo 5º-D aborda apenas as situações de despedida pelo empregador.

Observa-se uma preocupação do legislador em relação ao mecanismo fraudulento da pejetização, que submete o trabalhador a uma condição de precariedade, sem garantias ou direitos, visando a se eximir das obrigações trabalhistas e previdenciárias. Apesar de ser um tema controverso, o STF tem legitimado a terceirização por meio da pejetização de profissionais liberais para a prestação de serviços na atividade-fim do contratante, sustentando essa posição com base na decisão proferida no Tema 725, que trata da terceirização integral.

Uma compreensão mais aprofundada da situação requer a análise dos aspectos jurídicos da pejetização, que será discutida na subseção subsequente.

4.2 PEJOTIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

Na sociedade contemporânea, os conceitos de "mudança" e "direitos fundamentais" frequentemente aparentam estar em conflito, dificultando sua conciliação. A introdução de novas tecnologias, a utilização sistemática da internet e as contínuas alterações nos processos produtivos e na estrutura social tornam imperativa a adaptação do ordenamento jurídico, especialmente no âmbito trabalhista, a fim de evitar sua

obsolescência. Esta premissa é válida, pois a atualização da legislação é uma medida necessária para acomodar os interesses das partes envolvidas em diversas relações jurídicas.

Ademais, em uma sociedade que adota a propriedade privada dos meios de produção, com o empregador e o trabalhador como atores principais, é inegável a necessidade de atualização do ordenamento jurídico. Contudo, conforme afirmado por Brito Filho (2019), é essencial lembrar que essa relação é desigual e deve ser desenvolvida sob o princípio da proteção ao trabalhador, uma vez que os direitos fundamentais do trabalhador são inerentes à sua condição humana, devendo ser respeitados em todas as circunstâncias, pois "há um mínimo que deve ser, sempre, respeitado".

No caso das relações de trabalho, a existência dos requisitos legais necessários, conforme discutido na doutrina jurídica, caracteriza a relação de emprego e, conseqüentemente, os direitos trabalhistas, tanto os previstos na Constituição quanto na legislação infraconstitucional, bem como suas implicações no direito previdenciário. Infelizmente, a busca por reduzir encargos trabalhistas e previdenciários, inclusive deixando de pagar tributos e verbas trabalhistas, como 13º salário, férias, FGTS e horas extras, é uma prática comum para alguns empregadores.

Assim, diante dessa incessante busca por redução de encargos, surge a prática da simulação, ou "pejotização", como é conhecida na prática trabalhista. Seu objetivo é mascarar a relação de emprego existente entre as partes, visando reduzir custos. A questão é que a terceirização por meio da pejotização recebeu aval do STF, com base no Tema 725 e nos princípios da livre iniciativa e da autonomia da vontade.

Portanto, é necessário compreender os aspectos fundamentais da pejotização, a fim de discernir suas nuances e diferenciá-las, o que se mostra essencial diante das diversas decisões do STF, tal como ocorreu com a terceirização.

4.2.1 Denominação e definição

O instituto da pejotização tem sido considerado lícito pelo STF com base na interpretação dos julgamentos da ADPF 324 e do Recurso Extraordinário (RE) 958.252. Nestes casos, foi declarada, respectivamente, a constitucionalidade da terceirização de atividades-fim ou meio e reconhecida a possibilidade de organização da divisão do trabalho não apenas por meio da terceirização, mas também por outras formas desenvolvidas por agentes econômicos, permitindo o reconhecimento da licitude de modalidades de relação de trabalho distintas das regidas pela CLT.

Neste contexto, o STF tem afastado alegações de irregularidade na contratação de pessoas jurídicas formadas por profissionais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante, declarando o caráter lícito da terceirização por pejetização.

O termo "pejetização" é um neologismo que se refere ao "artifício véu da pessoa jurídica (PJ)" utilizado para encobrir "efetiva relação empregatícia", valendo-se da figura societária como simulação (Delgado, 2019). A prática consiste em contratar empregados (pessoas físicas) como pessoas jurídicas, aproveitando-se do trabalho alheio sem responder pelas obrigações típicas decorrentes.

Esse procedimento insere-se em uma lógica de flexibilização das normas aplicáveis ao contrato de trabalho, possibilitando transformar artificialmente "um empregado pessoa física em jurídica, isto é, em PJ, ocorrendo uma mudança no cadastro desse trabalhador", que antes prestava o serviço utilizando seu CPF e, agora, firma um contrato com o empregador utilizando seu cadastro de pessoa jurídica (CNPJ). Assim, aquele que antes tinha sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) assinada como empregado passa a ter, com o seu empregador, um contrato de prestação de serviços como pessoa jurídica, tornando-se pejetizado (Ferreira; Santos, 2021, p. 104).

Ao analisar essa figura empresarial, marcada pela simulação, Delgado (2019, p. 437) a define como:

[...] trata-se da utilização do contrato de sociedade (por cotas de responsabilidade limitada ou outra modalidade societária existente) como instrumento simulatório, voltado a transparecer, formalmente, uma situação fático-jurídica de natureza civil/comercial, embora ocultando uma efetiva relação empregatícia

O autor ressalta que essa figura legal permite que uma pessoa física se organize como entidade jurídica formal, possibilitando assim a prestação de seus serviços no mercado socioeconômico, de acordo com os moldes de uma pessoa jurídica devidamente identificada como tal. Este artifício legal tributário é adequado para profissionais autônomos verdadeiros, que se relacionam com os clientes sem os elementos característicos de uma relação de emprego. No entanto, se os elementos de uma relação de emprego estiverem presentes, incluindo a subordinação, a aparência de uma pessoa jurídica é desconsiderada, prevalecendo a relação de emprego tradicional entre as partes, em conformidade com os princípios da primazia da realidade sobre a forma e da valorização do trabalho e do emprego, bem como com a aplicação do artigo 9º da CLT (Delgado, 2019, 437-438).

Sobre essa situação fático-jurídica, Franco Filho (2018, p. 93) apregoa:

Um mecanismo moderno de contratação nos tempos atuais chama-se pejetização, que se trata de um meio legal de praticar uma ilegalidade, à medida em que se frauda o contrato de trabalho para descaracterizar a relação de emprego existente, mediante a regular criação de uma empresa (pessoa jurídica), que, se regular, só tem mesmo os procedimentos para seu surgimento. No fundo, mascara a verdadeira subordinação jurídica que continua a existir. Ocorre em qualquer tipo de atividade, e não exclusivamente no trabalho intelectual, embora seja onde há maior incidência. Caracteriza-se pela exigência dos tomadores de serviços para que os trabalhadores (antes seus empregados, ou mesmo não tendo sido) constituam pessoas jurídicas como condição indispensável para a prestação dos serviços.

Não há apenas fraude à legislação trabalhista, inclusive com a inexistência de recolhimento para o FGTS, senão também às normas previdenciárias e tributárias, porquanto se frustram as contribuições para a previdência social de um lado, e os pagamentos de tributos em geral de outro.

O autor ressalta que, em síntese, cria-se uma falsa pessoa jurídica, geralmente um ex-empregado, e o chamado PJ é contratado, como empresa, no lugar do ser humano, o verdadeiro empregado, que, na realidade, continuará, a rigor, nessa condição. Ao cabo, é o trabalho intelectual pessoal prestado por pessoa jurídica, e o artigo 3º, parágrafo único, da CLT não distingue trabalho intelectual, técnico, manual e outros. Fato é que constatada essa prática, “deve ser aplicada a teoria da desconsideração da pessoa jurídica, declarada a nulidade da contratação da pessoa jurídica e proclamada a configuração do vínculo empregatício do trabalhador com o tomador” (Franco Filho, 2018, p. 93).

No mesmo sentido é a definição esposada por Suijkerbuijk (2019, p. 120):

Ocorre a pejetização quando o empregador, visando intensificar seus rendimentos, obriga o empregado a constituir firma – pessoa jurídica – evitando o recolhimento das verbas trabalhistas em geral, tornando compulsoriamente o obreiro em prestador de serviços, passando a relação a ser regida pelas diretrizes contratuais tuteladas pelo Código Civil e não mais pela CLT.

Ou seja, esta prática se traduz na utilização da personalidade jurídica para amorar a existência da relação de emprego, transluzindo uma situação jurídica de natureza civil. [...]

Tal fraude é costumeiramente praticada no âmbito intelectual, onde o empregado percebe remuneração elevada.

Evidencia-se, de forma incontestável, que este fenômeno é uma realidade nas relações empregatícias, não apenas violando normas legalmente estabelecidas, mas também subjugando conquistas dos direitos trabalhistas obtidas ao longo da história mediante árduas batalhas. A conduta do empregador, ao desconsiderar a remuneração justa e devida de seus contratados em prol de seus lucros e dividendos, intensifica a disputa por direitos (Suijkerbuijk, 2019).

Turcato e Rodrigues (2008) sustentam que o uso de Pessoa Jurídica (PJ) é permitido para a prestação de serviços que não sejam habituais e que não envolvam subordinação, mas não quando pessoas são contratadas para exercer atividades inerentes à empresa. O uso indevido de PJ resulta em prejuízos decorrentes da sonegação fiscal, previdenciária e fundiária. A fraude afeta todos os beneficiários da Previdência Social, pois há sonegação de contribuições sociais, uma vez que o recolhimento sob a forma de PJ é menor do que sob o regime celetista. De modo semelhante, ocorre a sonegação em relação ao FGTS, que possui grande finalidade social e está acima do interesse individual, bem como em relação ao INSS.

Além disso, esse procedimento pode ocorrer de duas formas e em dois momentos distintos: no ato da contratação e durante o curso da relação de emprego já estabelecida. No primeiro caso, o empregador exige, como condição necessária para a contratação, a constituição de uma pessoa jurídica. No segundo, durante a relação empregatícia, o contratante pressiona o trabalhador a constituir pessoa jurídica para a prestação de serviços, sob pena de baixa na carteira de trabalho (Suijkerbuijk, 2019; Ferreira, Santos, 2021).

A segunda forma revela-se mais prejudicial ao trabalhador, uma vez que este permanece nas mesmas condições em que estava quando era empregado de fato, exercendo as mesmas atividades, sob o mesmo comando e no mesmo ambiente de trabalho. Além disso, se houver a presença de uma PJ no polo que deveria ser ocupado pelo trabalhador, configura-se uma locação de serviços, um contrato de empreitada, temporário ou de terceirização. Nesse sentido, conforme o artigo 9º da CLT, são nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na legislação trabalhista. Em outras palavras, o empregador é responsável por violar a lei ao contratar empregados dessa maneira (Suijkerbuijk, 2019).

É notório que essa prática visa a evitar o reconhecimento da relação empregatícia e a concessão dos direitos de natureza trabalhista e previdenciária. Contudo, pode ser atrativa ao trabalhador, pois surge como possibilidade ou oportunidade de ingressar no mercado de trabalho, bem como de receber uma contraprestação maior, visto que não incidem determinados descontos, como o eventual imposto de renda retido na fonte, diferente do que ocorre com uma folha de pagamento regular.

Entretanto, essa figura, que se ajusta à nova roupagem da flexibilização do trabalho, constitui um meio para eliminar direitos, garantias e proteções ao trabalhador. Por isso, deve ser encarada como um mecanismo fraudulento, desenvolvido com o deliberado propósito de desvirtuar o contrato de trabalho e, conseqüentemente, corroborar para que o empregador descumpra, também, sua função social.

4.2.2 A pejotização para o Tribunal Superior do Trabalho

A figura empresarial da pejotização ficou conhecida no âmbito jurídico como uma prática ilegal visando mascarar uma verdadeira relação empregatícia, e, com isso, o empregador obter a redução de custos. Assim, a despeito do trabalhador emitir notas fiscais pelo serviço prestado, a relação jurídica é tipicamente de emprego, sendo caso de um falso autônomo, realidade que se expande na sociedade.

A utilização dessa figura societária como simulação, se tornou ainda mais comum desde o advento da figura tributária criada pelo artigo 129 da Lei nº. 11.196, de 2005. Diz o referido dispositivo:

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

Neste sentido, tal regra teria o condão de afastar o reconhecimento do vínculo empregatício entre o trabalhador, então contratado sob o manto de PJ, e o empregador. Ora, é certo que o trabalho intelectual pode ser prestado por pessoas jurídicas, como prevê o supracitado artigo 129, contudo, o artigo 50 do Código Civil permite que seja proclamada a nulidade de contratação quando verificado patente abuso da personalidade jurídica. Sobre o tema, Barros (2016, p. 186) ensina que:

O fato de o trabalho executado ser intelectual não descaracteriza o liame empregatício, pois ele consistirá sempre na exteriorização e no desenvolvimento da atividade de uma pessoa em favor de outrem. Por outro lado, inexistente incompatibilidade jurídica, tampouco moral, entre o exercício dessa profissão e a condição de empregado. Isso porque a subordinação é jurídica, e não econômica, intelectual ou social; ela traduz critério disciplinador da organização do trabalho, sendo indispensável à produção econômica.

Além disso, o artigo 129 da Lei nº 11.196/2005 deve ser interpretado de forma sistemática, considerando as diversas normas do ordenamento jurídico pátrio. Um exemplo disso está nos artigos 2º e 3º da CLT, os quais estabelecem um sistema de relações de trabalho que proporciona uma rede de proteção social a todos aqueles que prestam serviços com pessoalidade, habitualidade, continuidade, onerosidade e alteridade. Isso implica o reconhecimento do vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços, independentemente da configuração jurídica dada à relação ou da forma de contratação do empregado. O princípio da primazia da realidade deve ser respeitado, sob pena de desvirtuamento da legislação protetiva (Santos, 2009).

Ademais, sustentar que o mencionado dispositivo legal permite afastar o vínculo empregatício com base na condição intelectual do empregado viola a ordem constitucional, caracterizando-se como preceito discriminatório e contrário ao artigo 7º, XXXII, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, bem como a outras normas que consagram o princípio da igualdade (Brasil, 1988).

Araújo Neto e Rocha (2023) afirmam que o artigo 129 da Lei nº 11.196/2005 não respalda a prática da pejetização, a qual, embora comum há algum tempo no Brasil, "permanece ilegal", mesmo diante das alterações legislativas decorrentes da lei da terceirização. De fato, os artigos 5º-C e 5º-D da Lei nº 6.019/74 já preveem sua ilicitude, considerando as estratégias frequentemente empregadas para contornar a legislação trabalhista e precarizar as condições de trabalho dos funcionários, visando ao aumento dos lucros.

A substituição de empregos formais por contratos empresariais de prestação de serviços com o intuito de fraudar a relação de emprego sempre foi combatida pelos tribunais, inclusive pelo TST. Este entende que a pejetização é uma prática que descaracteriza a relação de emprego, sendo necessária a descaracterização do contrato de prestação de serviços quando constatada a fraude. Dessa forma, o reconhecimento da relação de emprego é o caminho conforme a legislação, desde que presentes seus elementos caracterizadores. O TST reiterou esse entendimento em diversas decisões, conforme se observa a seguir:

AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RÉ. LEI Nº 13.467/2017. NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. VÍNCULO DE EMPREGO. REPRESENTAÇÃO COMERCIAL. **FRAUDE. "PEJOTIZAÇÃO"**. DIFERENÇAS DE PLR. AUSÊNCIA DE

TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA. Não se constata a transcendência da causa, no aspecto econômico, político, jurídico ou social. No aspecto político, em relação ao vínculo de emprego, destaca-se que o Tribunal Regional consignou presentes os elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego, porquanto demonstrado nos autos que havia pessoalidade na prestação de serviços; onerosidade; subordinação jurídica; e não eventualidade. **Afastou-se, portanto, a prestação de serviços de forma autônoma, porque constatado o intuito de fraudar direitos previstos na legislação trabalhista por meio da constituição de pessoa jurídica, fenômeno conhecido como "pejotização". É possível reconhecer a ilegalidade de tal prática, quando objetiva fraudar a aplicação da lei trabalhista, em clara afronta ao disposto no artigo 9º da CLT, diante da completa subordinação com o suposto contratante, incompatível com o próprio conceito de empresa, ao arrepio dos princípios protetivos clássicos do Direito do Trabalho.** [...] Assim, reafirmou a presença dos elementos fático-jurídicos que tipificam a relação de emprego. Nesse contexto delineado, o TRT findou por imprimir efetividade à regra do artigo 9º, da CLT. Não se vislumbra ofensa direta e inequívoca aos arts. 3º e 818 da CLT e 373 do CPC, na forma imposta pela alínea "c" do art. 896/CLT. Agravo interno conhecido e não provido, por ausência de transcendência da causa. (TST. Ag-AIRR-11645-58.2016.5.03.0129, 7ª Turma, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 18/12/2020) (Grifos nosso).

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS Nº 13.015/2014 E 13.467/2017. 1. CONSTITUIÇÃO DE EMPRESA PELO RECLAMANTE. **PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE TRABALHISTA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO.** MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. 2. JUSTIÇA GRATUITA. REQUISITOS. HIPOSSUFICIÊNCIA ECONÔMICA COMPROVADA. DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA. SÚMULA 463, I/ TST. [...]. 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.** [...]. 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-ED-RRAg-789-09.2018.5.12.0034, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 29/09/2023) (Grifos nosso).

No julgamento do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (Ag-AIRR) nº 1001395-97.2018.5.02.0066, realizado em 20 de setembro de 2023, a 1ª Turma do TST

ressaltou que, embora o STF esteja decidindo pela licitude da terceirização por "pejotização", na ausência de irregularidades na contratação de pessoa jurídica composta por profissionais liberais, tal entendimento não impede que a Justiça do Trabalho, ao examinar as controvérsias de forma concreta, identifique o preenchimento dos requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, concluindo pela existência de vínculo empregatício, mesmo que os serviços prestados pelo empregado tenham sido formalizados por meio de contrato de prestação de serviços.

É relevante considerar que a relação de emprego representa a principal forma de inserção dos trabalhadores no sistema socioeconômico vigente, presumindo-se sua existência quando houver prestação de serviços incontestável. Nesse contexto, a inserção do verdadeiro empregado na condição de pessoa jurídica configura mero simulacro ou artifício para evitar a aplicação da Constituição, do Direito do Trabalho e dos direitos sociais e individuais fundamentais trabalhistas.

Portanto, a prática da pejotização, devido à sua finalidade de fraudar os direitos estabelecidos na legislação trabalhista, em evidente violação ao disposto no artigo 9º da CLT, bem como em desrespeito aos princípios protetivos clássicos do Direito do Trabalho, deve ser reconhecida como medida marcada pela ilegalidade, devendo, por conseguinte, ser repudiada e proscrita do ordenamento jurídico brasileiro.

4.3 ASPECTOS DINTINTIVOS ENTRE TERCEIRIZAÇÃO E PEJOTIZAÇÃO

A Constituição Federal de 1988, sucedendo a um longo período de autoritarismo, estabeleceu-se como marco jurídico do processo de redemocratização do país, ao incorporar um amplo rol de direitos e garantias fundamentais, simbolicamente posicionados no início do seu texto. Além disso, inseriu-os entre os limites materiais explícitos ao poder de reforma constitucional, ao lado da forma federativa de Estado, do voto direto, universal e periódico e da separação dos Poderes. Dessa forma, a Lei Fundamental representou um avanço significativo ao conferir uma superconstitucionalidade aos direitos e garantias dos cidadãos.

Por outro lado, a legislação infraconstitucional, que reflete as vontades e anseios daqueles que detêm o poder, notadamente o Legislativo, parece seguir em sentido oposto, inserindo as regras e princípios trabalhistas em um contexto de flexibilizações, sob a questionável justificativa de criação de novos postos de trabalho, atualização normativa e fomento do mercado. Todavia, a realidade demonstra um movimento em direção à precarização, em alguns casos, com o respaldo da Corte Constitucional do Brasil.

Nesse contexto, a questão da licitude na terceirização por pejetização, abraçada pelo STF, requer reflexões e discussões mais aprofundadas, que serão exploradas nas linhas seguintes, dado que a Corte demonstra convicção sobre a viabilidade jurídica de suas decisões, desconsiderando que a pejetização é um mecanismo fraudulento e que existem diferenças entre a terceirização e essa prática empresarial subversiva.

Ao longo das linhas anteriores, evidenciou-se que na terceirização uma empresa, denominada tomadora ou cliente, por conveniência ou oportunidade, contrata outra empresa, a prestadora, para realizar qualquer serviço em uma de suas atividades, inclusive no âmbito de sua atividade-fim ou principal. Quanto à pejetização, trata-se de uma figura empresarial em que ocorre a contratação de empregados sob a forma de pessoa jurídica, revelando-se como forma de satisfazer propósitos de tomadores de serviços que buscam, na prática, desonerar-se do pagamento de tributos previdenciários e de verbas trabalhistas, sendo, portanto, um meio de fraudar o regime de emprego e um instrumento de supressão de relações e direitos trabalhistas.

É sabido que a terceirização foi disciplinada pela Lei nº 13.429/2017, alterada pela Lei nº 13.467/2017, esvaziando a Súmula 331 do TST, e recebeu, por meio do julgamento da ADPF 324 e do Recurso Extraordinário (RE) 958.252, contornos definitivos. Contudo, todo esse movimento, especialmente junto ao STF, não revogou as regras e normas da CLT que tratam da existência de vínculo de emprego e dos seus elementos caracterizadores. Assim, considerar que a terceirização da atividade-fim tornou lícita a pejetização é um equívoco, pois a substituição de um trabalhador com Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) assinada por outro contratado como pessoa jurídica ou prestador de serviços sem vínculo empregatício continua sendo fraude, simulação, que precisa ser combatida pelos órgãos competentes.

Reitera-se que o procedimento da pejetização não se confunde com a autêntica terceirização, onde há a transferência lícita da atividade-meio da contratante para uma empresa prestadora de serviços, especializada e com capacidade econômica compatível para executá-la, podendo inclusive abarcar a atividade-fim.

Araújo Neto e Rocha (2023) destacam que a pejetização não pode ser confundida com a terceirização, embora existam semelhanças, na medida em que ambas são formas de não estabelecer vínculo direto (em tese) entre o trabalhador que prestará serviço e a empresa tomadora – na terceirização, há a empresa prestadora de serviços como intermediária, enquanto na pejetização, há a pessoa jurídica (que nada mais é do que um disfarce da pessoa física, nesse caso). Assim, na pejetização, trata-se de uma relação

empregatícia (na prática) disfarçada de relação comercial. Desse modo, considerando um dos princípios do Direito do Trabalho, o princípio da primazia da realidade sobre a forma, os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos da CLT serão nulos de pleno direito, conforme o artigo 9º da CLT.

Dessa forma, é possível concluir que a diferença entre a terceirização lícita e a pejetização reside no objetivo delas. Na pejetização, é evidente o propósito de fraudar a legislação do trabalho, suprimindo direitos e camuflando a relação jurídica de emprego com a constituição de uma pessoa jurídica, uma vez que o artigo 3º da CLT aponta a impossibilidade de vínculo de emprego entre pessoas jurídicas, e o artifício empresarial busca esse propósito. Por outro lado, na terceirização, o objetivo é transferir a execução do objeto empresarial para outra empresa, reduzindo custos, via mecanismo legítimo; assim, uma empresa contrata outra para executar uma atividade ou prestar um serviço, sendo que, nesse caso, os trabalhadores empregados da empresa terceirizada estão contratados por ela pelo regime previsto na CLT, com a garantia de todos os direitos trabalhistas e demais recolhimentos previdenciários. Evidentemente, na ocorrência de ilicitudes, cabe à Justiça do Trabalho dirimir.

Portanto, terceirização e pejetização são mecanismos juridicamente distintos e, como tal, não poderiam ser manejados indistintamente, conforme vem ocorrendo. E mais, a pejetização é e continua sendo um ilícito em nosso ordenamento jurídico.

Em conclusão, a análise aprofundada dos instrumentos jurídicos da terceirização e da pejetização revela nuances significativas que impactam diretamente as relações de trabalho no Brasil. A análise das características, implicações legais e práticas associadas a cada modelo de contratação proporciona uma compreensão mais clara das complexidades envolvidas. A distinção entre terceirização e pejetização se mostra crucial para discernir as implicações específicas que cada modelo tem nas condições laborais e nos direitos dos trabalhadores.

A compreensão detalhada desses instrumentos constitui uma base sólida para a análise das decisões do STF sobre a pejetização e sua relação com a terceirização. Esta análise orienta a discussão para a quarta seção, que se concentra em avaliar o impacto dessas decisões nas condições de trabalho e nos direitos dos trabalhadores. Ao buscar identificar áreas de vulnerabilidade e possíveis violações aos padrões mínimos de proteção laboral, abre-se espaço para uma discussão informada sobre o conceito de Trabalho Decente.

A avaliação proposta permite uma compreensão mais precisa dos efeitos da pejetização na promoção do Trabalho Decente no contexto laboral brasileiro. Ao destacar possíveis impactos adversos sobre os trabalhadores e suas condições de trabalho, essa análise oferece insights valiosos para o debate sobre políticas e práticas que visam garantir um ambiente de trabalho justo, equitativo e em conformidade com os princípios do Trabalho Decente. As implicações das decisões do STF, quando relacionadas à prática da pejetização com base na terceirização, revelam-se fundamentais para moldar a narrativa em torno do Trabalho Decente no Brasil.

4.4 A PEJOTIZAÇÃO PARA O SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

Conforme analisado, a CRFB/1988 estabeleceu um marco jurídico essencial no processo de redemocratização do país, incorporando um amplo rol de direitos e garantias fundamentais. Nos últimos anos, a transformação das relações laborais tem sido impulsionada por avanços tecnológicos, globalização e mudanças nas demandas do mercado. Esses fatores têm gerado novos paradigmas de contratação e modalidades de organização laboral, refletindo uma complexidade crescente no direito do trabalho.

Nesse contexto, a legislação infraconstitucional, em alguns casos, parece divergir do mínimo consagrado em prol da dignidade humana do trabalhador na CRFB/88, alterando o cenário trabalhista com base na flexibilização. Sob a justificativa de criação de novos postos de trabalho, atualização normativa e fomento do mercado, a realidade demonstra uma tendência à precarização, em alguns casos com o respaldo da Corte Constitucional do Brasil.

Em meio a esse cenário, o impacto das decisões do STF sobre a pejetização e a promoção do Trabalho Decente no Brasil requer reflexões e discussões mais aprofundadas, que serão exploradas nas próximas linhas. Para tanto, torna-se fundamental retomar brevemente a análise dos instrumentos jurídicos da terceirização e da pejetização para destacar as nuances significativas que impactam diretamente as relações de trabalho no Brasil.

Na terceirização, uma empresa, denominada tomadora ou cliente, contrata outra empresa, a prestadora, para realizar serviços, inclusive em sua atividade-fim. Já a pejetização envolve a contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas, permitindo que os tomadores de serviços evitem o pagamento de tributos previdenciários e verbas trabalhistas, configurando um meio de fraudar o regime de emprego e suprimir relações e direitos trabalhistas.

Araújo Neto e Rocha (2023) destacam que a pejetização não deve ser confundida com a terceirização, apesar das semelhanças, pois ambas evitam um vínculo direto entre o trabalhador e a empresa tomadora. Na terceirização, há uma empresa prestadora de serviços como intermediária; na pejetização, a pessoa jurídica disfarça a pessoa física, tratando uma relação empregatícia como uma relação de natureza comum.

Em síntese, a diferença entre a terceirização lícita e a pejetização reside em seus objetivos. Na pejetização, há um claro propósito de fraudar a legislação trabalhista, suprimindo direitos e camuflando a relação jurídica de emprego com a constituição de uma pessoa jurídica, contrariando o artigo 3º da CLT. Por outro lado, a terceirização visa transferir a execução de atividades para outra empresa de forma legítima, garantindo que os trabalhadores da empresa terceirizada estejam contratados sob o regime previsto na CLT, com todos os direitos trabalhistas assegurados.

Nesse contexto, a análise jurisprudencial realizada examinou alguns acórdãos a respeito da temática, que destacam uma tendência preocupante do STF: a utilização do instituto da terceirização para validar, de maneira genérica, a prática da pejetização. Esta abordagem tem gerado interpretações equivocadas, resultando na confusão entre os conceitos de terceirização e pejetização, e na legitimização de práticas que, na essência, contrariam a legislação trabalhista brasileira.

Ao examinar as decisões do STF, é possível observar que a Corte frequentemente utiliza precedentes relacionados à terceirização para embasar julgamentos sobre pejetização. Decisões como ADPF 324, ADI 5625 e o Tema 725 têm sido citadas repetidamente nos acórdãos, demonstrando uma tendência a tratar a pejetização como uma forma legítima de terceirização. No entanto, essa equiparação é conceitualmente equivocada e juridicamente problemática.

A terceirização, especialmente após a Lei nº 13.429/2017 e a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), é permitida em qualquer atividade da empresa, inclusive na atividade-fim, desde que não haja fraude. Em contraste, a pejetização, quando utilizada para disfarçar uma relação de emprego, é uma prática ilegal. O problema surge quando o STF, ao decidir sobre casos de pejetização, aplica os mesmos parâmetros utilizados para a terceirização, ignorando a fraude subjacente na contratação de PJs.

Um exemplo disso foi o julgamento do Agravo Regimental nº 47.843 da Bahia. Na ocasião, o STF, sob a relatoria da Ministra Cármen Lúcia, analisou uma demanda trabalhista envolvendo a contratação de médicos como pessoas jurídicas pelo Instituto

Fernando Filgueiras (IFF), uma organização social responsável pela gestão de estabelecimentos hospitalares públicos na Bahia.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) intentou uma ação civil pública alegando que essa modalidade de contratação era ilícita, argumentando tratar-se de uma simulação fraudulenta em desacordo com a CLT, visto que existia um vínculo empregatício disfarçado.

O Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (TRT-5) deu razão ao MPT, vedando ao IFF a contratação de médicos como pessoas jurídicas. Contudo, a 1ª Turma do STF, por maioria de votos, acatou o recurso interposto pelo IFF, determinando que o TRT-5 observasse os precedentes da Suprema Corte que permitiam a contratação de médicos na condição de pessoas jurídicas.

A confusão de conceitos neste caso reside na interpretação da decisão do STF sobre a terceirização e sua aplicação à pejetização. A decisão do STF permitiu a contratação de médicos como pessoas jurídicas com base nos precedentes estabelecidos na ADPF 324 e no Tema 725 de Repercussão Geral, que abordam a terceirização de atividades-fim. No entanto, essa decisão é frequentemente mal interpretada como uma validação da pejetização.

A terceirização, conforme permitido pela ADPF 324 e pelo Tema 725, refere-se à contratação de serviços de terceiros para desempenhar atividades que podem ser tanto meio quanto fim dentro de uma empresa, desde que respeitados os direitos trabalhistas e não haja fraude. Entretanto, a pejetização é um fenômeno em que trabalhadores são contratados como pessoas jurídicas individuais para mascarar uma relação de emprego, evitando assim a formalização de direitos trabalhistas e encargos sociais. Não é que, em casos específicos, não se possa contratar pessoa física que constitui pessoa jurídica para prestar serviços, mas jamais quando isso servir para mascarar o que é uma verdadeira relação de emprego, em clara fraude à legislação trabalhista.

No caso específico do Agravo Regimental nº 47.843 da Bahia, a decisão de permitir a contratação de médicos como pessoas jurídicas foi baseada na ausência de comprovação de fraude ou vínculo empregatício disfarçado. Assim, resta a dúvida se, na prática, essa decisão aparentemente ignorou uma relação de emprego camuflada, que provavelmente foi considerada pela justiça especializada com base na sua expertise pautada no princípio da primazia da realidade. Ou, se realmente inexistiam evidências de vínculo.

Todavia, ainda que se considere que a decisão do STF tenha sido correta dentro do contexto específico apresentado, sua aplicação generalizada à pejetização constitui um equívoco, pois desconsidera a natureza fraudulenta dessa prática. Essa interpretação errônea resulta em práticas trabalhistas abusivas, onde trabalhadores são forçados a abrir empresas individuais para continuar empregados, perdendo assim direitos trabalhistas fundamentais como férias, 13º salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e proteção contra demissão arbitrária.

Esta confusão entre terceirização e pejetização ilustra a necessidade de uma maior clareza nas decisões judiciais para evitar interpretações que possam prejudicar os direitos trabalhistas e permitir a perpetuação de práticas ilegais de contratação, como ocorreu na decisão proferida na Reclamação nº 56.499 do Rio de Janeiro.

Tal julgado envolveu uma decisão do TRT da 1ª Região que reconheceu a existência de vínculo empregatício entre um trabalhador e a empresa contratante, apesar de o trabalhador estar registrado como pessoa jurídica. Tal decisão foi retificada pelo TST. A empresa, no entanto, recorreu ao STF argumentando que a contratação através de pessoa jurídica era lícita, em consonância com os precedentes da Suprema Corte.

Nesse caso, a decisão do STF exemplifica a confusão entre os conceitos de terceirização e pejetização. Conforme analisado, embora a terceirização e a contratação de prestadores de serviços através de pessoas jurídicas sejam permitidas em determinados contextos, há uma linha tênue que diferencia a terceirização legítima da prática fraudulenta conhecida como pejetização.

No julgamento, o STF referiu-se aos precedentes da ADPF 324 e do Tema 725 para validar a contratação do trabalhador como pessoa jurídica. Todavia, a decisão incorretamente aplicou os parâmetros de terceirização a um caso de pejetização, onde o trabalhador deveria ser considerado empregado devido à subordinação e à pessoalidade presentes na relação de trabalho.

No caso específico, o TRT da 1ª Região havia reconhecido a subordinação jurídica, a pessoalidade, a onerosidade e a não eventualidade na prestação de serviços, elementos característicos de uma relação de emprego nos termos da CLT. Ao ignorar esses elementos e focar apenas na forma contratual (pessoa jurídica), a decisão do STF perpetuou a prática da pejetização.

Decisões como essa permitem que empresas utilizem a pejetização como uma ferramenta para reduzir custos trabalhistas, burlando a legislação que visa proteger os direitos dos trabalhadores. Ao não diferenciar claramente entre a terceirização legítima e

a pejetização fraudulenta, o STF compromete a proteção dos direitos trabalhistas garantidos pela CLT.

A confusão conceitual também ocorreu no Agravo Regimental na Reclamação nº 57.057. Neste caso, a Casa de Saúde São Bernardo S/A recorreu contra a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, que havia reconhecido o vínculo empregatício entre a parte reclamante e a empresa contratante, condenando-a ao pagamento de verbas trabalhistas. A Casa de Saúde argumentou que o acórdão baseou-se em premissas equivocadas sobre fraude e pejetização, sustentando que a contratação de serviços via pessoa jurídica não constitui ilicitude, desde que feita de forma legal e transparente.

Nesse caso, vale a pena destacar uma divergência importante nos votos do acórdão. Em seu voto, o Ministro Relator Edson Fachin destacou que a Justiça do Trabalho baseou sua decisão em elementos fáticos que indicavam a existência de uma relação de emprego disfarçada pela pejetização, reforçando a proibição dessa prática por configurar fraude à legislação trabalhista. Por outro lado, o Ministro Dias Toffoli divergiu, argumentando que a contratação de pessoa jurídica para a prestação de serviços, especialmente na área médica, é válida e está em conformidade com precedentes do STF que tratam da terceirização e da livre iniciativa.

Ao final, o STF decidiu pelo provimento do agravo regimental e pela procedência da reclamação, ancorando-se nos precedentes da ADPF nº 324 e do Tema nº 725 da Repercussão Geral. O Tribunal validou a contratação de profissionais por meio de pessoas jurídicas unipessoais, confirmando a confusão cometida pelo STF entre terceirização e pejetização no Agravo Regimental na Reclamação nº 57.057. Tal decisão resultou em uma análise judicial que não diferenciou adequadamente as duas práticas, aplicando jurisprudência de terceirização a um caso de pejetização, o que comprometeu a precisão e a justiça da decisão final.

No Agravo Regimental na Reclamação nº 58.853, observou-se uma confusão similar por parte do STF entre terceirização e pejetização. A Justiça do Trabalho reconheceu a existência de vínculo empregatício com base na prática de pejetização, alinhando-se com a identificação de elementos típicos da relação de emprego, como subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade, presentes no caso. Entretanto, o STF utilizou precedentes relacionados à terceirização para analisar a questão, como a ADPF 324 e o Tema 725 da Repercussão Geral, que não abordam diretamente a pejetização. Esses precedentes legitimam a terceirização de atividades-fim sob certas

condições, mas não fornecem diretrizes claras para casos de pejetização, onde a relação empregatícia é disfarçada por meio de pessoa jurídica.

Na decisão, o STF pode ter desconsiderado os elementos fáticos apresentados pela Justiça do Trabalho que demonstravam a configuração de vínculo empregatício. A análise deveria focar nos aspectos específicos do caso, em vez de aplicar uma abordagem genérica baseada em precedentes de terceirização.

De maneira similar, no Agravo Regimental na Reclamação nº 53.049, a Justiça do Trabalho reconheceu a existência de vínculo empregatício entre as empresas Pet Shop Brutus Ltda. e Pet Shop Manhacu Ltda. e uma funcionária, Taynara Fagundes de Abreu. As empresas apresentaram uma reclamação constitucional contra essa decisão, argumentando que a Justiça do Trabalho havia desconsiderado os contratos de prestação de serviços.

O Ministro André Mendonça negou seguimento à reclamação, justificando que não havia uma aderência estrita entre o paradigma invocado (decisões sobre terceirização) e a decisão reclamada. Ele argumentou que a Justiça do Trabalho fundamentou o reconhecimento do vínculo empregatício em fatos e provas específicos do caso, alinhando-se com a legislação trabalhista. O Ministro afirmou que a Justiça do Trabalho considerou corretamente a configuração de vínculo empregatício e a proibição da "pejetização" (contratação de empregados por meio de pessoa jurídica). Ele destacou que a matéria do processo original não correspondia exatamente aos paradigmas de terceirização invocados pelos reclamantes.

Todavia, o Ministro Gilmar Mendes discordou, argumentando que a reclamação era cabível para preservar a competência do tribunal e assegurar a autoridade de suas decisões. Ele ressaltou que o Tribunal de origem havia reconhecido um vínculo de emprego, apesar da existência de um contrato autônomo, e que isso violava os entendimentos firmados na ADPF 324 e no Tema 725 da Repercussão Geral, que tratam da licitude da terceirização e da contratação de pessoa jurídica para prestação de serviços.

A principal confusão nesses casos reside no uso inadequado dos precedentes relacionados à terceirização (como a ADPF 324 e o Tema 725) para um cenário de pejetização. A terceirização refere-se à contratação de uma empresa para realizar atividades específicas, sejam elas meio ou fim, conforme permitido pela legislação, enquanto a pejetização envolve a contratação de trabalhadores via pessoa jurídica constituída por eles mesmos, frequentemente para evitar custos e obrigações trabalhistas.

Ao aplicar precedentes de terceirização, o STF desconsiderou os elementos específicos dos casos que apontavam para a pejetização, onde a relação de emprego era mascarada por meio de pessoa jurídica. Assim, é possível notar que as decisões judiciais analisadas, como no RE 958.252/MG, Agravo Regimental na Reclamação nº 57.917 de São Paulo, Agravo Regimental nº 47.843 da Bahia e Reclamação nº 56.499 do Rio de Janeiro, demonstram uma confusão conceitual entre terceirização e pejetização. Embora a terceirização irrestrita tenha sido validada pelo STF, a aplicação equivocada desse entendimento para justificar a pejetização resulta em graves violações dos direitos trabalhistas.

O direito do trabalho no Brasil, alinhado aos mandamentos constitucionais, visa proteger o trabalhador e garantir condições dignas de trabalho. O artigo 3º da CLT define como empregado a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Já o empregador, conforme o artigo 2º, é a empresa que assume os riscos da atividade econômica, dirigindo a prestação pessoal de serviços (Brasil, 1943). A pejetização, por sua vez, é uma prática fraudulenta que visa mascarar a relação de emprego mediante a contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas (PJs), privando-os dos direitos garantidos pela CLT. Esta prática viola frontalmente os princípios fundamentais do direito do trabalho ao negar condições dignas aos subordinados.

O conceito de trabalho decente, conforme discutido, engloba várias dimensões de direitos e condições de trabalho que asseguram a dignidade do trabalhador. Este conceito é central para garantir que os trabalhadores tenham condições adequadas de trabalho, remuneração justa e proteção social. Autores como Brito Filho (2023) reforçam que o trabalho decente deve observar um conjunto de direitos básicos, como a liberdade no trabalho, igualdade de oportunidades, saúde e segurança no ambiente de trabalho, e a proibição do trabalho infantil. Esses direitos são fundamentais para proteger o trabalhador contra abusos e exploração.

A pejetização disfarça a relação de emprego, privando trabalhadores de direitos fundamentais como férias, 13º salário, FGTS e previdência social, devidos a todos os trabalhadores com vínculo empregatício. Tal prática precariza o trabalho e, com isso, conforme leciona Brito Filho (2023), enfraquece a dignidade do trabalhador, pois a proteção jurídica e social é essencial para um trabalho decente. A pejetização cria uma classe de trabalhadores desprotegidos, aumentando a desigualdade e a insegurança no mercado de trabalho. Quaresma (2018) destaca que a noção de trabalho decente inclui a

criação de condições adequadas pelo Estado e pela sociedade para garantir meios dignos de subsistência aos trabalhadores.

Gomes e Villatore (2020) destacam que é responsabilidade do Estado garantir os direitos básicos dos trabalhadores e combater fraudes que evitam o pagamento de verbas trabalhistas e previdenciárias. Esse papel do Estado é essencial para assegurar a proteção social e a justiça no ambiente de trabalho. Relacionar essa responsabilidade com a confusão feita pelo STF nos casos mencionados revela como a interpretação errônea dos conceitos de terceirização e pejotização pode comprometer essa missão estatal.

A dignidade do trabalhador é diretamente afetada pela pejotização, que nega a eles os direitos associados a um vínculo empregatício formal. Brito Filho (2021) reforça que o trabalho decente deve garantir a saúde, segurança, remuneração justa e condições adequadas de trabalho. Nesse contexto, a confusão entre terceirização e pejotização nas decisões do STF tem sérias implicações para a realização do trabalho decente no Brasil. Elas contribuem para a precarização das condições de trabalho, minam a proteção dos direitos dos trabalhadores e comprometem a dignidade humana no ambiente laboral. É crucial que o Judiciário reconheça e corrija essas distinções para promover um ambiente de trabalho justo e digno, conforme preconizado pela OIT e pela Constituição Brasileira.

Essa análise demonstra a necessidade de uma interpretação rigorosa e correta das relações de trabalho para garantir que o conceito de trabalho decente seja efetivamente aplicado, protegendo os direitos dos trabalhadores e promovendo a justiça social. A pejotização é uma fraude contra os direitos trabalhistas, utilizada para mascarar relações de emprego sob a fachada de terceirização. As decisões judiciais que não diferenciam claramente entre terceirização legítima e pejotização violam os princípios fundamentais do direito do trabalho, conforme estabelecido pela CLT, negando condições dignas aos trabalhadores subordinados. É imperativo que o Judiciário adote uma postura rigorosa na distinção entre esses institutos para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores e impedir práticas fraudulentas que prejudicam a dignidade e a segurança econômica dos mesmos.

No contexto do Direito do Trabalho, não se pode perder de vista que o princípio da primazia da realidade é um dos seus pilares fundamentais. Este princípio determina que, na análise das relações laborais, deve-se priorizar os fatos concretos em detrimento da forma ou dos documentos formais. Em outras palavras, a realidade prática da relação de trabalho é o que importa, não apenas o que está registrado em contratos ou documentos.

Este princípio está implícito no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro e é frequentemente aplicado pela Justiça do Trabalho ao interpretar e decidir sobre conflitos laborais. Na terceirização, por exemplo, uma empresa contrata outra para realizar serviços, seja de atividade-meio ou atividade-fim. É necessário verificar se a relação de trabalho respeita os parâmetros legais de terceirização, como a ausência de subordinação direta do trabalhador terceirizado à empresa contratante. Caso exista subordinação direta, pessoalidade e habitualidade, pode ser caracterizada a existência de vínculo empregatício direto com a empresa contratante.

No fenômeno da pejetização, trabalhadores são contratados como pessoas jurídicas, muitas vezes para mascarar uma relação de emprego e evitar encargos trabalhistas. Deve-se investigar se, na prática, o trabalhador, mesmo contratado como pessoa jurídica, desempenha suas atividades de forma subordinada, pessoal e habitual, como se fosse um empregado. Se esses elementos estiverem presentes, a realidade da relação deve prevalecer, reconhecendo-se o vínculo empregatício, independentemente da formalização como pessoa jurídica.

A análise deve se concentrar nos fatos concretos da relação de trabalho, como subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade. Embora contratos e documentos formais devam ser analisados, eles não são determinantes. O juiz deve olhar além dos papéis e considerar a realidade diária da relação de trabalho. Por exemplo, um contrato de prestação de serviços que, na prática, esconde uma relação de emprego deve ser desconsiderado em favor da realidade dos fatos.

Para tanto, depoimentos de testemunhas e outras evidências que demonstrem a realidade da relação de trabalho são cruciais. Além disso, provas documentais, como e-mails e registros de ponto, que mostrem a prática de subordinação e habitualidade, também são importantes. As decisões judiciais devem ser fundamentadas com base na realidade concreta apresentada pelas provas, aplicando o princípio da primazia da realidade para corrigir qualquer dissimulação ou fraude.

Nos casos de terceirização e pejetização tratados pelo STF, a aplicação correta do princípio da primazia da realidade poderia ter evitado a confusão entre esses conceitos. Se o STF tivesse priorizado os fatos concretos sobre os documentos formais, teria reconhecido as práticas fraudulentas de pejetização e protegido melhor os direitos dos trabalhadores.

É também fundamental discutir uma questão processual relevante. A Reclamação é um instrumento processual destinado a preservar a competência e a autoridade das

decisões dos tribunais, especialmente do STF. No entanto, a utilização deste instrumento pelo STF em contextos trabalhistas tem levantado preocupações, especialmente no que diz respeito à interferência na competência da Justiça do Trabalho. Este tribunal especializado possui a expertise necessária para julgar questões trabalhistas de forma mais justa e eficaz.

No contexto trabalhista, a Reclamação tem sido utilizada pelo STF para uniformizar a interpretação de normas constitucionais relacionadas aos direitos dos trabalhadores e às relações de emprego. Contudo, essa prática tem gerado questionamentos sobre a adequação e os impactos dessa intervenção na garantia do trabalho decente. A Justiça do Trabalho, instituída pela CLT, é a jurisdição especializada responsável por resolver conflitos decorrentes das relações de trabalho. Com uma estrutura própria, que inclui os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e o TST, esta justiça detém um profundo conhecimento técnico e experiência prática em questões trabalhistas.

Quando o STF utiliza a Reclamação Trabalhista para revisar decisões da Justiça do Trabalho, muitas vezes desconsidera a expertise e a competência material dessa jurisdição especializada. O uso da Reclamação, por exemplo, pode levar à fragmentação da jurisprudência trabalhista, criando incertezas jurídicas. A Justiça do Trabalho tem uma longa tradição de construir jurisprudência coerente, adaptada às peculiaridades das relações de trabalho.

Decisões do STF, como as que validam a terceirização irrestrita (ADPF 324 e RE 958.252), são frequentemente aplicadas de maneira geral, ignorando nuances específicas dos casos trabalhistas, que foram devidamente consideradas pela justiça especializada, como se denota dos exemplos apresentados. A Justiça do Trabalho, com sua estrutura e especialização, está melhor preparada para tratar das complexidades das relações de trabalho, garantindo uma justiça mais adequada. A intervenção do STF pode enfraquecer a proteção aos direitos dos trabalhadores ao impor uma visão mais genérica e menos sensível às especificidades das relações trabalhistas, como tem ocorrido nos casos que envolvem a confusão entre a pejetização e a terceirização.

No Agravo Regimental na Reclamação nº 57.917 de São Paulo, por exemplo, o STF reformou decisão da Justiça do Trabalho que reconheceu vínculo empregatício, alegando validade na contratação por pessoa jurídica. Assim, desconsiderou os elementos característicos da relação de emprego definidos pela CLT, promovendo a pejetização. Dessa forma, a decisão do STF permitiu a contratação de médicos como pessoas jurídicas,

alegando ausência de fraude e ignorou a subordinação e a pessoalidade presentes, prejudicando os direitos trabalhistas dos profissionais de saúde. Igualmente, na Reclamação nº 56.499 do Rio de Janeiro, a Corte validou a contratação via pessoa jurídica, apesar da presença de vínculo empregatício. Com isso, comprometeu a proteção do trabalhador, aplicando equivocadamente precedentes sobre terceirização.

Para garantir uma justiça eficaz nas questões trabalhistas, é fundamental que o STF respeite a competência da Justiça do Trabalho e evite o uso excessivo da Reclamação Constitucional em contextos onde a especialização da Justiça do Trabalho é mais apropriada. É imprescindível que a Corte incentive a consolidação de jurisprudência pela Justiça do Trabalho, respeitando suas decisões e reconhecendo sua expertise em conflitos trabalhistas. A intervenção do STF através da Reclamação Trabalhista, ao desconsiderar a competência e a especialização da Justiça do Trabalho, resulta em decisões que muitas vezes são injustas e ineficazes, prejudicando os direitos dos trabalhadores.

O STF deve restringir o uso da Reclamação a casos estritamente necessários para a preservação de sua competência constitucional, permitindo que a Justiça do Trabalho exerça plenamente sua função de proteger os direitos laborais. Em suma, é evidente que a distinção entre terceirização e pejetização deve ser claramente estabelecida para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores, conforme preconizado pela Constituição Federal e pela CLT. As decisões judiciais que confundem esses conceitos resultam em práticas que precarizam as relações de trabalho, violando o princípio da primazia da realidade e comprometendo o trabalho decente. Portanto, é fundamental que o Judiciário adote uma postura rigorosa e criteriosa para evitar interpretações equivocadas que legitimam a pejetização, assegurando assim a dignidade e os direitos fundamentais dos trabalhadores.

5 CONCLUSÃO

Diante do exposto, conclui-se que as decisões do STF sobre a pejetização revelam uma tendência da Corte em validar essa prática por meio da terceirização, reformulando entendimentos do TST e dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs). No entanto, essa postura suscita críticas quanto à eficácia na proteção dos direitos dos trabalhadores, evidenciando limitações práticas de uma corte generalista.

A análise detalhada das decisões dos ministros do STF revela os argumentos e as bases que sustentam suas escolhas, proporcionando uma compreensão mais profunda das nuances jurídicas envolvidas. A documentação dessas decisões serve como um alicerce sólido para avaliar o impacto dessas deliberações na promoção do conceito de Trabalho Decente no Brasil.

A abordagem do STF ao tratar da pejetização e terceirização reflete uma tentativa de uniformizar a interpretação do direito, visando garantir maior segurança jurídica. Contudo, essa prática suscita críticas quanto à originalidade das decisões e à real aplicação da primazia da realidade nas relações trabalhistas.

O STF tem abordado questões fundamentais sobre a terceirização e a pejetização nas relações de trabalho no Brasil. Em diversas decisões, o Tribunal reafirmou a importância de se respeitar a livre iniciativa e a liberdade de organização produtiva, desde que acompanhadas de uma regulação que evite abusos e garanta a dignidade dos trabalhadores. A ADPF 324, por exemplo, tem sido um alicerce importante, sendo mencionada repetidamente nas decisões como um marco regulatório para a terceirização, permitindo que empresas possam contratar serviços essenciais através de pessoas jurídicas sem caracterizar vínculo empregatício direto.

Por outro lado, as decisões do STF também abordaram o fenômeno da pejetização, onde trabalhadores são contratados como pessoas jurídicas para dissimular a relação de emprego. Em várias ocasiões, o Tribunal reforçou que, apesar da liberdade de organização, é essencial que essa prática não seja utilizada para precarizar as condições de trabalho e violar direitos trabalhistas. Em seus votos, os ministros têm argumentado que a Justiça do Trabalho deve intervir apenas quando há evidências claras de abuso e violação da dignidade do trabalhador, sem extrapolar suas competências e respeitando as decisões políticas estabelecidas pelos outros poderes.

Após a análise jurisprudencial, a pesquisa examinou que o direito ao trabalho decente é um conceito central na proteção da dignidade do trabalhador, introduzido pela OIT. Esse direito busca assegurar condições de trabalho dignas e seguras, proporcionando

uma vida saudável ao trabalhador e sua família. As convenções da OIT estabelecem direitos essenciais, como a proibição do trabalho forçado, a igualdade no trabalho, a liberdade sindical e a proibição do trabalho infantil, reforçando a importância de um ambiente de trabalho seguro e saudável.

A CRFB/88 consolidou a proteção dos direitos dos trabalhadores no Brasil, prevendo um capítulo específico para os direitos sociais e destacando a importância do trabalho e da livre iniciativa. No entanto, a prática ainda enfrenta desafios significativos, que demonstram a necessidade de uma ação coordenada entre os poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, além da sociedade civil e do setor privado, para assegurar a efetividade dos direitos dos trabalhadores.

A globalização e as mudanças nos processos produtivos introduziram novos modelos de negócios, impactando as relações de trabalho. A busca por competitividade e flexibilidade produtiva aumentou a pressão sobre as condições de trabalho, tornando a garantia do trabalho decente um desafio constante. Nesse contexto, é crucial que as normas trabalhistas sejam atualizadas para refletir essas mudanças, harmonizando os interesses empresariais com os direitos fundamentais dos trabalhadores. A conscientização dos empregadores e a mobilização dos trabalhadores são essenciais para promover condições justas e dignas no ambiente laboral.

A pesquisa também distinguiu a terceirização e a pejetização, destacando a evolução desses conceitos dentro do contexto jurídico e econômico. A terceirização, conhecida também como outsourcing, é uma prática onde uma empresa transfere parte de suas atividades para outra, buscando redução de custos e aumento de eficiência. Esta estratégia tem sido amplamente adotada, especialmente em um mercado cada vez mais competitivo e globalizado.

Por outro lado, a pejetização refere-se à contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas, uma prática que tem sido objeto de debates jurídicos. Ambos os institutos visam à flexibilização e à adaptação das relações de trabalho às novas realidades do mercado. Contudo, é essencial distinguir entre terceirização legítima e pejetização para evitar práticas que possam prejudicar os direitos dos trabalhadores.

A terceirização, quando realizada dentro dos limites legais, permite a especialização e eficiência nas relações laborais. No entanto, a pejetização representa uma distorção desse mecanismo, sendo frequentemente utilizada para mascarar relações de emprego, evitando encargos trabalhistas e previdenciários.

A análise jurisprudencial revela uma preocupante tendência do STF em equiparar, de maneira inadequada, a terceirização à pejetização. Essa confusão se intensifica quando decisões judiciais do STF, como na ADPF 324 e no Tema 725, tratam a pejetização como uma forma de terceirização. Essas decisões têm utilizado precedentes que regulamentam a terceirização para justificar a pejetização, ignorando a distinção crucial entre os dois conceitos. Enquanto a terceirização, quando realizada dentro dos limites legais, não prejudica os direitos dos trabalhadores, a pejetização tem o claro objetivo de mascarar a relação de emprego para evitar o pagamento de benefícios e encargos trabalhistas, resultando em precarização das condições de trabalho.

No contexto da confusão entre terceirização e pejetização, a primazia da realidade desempenha um papel crucial, devendo-se olhar além dos contratos e das formalidades estabelecidas, examinando a prática real da relação de trabalho. Quando o STF utiliza precedentes de terceirização para justificar a pejetização, ele desconsidera a diferença fundamental entre os dois institutos e, conseqüentemente, falha em aplicar corretamente o princípio da primazia da realidade. Isso pode resultar na legitimação de práticas que buscam suprimir direitos dos trabalhadores, ao invés de protegê-los.

Nesse contexto, a pesquisa destaca a relevância da especialização da Justiça do Trabalho no âmbito da distinção entre terceirização e pejetização. Tal especialização é essencial, pois permite uma análise mais precisa e técnica das relações de trabalho, assegurando a adequada proteção dos direitos dos trabalhadores. A Justiça do Trabalho possui o conhecimento específico necessário para identificar casos de pejetização disfarçada de terceirização e aplicar o princípio da primazia da realidade. Dessa forma, a prática do Judiciário Trabalhista, em contraste com o enfoque generalista do STF, pode reconhecer a verdadeira natureza das relações laborais e corrigir fraudes que buscam mascarar vínculos empregatícios como contratos de prestação de serviços por pessoas jurídicas.

Com uma abordagem especializada, é possível enfrentar de maneira mais e criteriosa as tentativas de precarização das condições de trabalho, garantindo um ambiente laboral justo e digno para todos os trabalhadores. Portanto, é imperativo que o Judiciário adote uma postura rigorosa na diferenciação desses institutos, assegurando que a terceirização seja utilizada de forma legítima e que a pejetização seja combatida como a prática fraudulenta que é. Apenas com uma interpretação criteriosa e alinhada aos princípios constitucionais e da CLT será possível promover um ambiente de trabalho decente, que assegure a proteção dos direitos dos trabalhadores e a justiça social.

REFERÊNCIAS

AGRA, Walber de Moura. Curso de Direito Constitucional. 9. Ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho). **A Jornada - 2ª Edição - Aprovados Assembleia**. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/jornada/a-jornada/2-edicao-aprovados> Acesso em: 03 jan. 2024.

ARAÚJO NETO, Raul Lopes de; ROCHA, Álisson Santos. Terceirização e “pejotização” do trabalho: uma análise do reconhecimento da relação de emprego e os impactos na previdência social. **Revista direitos, trabalho e política social**, v. 9, n. 17, p. 104–129, 2023. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/16131>. Acesso em: 02 jan. 2024.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BELTRAMELLI NETO, Silvio; VOLTANI, Júlia de Carvalho. Investigação histórica do conteúdo da concepção de Trabalho Decente no âmbito da OIT e uma análise de sua justiciabilidade. **Revista de Direito Internacional - UNICEUB**. Brasília, v. 16, n. 1, p. 165-185, 2019. Disponível em: <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/rdi/article/view/5900/pdf> Acesso em: 27 mar. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (2 turma). **Embargos de Declaração na Reclamação nº 55769/MG**. Ementa Embargos de declaração na reclamação. 2. Recebimento dos embargos de declaração como agravo regimental. Desnecessária a intimação do embargante para complementar suas razões. Recurso impugna especificamente todos os pontos da decisão embargada. Art. 1.024, § 3º, do CPC. 3. Direito Constitucional, Civil e do Trabalho. 4. Terceirização. “Pejotização”. 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). 5. Reclamação julgada procedente. 6. Ausência de argumentos capazes de infirmar a decisão agravada. 7. Agravo regimental não provido.. EMBTE.(S) : HILDA RENATA BORLIDO ROMLING EMBDO.(A/S) : DECIO FREIRE E ADVOGADOS ASSOCIADOS INTDO.(A/S) : TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO . Relator: GILMAR MENDES, 02/10/2023b. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur488789/false>. Acesso em: 10 dez. 2023.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **Decreto nº 591 de julho de 1992**. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 24 dez. 23.

BRASIL. **Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940** - CP. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm Acesso em: 28 dez. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943** – CLT. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 02 jan. 2024.

BRASIL. Lei 11.196/2005. **Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação – REPES**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, n. 223, p. 14-220, 11 jan. 2005. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111196.htm. Acesso em: 221 dez. 23.

BRASIL. **Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/L11196compilado.htm Acesso em: 06 jan. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm Acesso em: 20 dez. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm Acesso em: 20 dez. 2023.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16019.htm Acesso em: 20 dez. 2023.
BRASIL. Supremo tribunal federal (1 turma). **Reclamação nº 56.499/RJ**, Ementa: Direito do trabalho e processual do trabalho. Agravo interno em reclamação. Outras formas de organização de produção e trabalho. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur489762/false>. Acesso em: 12 nov. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Reclamação nº 958252/MG**. Ementa: RECURSO EXTRAORDINÁRIO REPRESENTATIVO DE CONTROVÉRSIA COM REPERCUSSÃO GERAL. DIREITO CONSTITUCIONAL. DIREITO DO TRABALHO. CONSTITUCIONALIDADE DA “TERCEIRIZAÇÃO”. ADMISSIBILIDADE. OFENSA DIRETA. VALORES SOCIAIS DO TRABALHO E DA LIVRE INICIATIVA (ART. 1º, IV, CRFB). RELAÇÃO COMPLEMENTAR E DIALÓGICA, NÃO CONFLITIVA. PRINCÍPIO DA LIBERDADE JURÍDICA (ART. 5º, II, CRFB). CONECTÁRIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA (ART. 1º, III, CRFB). VEDAÇÃO A RESTRIÇÕES ARBITRÁRIAS E INCOMPATÍVEIS COM O POSTULADO DA PROPORCIONALIDADE. DEMONSTRAÇÃO EMPÍRICA DA NECESSIDADE, ADEQUAÇÃO E PROPORCIONALIDADE ESTRITA DE MEDIDA RESTRITIVA COMO ÔNUS DO PROPONENTE DESTA. RIGOR DO ESCRUTÍNIO EQUIVALENTE À GRAVIDADE DA MEDIDA. RESTRIÇÃO DE LIBERDADE ESTABELECIDA JURISPRUDENCIALMENTE. EXIGÊNCIA DE GRAU MÁXIMO DE CERTEZA. MANDAMENTO DEMOCRÁTICO.

LEGISLATIVO COMO LOCUS ADEQUADO PARA ESCOLHAS POLÍTICAS DISCRICIONÁRIAS. SÚMULA 331 TST. PROIBIÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO. EXAME DOS FUNDAMENTOS. INEXISTÊNCIA DE FRAGILIZAÇÃO DE MOVIMENTOS SINDICAIS. DIVISÃO ENTRE “ATIVIDADE-FIM” E “ATIVIDADE-MEIO” IMPRECISA, ARTIFICIAL E INCOMPATÍVEL COM A ECONOMIA MODERNA. CISÃO DE ATIVIDADES ENTRE PESSOAS JURÍDICAS DISTINTAS. ESTRATÉGIA ORGANIZACIONAL. INEXISTÊNCIA DE CARÁTER FRAUDULENTO. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DA LIBERDADE DE DESENHO EMPRESARIAL (ARTS. 1º, IV, E 170). CIÊNCIAS ECONÔMICAS E TEORIA DA ADMINISTRAÇÃO. PROFUSA LITERATURA SOBRE OS EFEITOS POSITIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO. OBSERVÂNCIA DAS REGRAS TRABALHISTAS POR CADA EMPRESA EM RELAÇÃO AOS EMPREGADOS QUE CONTRATAREM. EFEITOS PRÁTICOS DA TERCEIRIZAÇÃO. PESQUISAS EMPÍRICAS. NECESSÁRIA OBSERVÂNCIA DE METODOLOGIA CIENTÍFICA. ESTUDOS DEMONSTRANDO EFEITOS POSITIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO QUANTO A EMPREGO, SALÁRIOS, TURNOVER E CRESCIMENTO ECONÔMICO. INSUBSISTENTÊNCIA DAS PREMISSAS DA PROIBIÇÃO JURISPRUDENCIAL DA TERCEIRIZAÇÃO. INCONSTITUCIONALIDADE DOS INCISOS I, III, IV E VI DA SÚMULA 331 DO TST. AFASTAMENTO DA RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA CONTRATANTE POR OBRIGAÇÕES DA CONTRATADA. RECURSO EXTRAORDINÁRIO PROVIDO. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur410691/false>. Acesso em: 15 nov. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (1 turma). **Reclamação nº 47.843/BA**. Ementa: CONSTITUCIONAL, TRABALHISTA E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO INTERNO NA RECLAMAÇÃO. OFENSA AO QUE DECIDIDO POR ESTE TRIBUNAL NO JULGAMENTO DA ADPF 324 E DO TEMA 725 DA REPERCUSSÃO GERAL. RECURSO PROVIDO. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?base=acordaos&pesquisa_inteiro_teor=falso&sinonimo=true&plural=true&radicais=false&buscaExata=true&page=1&pageSize=10&queryString=47.843%20BAHIA&sort=_score&sortBy=desc. Acesso em: 1 nov. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (1 turma). **AG.REG. NA RECLAMAÇÃO nº 58853 / SP**. Ementa: DIREITO DO TRABALHO E PROCESSUAL DO TRABALHO. AGRAVOS INTERNOS EM RECLAMAÇÃO. OUTRAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DE PRODUÇÃO E TRABALHO. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur489898/false>. Acesso em: 15 nov. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (2 turma). **Agravo Regimental em Reclamação nº 57057/ ES**, EMENTA Agravo regimental em reclamação. Tema nº 725 da Repercussão Geral (RE nº 958.252) e ADPF nº 324. Prestação de serviços na atividade-fim de empresa tomadora de serviço por sociedade jurídica unipessoal. Fenômeno jurídico da “pejotização”. Existência de aderência estrita entre o ato reclamado e os paradigmas do STF. Agravo regimental provido. Reclamação julgada procedente. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?base=acordaos&pesquisa_inteiro_teor=falso&sinonimo=true&plural=true&radicais=false&buscaExata=true&page=1&pageSize=10&queryString=%2057.057%20&sort=_score&sortBy=desc. Acesso em: 10 nov. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (2 turma). **Agravo Regimental em Reclamação nº 57917/SP**, EMENTA Agravo regimental em reclamação. Tema nº 725 da Repercussão Geral (RE nº 958.252) e ADPF nº 324. Prestação de serviços na atividade-fim de empresa tomadora de serviço por sociedade jurídica unipessoal. Fenômeno jurídico da “pejotização”. Existência de aderência estrita entre o ato reclamado e os paradigmas do STF. Agravo regimental provido. Reclamação julgada procedente. Disponível em:
https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?base=acordaos&pesquisa_inteiro_teor=falso&sinonimo=true&plural=true&radicais=false&buscaExata=true&page=1&pageSize=10&queryString=%2057.917&sort=_score&sortBy=desc. Acesso em: 1 nov. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (2 turma). **Agravo Regimental na Reclamação nº 53049/MG**, . Agravo regimental na Reclamação. 2. Direito Constitucional, Civil e do Trabalho. 3. Terceirização. Pejotização. Liberdade de organização produtiva dos cidadãos. Licitude de outras formas de organização. 4. Ato reclamado que descaracteriza a relação contratual autônoma. Violação do entendimento firmado na ADPF 324 e no RE-RG 958.252 (TEMA 725) pelo Tribunal de origem. 5. Reclamação julgada procedente. 6. Ausência de argumentos capazes de infirmar a decisão agravada. 7. Agravo regimental não provido.. AGTE. (S) : PET SHOP BRUTOS LTDA E OUTRO(A/S) AGDO.(A/S) : THAYNARA FAGUNDES DE ABREU INTDO.(A/S) : JUIZ DO TRABALHO VARA DO TRABALHO DE MANHUAÇU . Relator: ANDRÉ MENDONÇA, 18/09/2023a.. Disponível em:
<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur488772/false>. Acesso em: 5 dez. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADPF 324**. Plenário. Relator: Min. Roberto Barroso. Data do julgamento: 30.8.2018. Publicada: 06.09.2019. Disponível em:
<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584> Acesso em: 28 dez. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **RE 958.252**. Plenário. Repercussão geral – Tema 725. Relator: Min. Luiz Fux. Relator do último incidente: Min. Luiz Fux (RE-ED-terceiros-ED-segundos). Julgamento: 30 de agosto de 2018. Data de publicação DJE 13/09/2019. Disponível em:
<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236> Acesso em: 28 mar. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Ag-AIRR - 1001395-97.2018.5.02.0066**. Órgão Judicante: 1ª Turma. Relator: Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior. Publicado acórdão em 25/09/2023. Disponível em:
<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1001395&digitoTst=97&anoTst=2018&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0066&submit=Consultar> Acesso em: 06 jan. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Ag-AIRR-11645-58.2016.5.03.0129**. Órgão Judicante: 7ª Turma. Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão. Publicado acórdão em 18/12/2020. Disponível em:
<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=11645&digitoTst=58&anoTst=2016&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0129&submit=Consultar> Acesso em: 06 jan. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Ag-ED-RRAg-789-09.2018.5.12.0034**. Órgão Judicante: 3ª Turma. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Publicado acórdão em 29/09/2023. Disponível em:

<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=789&digitoTst=09&anoTst=2018&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0034&submit=Consultar> Acesso em: 06 jan. 2024.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direitos humanos**. 2. ed. – São Paulo: LTr, 2018.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Justiça: temas de liberalismo igualitário**. Brasília, DF: Editora Venturoli, 2021.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Trabalho decente e o futuro do trabalho. *In*: BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; FERREIRA, Vanessa Rocha; GARCIA, Anna Marcella Mendes. **Direito ao trabalho: reforma trabalhista e temas afins**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, pp. 115 – 131.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho Decente: análise jurídica da exploração do trabalho – Trabalho Escravo e outras Formas de Trabalho Indigno**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2023.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; FERREIRA, Vanessa Rocha. Direitos humanos e trabalho: trabalho decente e a realidade brasileira. *In*: ALVES, Verena Holanda de Mendonça; NEVES, Rafaela Teixeira Sena; RESQUE, João Daniel Daibes (Orgs.). **Direitos Humanos e(m) tempos de crise**. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2019, p. 156 – 169.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; KOURY, Suzy Elizabeth Cavalcante; PEIXOTO, Karen Dayana Pereira. **A uberização e os direitos constitucionais trabalhistas: panorama das manifestações do Tribunal Superior do Trabalho**. *In*: MACHADO, Edinilson Donisete; MACHADO, Luciana de Aboim; SANTOS, Nivaldo Dos (Coord.). Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line]. Florianópolis: CONPEDI, 2023. Disponível em:
<file:///C:/Users/55919/OneDrive/Publica%C3%A7%C3%B5es%20e%20artigos/uGu4GC7XqP15GmFJ.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2024.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; PEIXOTO, Karen Dayana Pereira; MORAIS, João Gabriel Macêdo. **Inovação artificial incremental: um mecanismo de garantia de justa jornada de teletrabalho, sob a ótica do labor decente**. *In*: MACHADO, Edinilson Donisete; MACHADO, Luciana de Aboim; SANTOS, Nivaldo dos (Coord.). Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais. Florianópolis: CONPEDI, 2023. Disponível em:
<file:///C:/Users/55919/OneDrive/Publica%C3%A7%C3%B5es%20e%20artigos/VtuKhg9t5SWC9T88.pdf> em publicações. Acesso em: 20 mar. 2024.

CORREIA, Henrique. **Terceirização na atividade-fim**: julgamento do STF de 30/8/18. Portal Migalhas, 24 d setembro de 2019. Disponível em:

<https://www.migalhas.com.br/depeso/286807/terceirizacao-na-atividade-fim--julgamento-do-stf-de-30-8-18> Acesso em: 03 jan. 2024.

COUTINHO, Renata. **Precarização como regra: a verdadeira face do trabalho terceirizado**. Carta Capital, 2020. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/opiniaoprecarizacao-como-regra-averdadeira-face-do-trabalho-terceirizado/>. Acesso em: 25 de março de 24.

DEDECCA, Cláudio Salvadori. Notas sobre a evolução do mercado de trabalho no Brasil. **Revista de Economia Política**, v. 25, n. 1, 2005, p. 113-130. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rep/a/sYwxkbSHZc6H4hCtRBppGDN/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 20 dez. 23.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FARIAS, Sheila Nascimento Pereira de; et. al. Pejotização and implications for nursing work in Brazil: repercussions of neoliberalism. **Journal Of School of nursing University of São Paulo**, v. 57, 2023, p. 2. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reeusp/a/486ZVSDnMLnDqH7PVGGrVMvv/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 20 dez. 23.

FERREIRA, Vanessa Rocha; PEIXOTO, Karen Dayana Pereira; NASCIMENTO, Juliana Oliveira Eiró do. A desconexão trabalhista: uma análise do direito fundamental ao lazer como mecanismo de proteção à saúde do trabalhador. In: DIAS, Jean Carlos; BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de; ARAÚJO, José Henrique Mouta (Coord.). **Direito e desenvolvimento na Amazônia: estudos interdisciplinares e interinstitucionais**. 1. ed. Belo Horizonte, MG: Editora B, 2022. v. 4, p. 19-36.

FERREIRA, Vanessa Rocha; SANTOS, Murielly Nunes dos. Pejotização e relações de trabalho. **Política & Trabalho: Revista de Ciências Sociais**, v. 1, n. 54, p. 99–116, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/view/53463> Acesso em: 01 jan. 2024.

FERREIRA, Versalhes Enos Nunes; FERREIRA, Vanessa Rocha. **Teletrabalho, assédio moral e trabalho decente**. Revista Direito Mackenzie. 2022, v. 16, n. 2, p. 1-29. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5935/2317-2622/direitomackenzie.v16n215533> Acesso em: 24 jan. 2024.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Reforma trabalhista em pontos**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

FREITAS FILHO, Roberto; LIMA, Thalita Moraes Lima. Metodologia de Análise de Decisões – MAD. **Univ. JUS**, Brasília, n. 21, p. 1-17, jul./dez., 2010.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Terceirização – trabalho temporário, cooperativas de trabalho**. 4. ed. Salvador: Ed. JusPODIVM, 2019.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel; VILLATORE, Marco Antônio César. Revolução tecnológica e a salvaguarda da centralidade do trabalho digno no seio de uma sociedade democrática – O futuro do trabalho e os 100 anos da Organização Internacional do Trabalho. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da Rocha et al. (Orgs.). **Coleção Direito Internacional do Trabalho – Volume 2: A comunicabilidade do direito internacional do trabalho e o direito do trabalho brasileiro**. 1. ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, p. 264 – 285.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

LEMGRUBER, Clarissa. **Desemprego volta a subir em janeiro e atinge 8,3 milhões de brasileiros**. R7 – Economia. Brasília, 29 de fevereiro de 2024. Disponível em: <https://noticias.r7.com/economia/desemprego-brasil-2024-janeiro-pnad-continua-29022024>. Acesso em: 21 mar. 2024.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Pérciles Rodrigues Marques de. **Terceirização total: entenda ponto a ponto**. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2019.

MACHADO, Máira Rocha. Estudo de caso na pesquisa em Direito. In: FEFERBAUM, Marina; QUEIROZ, Rafael Mafei Rabelo (Coord.) **Metodologia da pesquisa em direito: técnicas e abordagens para elaboração de monografias, dissertações e teses**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2019, p. 344-355. Disponível em: [file:///C:/Users/55919/Downloads/metodologia-da-pesquisa-em-direito-tecnicas-e-abordagens-para-elaboracao-de-monografias-dissertacoes-e-teses-2nbsped-978855361%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/55919/Downloads/metodologia-da-pesquisa-em-direito-tecnicas-e-abordagens-para-elaboracao-de-monografias-dissertacoes-e-teses-2nbsped-978855361%20(1).pdf). Acesso em: 20 dez. 23.

MARTINEZ, Luciano. A terceirização na reforma trabalhista de 2017. In: TUPINAMBÁ, Carolina; GOMES, Fábio Rodrigues (Coords.). **A reforma trabalhista: o impacto nas relações de trabalho**. Belo Horizonte: Fórum, 2018, pp. 331-358.

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

MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. 2. Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 35. Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MENDES, Felipe Prata. As repercussões do Projeto de Lei 4330/2004 nas relações sindicais. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Brasília, v. 2, n. 1, p. 271-290, jan./jun. 2016a. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/560>. Acesso em: 22. dez. 23.

MENDES, Gilmar Ferreira. **A reclamação Constitucional no Supremo Tribunal Federal: Algumas Notas.** *Revista Oficial do Programa de Mestrado em Direito Constitucional da Escola de Direito de Brasília* – Instituto Brasiliense de Direito Público, Porto Alegre, n. 12, abr./jun. 2006b.

MENDES, Gilmar Ferreira. **Controle de Constitucionalidade e Processo de Deliberação: Legitimidade, transparência e segurança jurídica nas decisões das cortes supremas.** *Observatório Da Jurisdição Constitucional*, ano 4, 2010. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/observatorio/article/view/55>. Acesso em: 17 maio 23.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional.** 14. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MOURA, Bruno de Freitas. **Taxa de desemprego fica em 7,6% no trimestre encerrado em janeiro.** *Agência Brasil – Economia*. Brasília, 29 de fevereiro de 2024. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2024-02/taxa-de-desemprego-fica-em-76-no-trimestre-encerrado-em-janeiro> Acesso em: 21 mar. 2024.

NASCIMENTO, Juliana Oliveira Eiró do. **Trabalho decente e a gestão do labor no sistema prisional paraense.** Dissertação (Mestrado), 171 p. – Centro Universitário do Estado do Pará, Programa de Pós-Graduação em Direito, Orientador: Prof. Dr. José Claudio Monteiro de Brito Filho. Belém, 2023. Disponível em: <https://www.cesupa.br/MestradoDireito/dissertacoes/2023/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20-%20Juliana%20Eir%C3%B3.pdf> Acesso em: 18 mar. 2024.

OIT (Organização Internacional do Trabalho). **Convenção nº. 100: Convenção sobre Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor.** 1951. Disponível em: <https://bit.ly/3w7qWDJ>. Acesso em: 20 maio 23.

OIT (Organização Internacional do Trabalho). **Convenção nº. 105: Convenção sobre Abolição do Trabalho Forçado.** 1957. Disponível em: <https://bit.ly/3wdOIDQ>. Acesso em: 20 maio 23

OIT (Organização Internacional do Trabalho). **Convenção nº. 111: Convenção sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação.** 1958. Disponível em: <https://bit.ly/2A61Qs7>. Acesso em: 20 maio 23.

OIT (Organização Internacional do Trabalho). **Convenção nº. 138: Convenção sobre Idade Mínima para Admissão.** 1973. Disponível em: <https://bit.ly/3PxDkDU>. Acesso em: 20 maio 23.

OIT (Organização Internacional do Trabalho). **Convenção nº. 155: Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores.** Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 23 maio 23.

OIT (Organização Internacional do Trabalho). **Convenção nº. 182: Convenção sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação.** 1999. Disponível em: <https://bit.ly/3PxKIzj>. Acesso em: 20 maio 23.

OIT (Organização Internacional do Trabalho). **Convenção n.º. 29: Convenção sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório.** 1930. Disponível em: <https://bit.ly/2Me6koS>. Acesso em: 20 maio 23.

OIT (Organização Internacional do Trabalho). **Convenção n.º. 87: Convenção sobre Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização.** 1948. Disponível em: <https://bit.ly/2V7TSYv>. Acesso em: 20 maio 23.

OIT (Organização Internacional do Trabalho). **Convenção n.º. 98: Convenção sobre Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva.** 1949. Disponível em: <https://bit.ly/2BE80PV>. Acesso em: 20 maio 23.

OLIVEIRA, Adriana Almeida de. **Os impactos da pejetização nas relações de trabalho.** Monografia (Graduação) - Bacharel em Direito na Universidade São Judas. São Paulo, 2022. Disponível em: <file:///C:/Users/55919/OneDrive/Disserta%C3%A7%C3%A3o/Os%20impactos%20da%20pejetizac%C3%A7%C3%A3o%20nas%20relac%C3%A7%C3%A3es%20de%20trabalho%20.pdf>. Acesso em: 27 out. 23.

PALMA, Juliana Bonacorsi de; FEFERBAUM, Marina; PINHEIRO, Victor Marcel. Meu Trabalho Precisa de Jurisprudência? Como Posso Utilizá-la?. In: FEFERBAUM, Marina; QUEIROZ, Rafael Mafei Rabelo (Coord.) **Metodologia da pesquisa em direito: técnicas e abordagens para elaboração de monografias, dissertações e teses.** 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2019, p. 118-137. Disponível em: [file:///C:/Users/55919/Downloads/metodologia-da-pesquisa-em-direito-tecnicas-e-abordagens-para-elaboracao-de-monografias-dissertacoes-e-teses-2nbsped-978855361%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/55919/Downloads/metodologia-da-pesquisa-em-direito-tecnicas-e-abordagens-para-elaboracao-de-monografias-dissertacoes-e-teses-2nbsped-978855361%20(1).pdf). Acesso em: 27 out. 23.

QUARESMA, Nágila de Jesus de Oliveira. **Meio ambiente do trabalho hígido: aspectos necessários para configuração do trabalho decente.** 153p. Dissertação (Mestrado em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional (Cesupa), Pará, 2020.

RABENHORST, Eduardo Ramalho. **Dignidade humana e moralidade democrática.** Brasília: Brasília Jurídica, 2001.

REIS, Camila dos Santos; MEIRELES, Edilton. Autonomia na subordinação: a relação de emprego entre os motoristas e a Uber. In: MEIRELES, Edilton (Org.). **Direito e processo do trabalho: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção.** Salvador, BA: Editora Paginæ, 2021, pp. 215-246.

ROCHA, Décio; DEUSDARÁ, Bruno. Análise de conteúdo e análise do discurso: aproximações e afastamentos na (re)construção de uma trajetória. **Alea**, v. 7, n. 2, 2005, p. 305-322. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/alea/a/PQWYmTntpVgYYZdrbdnQbBf/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 25 dez. 23.

ROSENFELD, Cinara; MOSSI, Thays Wolfarth. Trabalho decente no capitalismo contemporâneo: dignidade e reconhecimento no microtrabalho por plataformas. **Revista**

Sociedade e Estado, v. 35, n. 3, 2020, p. 755. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/se/a/CVK4xDTXW4m39mvKbnHXgPB/?format=pdf&lang=pt>.
Acesso em: 25 dez. 23.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. Fraudes nas relações de trabalho: morfologia e transcendência. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, n. 3, p. 89-102, 2009. Disponível em:
<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/78799> Acesso em: 06 jan. 2024.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SUIJKERBUIJK, Bruno Santos. O fenômeno da pejotização como forma de burlar as leis trabalhistas: a ocultação dos elementos empregatícios para simulação de contratos civis. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 80, jul. 2019, p. 114-124. Disponível em:
<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/162050> Acesso em: 01 jan. 2024.

TESTI, Amanda Eiras. O trabalho análogo ao de escravo dos bolivianos no Brasil: uma breve análise acerca da ampliação da terceirização como fonte da precarização do trabalho após a lei 13.429/2017. **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**, v. 1, n. 2, p. 69-89, 2019.

TURCATO, Sandra; RODRIGUES, Rosualdo. PJ é artifício para sonegação de direitos. **Revista da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho**. Ano XVII, nº 55, 2º semestre/2008, pp. 11 – 15. Disponível em:
<https://www.anamatra.org.br/attachments/article/24323/00000743.pdf> Acesso em: 05 jan. 2024.

VILLELA, Fábio Goulart. A terceirização na reforma trabalhista: a “legalização” da intermediação de mão de obra. *In*: TUPINAMBÁ, Carolina; GOMES, Fábio Rodrigues (Coords.). **A reforma trabalhista: o impacto nas relações de trabalho**. Belo Horizonte: Fórum, 2018, pp. 147-160.