

XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

CRISTINA VELOSO DE CASTRO

JOSÉ QUERINO TAVARES NETO

IVANDICK CRUZELLES RODRIGUES

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydée Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Ednilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho III[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Cristina Veloso De Castro, José Querino Tavares Neto, Ivandick Cruzelles Rodrigues – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-334-3

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Os Caminhos Da Internacionalização E O Futuro Do Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXXII Congresso Nacional do CONPEDI São Paulo - SP (4: 2025: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

Apresentação

O título sugere, um breve estudo da etimologia palavra trabalho, e, assim, o surgimento do conceito trabalho em si. A definição do termo meio ambiente com a consequente aplicação dele no campo do trabalho, formando, dessa forma, uma expressão de uso frequente nos meios jurídico, acadêmico e filosófico, na mídia em geral e por uma ainda pequena parte da sociedade atual preocupada com o destino do planeta, que é o meio ambiente de trabalho.

A proteção constitucional do meio ambiente significa a defesa da humanização do trabalho, não se limitando à preocupação com as concepções econômicas que envolvem a atividade laboral, mas, sim, com a finalidade do trabalho como espaço de construção do bem-estar, de identidade e de dignidade daquele que trabalha.

ANÁLISE COMPETENCIAL DA PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL: UM ESTUDO SOB A ÓTICA DA JUSTIÇA DO TRABALHO, DAS RECENTES DECISÕES DO STF E DA LICITUDE DA PRÁTICA

COMPETENCE ANALYSIS OF "PEJOTIZAÇÃO" IN BRAZIL: A STUDY FROM THE PERSPECTIVE OF THE LABOR COURTS, RECENT SUPREME FEDERAL COURT (STF) DECISIONS, AND THE LEGALITY OF THE PRACTICE

Barbara Campolina Paulino ¹
Fernanda Resende Severino ²
Fabrício Veiga Costa ³

Resumo

O presente artigo analisa o conflito de competência jurisdicional para julgamento dos casos envolvendo a chamada "pejotização" no Brasil, com enfoque nas divergências entre Justiça do Trabalho e Justiça Comum, especialmente diante das recentes discussões no Supremo Tribunal Federal (STF). A problemática reside na incerteza gerada pela disputa competencial e na caracterização jurídica das relações de trabalho frente às relações de emprego tradicionais. O objetivo geral deste estudo é examinar criticamente as questões em análise pelo STF que poderão restringir a competência da Justiça do Trabalho em casos de pejotização. Especificamente, pretende-se distinguir as relações de emprego das relações de trabalho, analisar as recentes decisões e temas jurisprudenciais do STF (Tema 725, ADI nº 3.961, ADI nº 5.625, ADPF nº 324, ARE nº 1532603 e Tema 1389) e discutir a licitude e vantagens jurídicas e econômicas da pejotização. A escolha deste tema justifica-se pela relevância prática e teórica, uma vez que afeta diretamente a segurança jurídica nas relações comerciais e laborais brasileiras. A hipótese científica adotada defende que a competência adequada para julgar os casos de pejotização deve ser atribuída à Justiça Comum, em alinhamento com a tese atualmente discutida no STF. Metodologicamente, o estudo consiste em uma pesquisa qualitativa, baseada em análise bibliográfica e jurisprudencial, adotando procedimentos metodológicos dedutivos e técnicos de revisão crítica das decisões jurisprudenciais mencionadas.

Palavras-chave: Pejotização, Competência jurisdicional, Justiça do trabalho, Supremo tribunal federal, Relação de trabalho

¹ Doutoranda e Mestra em Proteção aos Direitos Fundamentais pela UIT. Professora universitária de Direito de Trabalho. Advogada de compliance trabalhista empresarial.

² Doutoranda e Mestra em Proteção aos Direitos Fundamentais pela UIT. Professora universitária nos cursos de Direito e Gestão e Negócios da UNA - Lafeite. Autora de livros. Advogada.

³ Pós-doutor em Educação, Psicologia e Direito. Doutor em Direito Processual. Professor e vice-coordenador na Universidade de Itaúna. Professor universitário na FAPAM. Autor de obras jurídicas.

Abstract/Resumen/Résumé

This article analyzes the jurisdictional conflict over cases involving the so-called “pejotização” (the practice of hiring through legal entities instead of employment contracts) in Brazil, focusing on the divergences between the Labor Court and the Civil Court, especially in light of recent discussions before the Federal Supreme Court (STF). The central issue lies in the legal uncertainty generated by this jurisdictional dispute and the juridical characterization of work relations as opposed to traditional employment relationships. The general objective of this study is to critically examine the issues under review by the STF that may potentially restrict the jurisdiction of the Labor Court in cases of pejotização. Specifically, it aims to distinguish employment relationships from independent work relations, to analyze recent STF rulings and jurisprudential themes (Theme 725, ADI nº 3.961, ADI nº 5.625, ADPF nº 324, ARE nº 1532603, and Theme 1389), and to discuss the lawfulness and legal and economic advantages of pejotização. The relevance of this topic is justified by its practical and theoretical importance, as it directly affects legal certainty in commercial and labor relations in Brazil. The scientific hypothesis adopted in this research argues that the appropriate jurisdiction to rule on pejotização cases should be the Civil Court, in alignment with the thesis currently under discussion by the STF. Methodologically, this is a qualitative study based on bibliographic and jurisprudential analysis, using deductive methodological procedures and technical critical review of the aforementioned court decisions.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Pejotização, Jurisdictional competence, Labor court, Federal supreme court, Work relationship

INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, o cenário das relações de trabalho no Brasil tem passado por transformações estruturais profundas, impulsionadas por fatores econômicos, tecnológicos e ideológicos. A pejotização — fenômeno caracterizado pela substituição do vínculo de emprego por contratos civis ou comerciais firmados com pessoas jurídicas — desponta como uma das expressões mais emblemáticas dessas mudanças. Embora muitas vezes seja apresentada como estratégia de flexibilização e modernização das formas de contratação, a pejotização suscita sérias dúvidas jurídicas quanto à sua licitude e à competência do Judiciário para julgar tais relações, especialmente quando há indícios de fraude ou de desvirtuamento da realidade fática.

A Constituição Federal de 1988, especialmente após a promulgação da Emenda Constitucional nº 45/2004, ampliou a competência da Justiça do Trabalho ao incluir, no artigo 114, a expressão "relação de trabalho", superando a limitação anterior às relações estritamente empregatícias (BRASIL, Constituição, 1988). Tal alteração indicava uma tendência à ampliação da atuação da Justiça do Trabalho, com vistas à proteção de todas as formas de trabalho humano, não apenas aquelas tipificadas nos moldes clássicos de subordinação, habitualidade, pessoalidade e onerosidade.

No entanto, decisões recentes do Supremo Tribunal Federal (STF) vêm adotando uma reinterpretação mais restritiva desse dispositivo constitucional, deslocando, em diversos casos, a análise de vínculos laborais para a Justiça Comum, especialmente quando há contratos firmados sob a roupagem de autonomia civil. Essa mudança de perspectiva não representa uma simples reconfiguração jurisdicional, mas sim uma inflexão paradigmática quanto à forma como o Estado brasileiro comprehende e regula as novas dinâmicas de trabalho.

A reorientação jurisprudencial ganha contornos ainda mais significativos diante do julgamento do Tema 1389 da Repercussão Geral, que discute a competência para julgar ações envolvendo relações de trabalho entre empresas e prestadores de serviço por meio de pessoa jurídica, em casos nos quais não há alegação de vínculo empregatício. A eventual consolidação do entendimento de que a Justiça Comum é competente para analisar tais litígios — desde que ausente fraude ou simulação — poderá redefinir os contornos entre os campos civil e trabalhista, com repercussões diretas sobre a segurança jurídica, a liberdade econômica e a própria taxa de formalização do mercado de trabalho brasileiro.

Essa conjuntura revela, portanto, um momento de inflexão e disputa interpretativa sobre o papel da Justiça do Trabalho no século XXI. A pejotização, como reflexo das novas formas de organização do trabalho, desafia o aparato jurídico a encontrar um equilíbrio entre a proteção da dignidade do trabalhador e a preservação da autonomia contratual legítima, sem criminalizar

automaticamente estruturas negociais que, embora inovadoras, não atentam contra os fundamentos do Direito do Trabalho.

Essa reorientação jurisprudencial provocou significativa controvérsia doutrinária e prática. O julgamento do Tema 725 e da ADPF 324 inaugurou uma jurisprudência voltada à proteção da livre iniciativa e da autonomia privada como pilares fundamentais da organização do trabalho, ainda que à custa da tradicional presunção de hipossuficiência do trabalhador. O ápice dessa mudança se encontra na discussão em torno do Tema 1389, que analisa a competência da Justiça do Trabalho para julgar alegações de fraude em contratos civis de prestação de serviços e define a quem compete o ônus da prova nesses litígios.

O problema central investigado neste artigo reside na seguinte indagação: diante da ampliação formal da competência da Justiça do Trabalho pela EC nº 45/2004, é legítimo constitucionalmente atribuir à Justiça Comum a apreciação de casos de pejotização, mesmo quando há indícios de fraude?

A hipótese científica adotada defende que a competência adequada para julgar os casos de pejotização deve ser atribuída à Justiça Comum, em alinhamento com a tese atualmente discutida no STF. A problemática reside na incerteza gerada pela disputa competencial e na caracterização jurídica das relações de trabalho frente às relações de emprego tradicionais.

O objetivo geral deste estudo é examinar criticamente as questões em análise pelo STF que poderão restringir a competência da Justiça do Trabalho em casos de pejotização. Como objetivos específicos, busca-se: (i) compreender os fundamentos jurídicos da ampliação da competência da Justiça do Trabalho promovida pela EC nº 45/2004; (ii) analisar os principais precedentes do STF relacionados ao tema, como o Tema 725, a ADPF 324, as ADIs nº 3.961 e nº 5.625 e o Tema 1389; e (iii) avaliar se há coerência sistêmica e constitucional na proposta de deslocamento de competência para a Justiça Comum.

A justificativa para a realização deste estudo assenta-se na necessidade de clarificação do alcance da competência da Justiça do Trabalho em um cenário de intensas mudanças nas formas de contratação. Além disso, a pesquisa visa contribuir para o debate acadêmico e jurisprudencial sobre a separação entre autonomia contratual legítima e dissimulação de vínculo empregatício, especialmente em tempos de ampla disseminação da pejotização como estratégia empresarial.

Quanto à metodologia, adota-se abordagem qualitativa, com uso do método dedutivo, a partir da análise de precedentes judiciais, legislação constitucional e infraconstitucional, doutrina especializada e documentos oficiais. O objetivo é oferecer uma leitura crítica e sistematizada do panorama normativo e jurisprudencial, contribuindo para a compreensão das implicações da tese defendida no Tema 1389 para a delimitação das competências jurisdicionais e para o tratamento jurídico da pejotização no Brasil.

1. ASPECTOS GERAIS DA COMPETÊNCIA TRABALHISTA E A DIFERENCIADA ENTRE RELAÇÕES JURÍDICAS

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, o artigo 114, em sua versão original, estabelecia que caberia à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, incluindo os entes da administração pública direta e indireta, bem como, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho e o cumprimento de suas sentenças. A redação original, ao mencionar expressamente “empregadores”, limitava a atuação da Justiça do Trabalho à análise das relações de emprego, ou seja, àquelas regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Tal leitura era pacífica na doutrina e na jurisprudência.

O primitivo artigo 114 possuía a seguinte redação:

Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas. (BRASIL, Constituição, 1988, art. 114).

Ocorre que a Emenda Constitucional nº 45, promulgada em 2004, alterou profundamente essa configuração. A nova redação do artigo 114 passou a prever expressamente que compete à Justiça do Trabalho processar e julgar ações oriundas da relação de trabalho, conceito mais amplo do que o de relação de emprego (BRASIL, EC 45/2004). Com isso, substituiu-se a expressão restritiva “empregadores” por uma categoria mais abrangente, abrindo margem à interpretação de que outros vínculos laborais – ainda que não subordinados – poderiam ser submetidos à jurisdição trabalhista.

Conforme leciona Maurício Godinho Delgado (2020, p. 502), “a EC 45/2004 representou uma ruptura paradigmática ao estabelecer que a Justiça do Trabalho passaria a julgar toda e qualquer relação de trabalho, e não apenas aquelas tipificadas como relação de emprego”. Essa alteração gerou debates doutrinários e jurisprudenciais acerca dos limites dessa competência, principalmente diante de vínculos jurídicos que não se submetem às regras da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Originalmente, a Justiça do Trabalho era competente apenas para julgar os conflitos oriundos das relações de emprego, isto é, aquelas caracterizadas pelos requisitos previstos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): habitualidade, pessoalidade, onerosidade e subordinação. A partir da referida emenda, a expressão

"relação de trabalho" passou a abranger outros vínculos jurídicos laborais que não se enquadram estritamente como relação de emprego, gerando discussões sobre os limites e contornos dessa competência (BRASIL, Lei 13.467/2017, art. 3º).

A relação de trabalho, por sua natureza conceitual mais ampla, abrange diversas espécies jurídicas: contratos regidos pela CLT, contratos civis de prestação de serviços, representação comercial (Lei nº 4.886/65), bem como relações jurídicas oriundas de estatutos próprios, como é o caso dos servidores públicos. Enquanto os contratos celetistas estão sujeitos à CLT, os contratos civis encontram fundamento no Código Civil (arts. 593 e seguintes), e os vínculos com a Administração Pública são disciplinados por regimes jurídicos próprios, de natureza institucional e não contratual.

Apesar da diversidade de regimes, todos esses vínculos se enquadram no gênero "relação de trabalho", razão pela qual muitos autores defendem que, a partir da EC nº 45/2004, a Justiça do Trabalho passou a ser o foro competente para resolver os litígios deles decorrentes. Essa tese sustenta que a Justiça do Trabalho deixou de ser exclusivamente a jurisdição do contrato de emprego, passando a exercer jurisdição sobre qualquer prestação de trabalho humano, com exceção das hipóteses constitucionalmente reservadas a outras justiças.

Nesse mesmo sentido, João Oreste Dalazen, ao analisar os objetivos e os debates legislativos que culminaram na promulgação da referida emenda constitucional, ressalta que a intenção do legislador foi claramente a de afastar a ideia de que a Justiça do Trabalho estaria restrita aos dissídios oriundos de vínculos empregatícios clássicos. O ministro observa que, ao adotar a expressão "relação de trabalho" em substituição à expressão mais limitada "relação de emprego", o constituinte derivado deixou claro seu propósito de ampliar a esfera de atuação da Justiça do Trabalho para abranger outras formas de prestação de serviço, ainda que desvinculadas da CLT. Segundo ele, a intenção normativa era conferir à Justiça Especializada uma atuação mais abrangente e adaptada à realidade das novas formas de contratação no mundo do trabalho contemporâneo (DALAZEN, 2005, p. 151).

Houve, sim, deliberada vontade do Congresso Nacional, expressa em sucessivos momentos, de alargar os horizontes da atuação da Justiça do Trabalho, sobretudo no que se renegou a locução "da relação de emprego", preferindo-se a esta locução, muito mais ampla e genérica, "da relação de trabalho". (DALAZEN, 2005, p. 151)

Ao substituir a expressão "relação de emprego" por "relação de trabalho", o legislador constituinte derivado intencionalmente ampliou a esfera de jurisdição

trabalhista, incorporando, em tese, toda e qualquer forma de contratação que envolva prestação de trabalho humano, ainda que fora dos limites tradicionais da CLT.

Dessa forma, a inclusão da pejotização nesse contexto interpretativo parece natural, já que, embora não haja vínculo empregatício formal, existe uma prestação de trabalho em sentido lato. No entanto, essa ampliação encontra atualmente um limite importante no posicionamento do Supremo Tribunal Federal, que, por meio do reconhecimento da repercussão geral no Tema 1389, passou a discutir não apenas a lícitude da contratação por meio de pessoa jurídica, mas, sobretudo, a própria competência da Justiça do Trabalho para julgar ações que envolvam possível fraude em contratos civis ou comerciais de prestação de serviços (BRASIL, STF, ARE 1.532.603, 2024).

O Tema 1389 trata, em essência, da controvérsia sobre a possibilidade de o trabalhador, contratado como pessoa jurídica, pleitear a nulidade da contratação e o reconhecimento do vínculo empregatício perante a Justiça do Trabalho (BRASIL, STF, ARE 1.532.603, 2024). Nesse contexto, o STF deverá enfrentar duas questões centrais: (i) se a Justiça do Trabalho é competente para julgar tais litígios e (ii) se é válida a contratação via pessoa jurídica, desde que ausentes os elementos da relação de emprego, conforme já discutido na ADPF 324 (BRASIL, STF, ADPF 324, 2018).

Diante da relevância e complexidade do tema, o Supremo determinou a suspensão nacional dos processos em trâmite na Justiça do Trabalho que envolvam discussão sobre fraude na pejotização, até que seja fixado entendimento vinculante no julgamento da repercussão geral. Isso demonstra o impasse atual: apesar de a EC nº 45/2004 ter ampliado o alcance da Justiça do Trabalho, o STF tem se mostrado cauteloso ao admitir sua atuação em hipóteses que envolvam contratos civis e comerciais, especialmente diante da autonomia privada e da liberdade de contratar reconhecidas pela jurisprudência constitucional (BRASIL, EC 45/2004).

Assim, o verdadeiro cerne da questão está na tensão entre a intenção constitucional de ampliar a competência trabalhista e a leitura restritiva que vem sendo adotada pelo STF, no sentido de preservar a competência da Justiça Comum em relações que, ainda que envolvam trabalho humano, não apresentem os traços característicos da relação de emprego.

A decisão que vier a ser proferida no julgamento do Tema 1389 será determinante para definir os contornos da atuação da Justiça do Trabalho diante da pejotização e, por

consequência, para balizar a segurança jurídica das partes envolvidas nesse tipo de contratação.

2. REORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL PELO STF: IMPACTO DIRETO NA JUSTIÇA TRABALHISTA

Nos últimos anos, observa-se uma inflexão significativa no posicionamento do Supremo Tribunal Federal (STF) quanto à delimitação da competência da Justiça do Trabalho. Essa virada jurisprudencial se tornou mais evidente a partir do julgamento do Tema 725, concluído em 2018, no qual a Corte passou a interpretar com maior restrição o alcance da expressão "relação de trabalho", conforme inserida pela Emenda Constitucional nº 45/2004. A decisão provocou uma reorientação do entendimento anterior, que reconhecia à Justiça do Trabalho uma competência ampla para processar e julgar litígios oriundos de qualquer forma de prestação de trabalho humano.

O ponto nevrálgico dessa discussão reside na definição jurídica da relação de trabalho e nas consequências que essa definição acarreta para fins de fixação da competência jurisdicional. Ao adotar um viés mais restritivo, o STF tem sinalizado preferência por remeter à Justiça Comum os litígios fundados em contratos civis e comerciais, ainda que envolvam prestação pessoal de serviços, sempre que não restarem caracterizados os elementos típicos da relação de emprego previstos no art. 3º da CLT.

Esse redirecionamento interpretativo gera impactos diretos sobre a Justiça do Trabalho, pois reduz seu campo de atuação em matérias que, sob a ótica da redação ampliada do art. 114 da Constituição, estariam potencialmente abrangidas pela expressão "relação de trabalho". Com isso, o STF inaugura uma nova fase de análise jurídica dos vínculos laborais atípicos, exigindo um exame mais criterioso sobre a natureza da contratação e a autonomia das partes envolvidas, com repercussões profundas sobre temas como a terceirização, o trabalho autônomo e, especialmente, a pejotização.

As decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal nos últimos anos provocaram uma inflexão no entendimento tradicional sobre a competência da Justiça do Trabalho, especialmente no que tange à análise de contratos civis e comerciais que envolvam prestação de serviços por pessoas jurídicas.

Embora a Emenda Constitucional nº 45/2004 tenha ampliado o escopo da competência trabalhista ao incluir a expressão "relação de trabalho" no artigo 114 da Constituição Federal, o STF tem, em algumas ocasiões, limitado essa abrangência com

base em fundamentos constitucionais voltados à liberdade de contratar, à livre iniciativa e à preservação do pacto entre partes autônomas.

O julgamento do Tema 725, no Recurso Extraordinário nº 958.252, foi um divisor de águas na jurisprudência do STF ao tratar da terceirização da atividade-fim das empresas, firmando a seguinte tese: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.” (BRASIL, STF, RE 958.252, 2018).

Embora o cerne da discussão estivesse centrado na constitucionalidade da terceirização e no enfrentamento à jurisprudência firmada pela Súmula 331 do TST, os desdobramentos desse julgamento ultrapassaram a matéria principal e impactaram outras formas de contratação, como a pejotização (TST, Súmula 331).

A tese jurídica firmada reconheceu como lícita a terceirização ou qualquer forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas. A justificativa se baseou nos princípios constitucionais da livre iniciativa, da livre concorrência e da autonomia privada. O STF sinalizou que a modernização das relações de trabalho exige maior flexibilidade, desde que se mantenha o respeito aos direitos mínimos dos trabalhadores.

Outro caso similar diz respeito à Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3.961, que envolveu a análise da constitucionalidade da Lei nº 11.442/2007, a qual disciplina a contratação de transportadores autônomos por empresas do setor de cargas. O ponto central do debate foi a ausência de vínculo empregatício nessas contratações e a possibilidade de que fossem realizadas diretamente ou por meio de cooperativas (BRASIL, STF, ADI 3.961, 2022).

A preocupação residia justamente nos limites entre a liberdade contratual — reconhecida como valor constitucional — e a proteção contra eventuais fraudes que pudessem mascarar relações de emprego sob aparência de autonomia civil.

Em paralelo, também foi julgada a Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 48, que buscava validar expressamente os dispositivos da mesma norma (BRASIL, STF, ADC 48, 2020). Ao deliberar sobre os dois casos, o STF reconheceu a constitucionalidade dos dispositivos da Lei nº 11.442/2007, enfatizando que, desde que observados os requisitos formais exigidos pela legislação, a natureza jurídica da relação é de índole civil, não configurando vínculo empregatício (BRASIL, Lei 11.442/2007).

A fundamentação adotada pela Corte, de forma bastante significativa, dialoga diretamente com os precedentes firmados na ADPF nº 324, que tratou da terceirização.

Assim decidiu o Senhor Ministro Luís Roberto Barroso (relator):

1. A Constituição não impõe a adoção de um modelo de produção específico, não impede o desenvolvimento de estratégias empresariais flexíveis, tampouco veda a empresariais flexíveis, tampouco veda a terceirização. Todavia, a jurisprudência trabalhista sobre o tema tem sido oscilante e não estabelece critérios e condições claras e objetivas, que permitam sua adoção com segurança. O direito do trabalho e o sistema sindical precisam se adequar às transformações no mercado de trabalho e na sociedade.
2. A terceirização das atividades-meio ou das atividades fim de uma empresa tem amparo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, que asseguram aos agentes econômicos a liberdade de formular estratégias negociais indutoras de maior eficiência econômica e competitividade. (BRASIL, STF, ADPF 324, 2018).

Nessa arguição, o STF já havia consagrado a tese de que a liberdade econômica e a livre iniciativa devem ser respeitadas como princípios estruturantes do ordenamento constitucional, o que repercute na interpretação e aplicação das normas infraconstitucionais que disciplinam as formas alternativas de contratação de trabalho.

Observa-se, portanto, um movimento jurisprudencial em que a Corte vem reforçando a validade de relações jurídicas contratuais com base na autonomia da vontade, desde que presentes os elementos formais previstos nas respectivas legislações setoriais.

Por fim, destaca-se a ADI nº 5.625, que envolveu a análise da constitucionalidade da Lei nº 13.352/2016, conhecida como Lei do Salão Parceiro. A norma instituiu um regime jurídico de parceria civil entre os salões de beleza e os profissionais autônomos que neles atuam — como cabeleireiros, esteticistas, manicures, barbeiros, entre outros — possibilitando que tais trabalhadores prestem serviços mediante contrato de parceria e participação nos lucros, sem o reconhecimento de vínculo empregatício (BRASIL, STF, ADI 5.625, 2021).

Essa legislação foi objeto de críticas por parte de entidades sindicais e de defesa dos direitos dos trabalhadores, sob a alegação de que poderia mascarar vínculos subordinados sob a aparência de autonomia contratual, promovendo uma forma velada de precarização das relações de trabalho. Argumentava-se, ainda, que a lei comprometeria princípios constitucionais como a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho e a proteção ao trabalhador.

No entanto, ao julgar a ação direta, o STF decidiu pela constitucionalidade da norma, entendendo que a Lei nº 13.352/2016 representa uma alternativa legítima de

formalização de relações de trabalho historicamente marcadas pela informalidade e insegurança jurídica. A Corte afirmou que, desde que respeitados os requisitos formais e materiais da legislação, não se trata de vínculo empregatício, mas sim de uma parceria civil amparada pela liberdade de contratar e pela autonomia da vontade (BRASIL, STF, ADI 5.625, 2021).

Assim como nas demais decisões anteriormente analisadas, o fundamento central do Supremo se ancora na primazia da liberdade econômica e na não intervenção do Estado em modelos contratuais considerados legítimos, desde que não se comprove fraude ou simulação.

O entendimento dialoga diretamente com os precedentes estabelecidos na ADPF nº 324 e no Tema 725, reforçando a tese de que o ordenamento jurídico brasileiro admite formas alternativas de contratação fora do modelo celetista, desde que não se verifiquem os elementos caracterizadores da relação de emprego.

Essa compreensão se mostra particularmente relevante para o debate sobre a pejotização, uma vez que reconhece a validade de estruturas contratuais baseadas na autonomia civil e na organização empresarial individual. Ao admitir a existência de parcerias formais — inclusive em segmentos tradicionalmente marcados pela pessoalidade e habitualidade na prestação de serviços — o STF sinaliza que a caracterização do vínculo empregatício exige a demonstração concreta dos elementos da subordinação jurídica, da onerosidade e da pessoalidade, não bastando a mera existência de prestação contínua de serviços.

Dessa forma, a decisão da ADI nº 5.625 reforça a linha jurisprudencial em que a Justiça do Trabalho não possui competência automática para analisar toda e qualquer prestação de serviço pessoal, especialmente quando fundada em contrato de natureza civil regularmente constituído.

Trata-se, portanto, de mais um indicativo de que a Corte caminha para consolidar o entendimento de que nem toda relação de trabalho está sob a jurisdição da Justiça Especializada, principalmente nos casos em que a prestação de serviço se dá sob o manto da autonomia e da livre iniciativa.

O Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1532603, que deu origem ao Tema 1389 de repercussão geral, representa o ponto culminante dessa controvérsia. O STF irá decidir se a Justiça do Trabalho é competente para julgar ações que envolvam alegações de fraude na contratação por meio de pessoa jurídica, bem como a quem incumbe o ônus

da prova nesses casos. A discussão envolve, portanto, não apenas o mérito da licitude da contratação, mas a própria possibilidade de o Judiciário Trabalhista conhecer da causa.

Enquanto o julgamento do tema não é concluído, o Supremo determinou a suspensão nacional de todos os processos que versem sobre a matéria, gerando um cenário de insegurança jurídica para empregadores e trabalhadores. O resultado da análise do Tema 1389 será determinante para estabelecer, com clareza, os limites da competência da Justiça do Trabalho e o tratamento jurídico da pejotização no Brasil, encerrando ou aprofundando a tensão entre a liberdade contratual e a proteção social do trabalho.

A controvérsia em torno do Tema 1389 gira, essencialmente, em torno da compatibilidade entre o entendimento consolidado na ADPF 324 — que reconheceu a licitude da terceirização — e a competência da Justiça do Trabalho para analisar contratações que, embora travestidas de natureza civil, escondem vínculos empregatícios disfarçados. A importância da decisão reside no impacto que ela terá sobre a atuação da Justiça do Trabalho diante da crescente sofisticação dos modelos de contratação utilizados no mercado.

O STF irá precisar decidir, preliminarmente, se cabe à Justiça do Trabalho analisar a existência de fraude nos contratos civis de prestação de serviços, notadamente quando firmados com pessoas jurídicas constituídas exclusivamente para essa finalidade. A tese a ser fixada afetará diretamente a repartição de competência entre os ramos do Poder Judiciário, e poderá representar uma limitação considerável ao campo de atuação da Justiça do Trabalho. A depender do desfecho, ficará vedada a desconsideração da personalidade jurídica contratante para fins de reconhecimento de vínculo, o que enfraqueceria os mecanismos de proteção aos trabalhadores e dificultaria o combate à pejotização fraudulenta.

Trata-se de um dos temas mais sensíveis da atualidade no campo do Direito do Trabalho. Seu julgamento definirá, de forma vinculante, os parâmetros para a identificação de fraudes na formalização das relações laborais e, mais importante, os limites do poder de cognição da Justiça do Trabalho nesse cenário de tensionamento entre o formalismo contratual e a realidade das condições laborais.

CONCLUSÃO

A análise empreendida ao longo deste artigo evidencia que a delimitação da competência para julgar casos de pejotização lícita possui implicações diretas não apenas no campo jurídico, mas também na dinâmica econômica das relações de trabalho. A hipótese científica aqui defendida — a de que a Justiça Comum deve ser o foro competente para julgar tais litígios, quando ausente fraude ou simulação — revela-se coerente com os princípios constitucionais da livre iniciativa, da liberdade contratual e da segurança jurídica.

O reconhecimento da competência da Justiça Comum para lidar com os contratos de prestação de serviços firmados com pessoas jurídicas ou autônomos reflete um avanço no amadurecimento das relações contratuais no Brasil. Tal postura evita uma leitura extensiva e equivocada do artigo 114 da Constituição Federal, preservando a função original da Justiça do Trabalho — a de julgar relações típicas de emprego, onde há subordinação, pessoalidade, onerosidade e habitualidade.

Quando a contratação ocorre de forma lícita, sem elementos que indiquem fraude, a intervenção da Justiça do Trabalho revela-se indevida e contraproducente. Nesses casos, a atuação da Justiça Comum favorece maior segurança jurídica para as partes, reduz o grau de judicialização e garante previsibilidade nos contratos firmados entre empresas e prestadores de serviços.

Ademais, ao se limitar à apreciação de relações contratuais genuinamente civis, a Justiça Comum contribui para um ambiente de negócios mais favorável. A ausência de encargos trabalhistas onerosos, como FGTS, INSS patronal, férias e 13º salário, quando não configurada a relação de emprego, tende a aumentar a taxa de contratação por parte das empresas, promovendo a inclusão produtiva e o crescimento econômico por meio de modelos alternativos de vínculo.

A formalização de relações autônomas ou de prestação de serviços por meio de pessoa jurídica torna-se mais atrativa, fomentando a regularização de atividades antes informais, promovendo o empreendedorismo e incentivando a livre iniciativa. Trata-se de um cenário que estimula não apenas o dinamismo do mercado, mas também a construção de relações mais transparentes e sustentáveis.

Ao se afastar da interpretação ampliativa do artigo 114 da Constituição Federal, promovida pela Emenda Constitucional nº 45/2004, e ao adotar uma postura de maior respeito à autonomia das partes em relações contratuais genuinamente civis ou comerciais, o Supremo Tribunal Federal propõe uma releitura que visa equilibrar proteção social e liberdade econômica. Em situações nas quais a pejotização não se configura como

subterfúgio para disfarçar uma relação empregatícia, sua validação por meio da Justiça Comum pode proporcionar maior previsibilidade e menor litigiosidade para os contratantes.

Tal mudança interpretativa oferece um ambiente jurídico mais estável para empresas e profissionais autônomos, que passam a ter maior segurança ao celebrar contratos de prestação de serviços sem o temor de uma posterior desconsideração judicial da natureza civil do vínculo. A migração desses casos para a Justiça Comum confere um tratamento mais aderente à realidade negocial, privilegiando a análise objetiva dos contratos e a boa-fé das partes envolvidas.

Além disso, a distinção mais clara entre relações de emprego e relações de natureza civil ou comercial contribui para a diminuição da sobrecarga da Justiça do Trabalho, que poderá concentrar sua atuação na tutela dos direitos dos trabalhadores que efetivamente se enquadram na definição legal de empregados, conforme os requisitos do artigo 3º da CLT. Com isso, o sistema judiciário torna-se mais eficiente e especializado, proporcionando decisões mais céleres e tecnicamente adequadas.

Do ponto de vista econômico, o reconhecimento da licitude da pejotização, quando legítima, tende a reduzir os custos de contratação para os empregadores, estimulando a formalização de novas parcerias e aumentando o número de oportunidades profissionais. Ao permitir maior flexibilidade contratual, respeitando os limites legais, cria-se um ambiente mais favorável à inovação, ao empreendedorismo e à competitividade no mercado de trabalho.

Essa abordagem não implica ausência de controle ou desproteção do trabalhador, mas sim o redirecionamento da atuação estatal para os casos efetivamente merecedores da proteção típica da relação empregatícia, assegurando maior racionalidade e justiça na aplicação do Direito do Trabalho.

Entre as vantagens de se manter tais relações sob o crivo da Justiça Comum, destacam-se a redução da interferência estatal em contratos regidos pela lógica civil, o incentivo à formalização de parcerias legítimas e a diminuição dos encargos trabalhistas indevidos. Tais aspectos tendem a estimular a criação de postos de trabalho, ainda que não sob a égide do contrato de emprego tradicional, contribuindo para a dinamização da economia e para o desenvolvimento de modelos mais flexíveis de prestação de serviços.

Por fim, reforça-se que, embora a Justiça do Trabalho deva continuar a exercer papel essencial na tutela das relações de emprego, o reconhecimento da competência da Justiça Comum para apreciar relações contratuais lícitas, mesmo que atípicas, pode evitar

sobrecarga jurisdicional e fomentar um ambiente de maior estabilidade jurídica. A especialização de competências, nesse cenário, não representa uma fragmentação indevida da tutela jurisdicional, mas sim um aprimoramento do sistema de justiça, que passa a atuar com mais precisão sobre os distintos tipos de relações jurídicas laborais.

A Justiça Comum, ao julgar contratos civis e comerciais que envolvem a prestação de serviços de forma autônoma ou por meio de pessoas jurídicas, tende a adotar uma ótica menos protetiva e mais aderente à lógica da livre iniciativa e da liberdade contratual. Isso não apenas assegura maior coerência decisória nos litígios de natureza contratual, mas também fortalece a segurança jurídica para empresas e contratados, especialmente em setores que dependem de maior flexibilidade organizacional e operacional.

Ademais, ao delimitar com clareza o campo de atuação da Justiça do Trabalho — voltado exclusivamente às relações que se enquadrem nos critérios do artigo 3º da CLT —, o ordenamento passa a reconhecer a pluralidade de formas de trabalho sem necessariamente presumir fraude ou má-fé. Essa distinção permite ao Poder Judiciário atuar com maior eficiência, reservando o aparato protetivo do Direito do Trabalho àqueles que realmente se encontram em situação de hipossuficiência ou subordinação estrutural, ao mesmo tempo em que respeita os arranjos legítimos firmados entre partes livres e iguais.

O julgamento do Tema 1389 pelo STF será decisivo para sedimentar essa divisão de competências e oferecer balizas mais claras para a análise dos vínculos de trabalho no Brasil contemporâneo. A depender do desfecho, poderá representar um marco na reinterpretação constitucional do trabalho e na superação do viés protecionista ampliado que muitas vezes se sobrepõe à autonomia privada. Trata-se, portanto, de uma oportunidade histórica de reequilibrar os pilares da proteção ao trabalho com os princípios da liberdade econômica, da desjudicialização das relações contratuais e da eficiência institucional do Poder Judiciário.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 5 de outubro de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 2 ago. 2025.

BRASIL. Emenda Constitucional n. 45, de 30 de dezembro de 2004. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92-95, 98-99, 102-105, 107-109, 111-112, 114-115,

125-134 e 168 da Constituição Federal; acrescenta os arts. 103-A, 103-B, 111-A e 130-A; e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, 31 dez. 2004. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em: 2 ago. 2025.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em: 2 ago. 2025.

BRASIL. Lei nº 11.442, de 5 de janeiro de 2007. Dispõe sobre o transporte rodoviário de cargas e a contratação de transportadores autônomos por empresas, inclusive via cooperativas. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 8 jan. 2007. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11442.htm. Acesso em: 3 ago. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e leis complementares, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/l13467.htm. Acesso em: 3 ago. 2025.

BRASIL. Lei nº 4.886, de 9 de dezembro de 1965. Dispõe sobre a representação comercial e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 10 dez. 1965. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4886.htm. Acesso em: 3 ago. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº 48/DF – Transporte Rodoviário de Cargas. Relator: Min. Luís Roberto Barroso. Julgamento em sessão virtual de 3 a 14 abr. 2020 (Plenário). Objeto: constitucionalidade da Lei nº 11.442/2007, que autoriza contratação de transportadores autônomos sem vínculo empregatício. *Disponível em:*
<https://portal.trt6.jus.br/portal/jurisprudencia/temas-e-precedentes/15769>. Acesso em: 3 ago. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 3.961, rel. Min. Luiz Fux. Julgamento em 4 abr. 2022. Tema: validade da Lei nº 11.442/2007 (contratação de transportadores autônomos por cooperativas ou diretamente). Disponível em:
<https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/bibliotecaConsultaProdutoBibliotecaPastaFachin/ane xo/ADI3961.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5.625, rel. Min. Nunes Marques. Julgamento em 28 out. 2021. Tema: validade da Lei nº 13.352/2016 (Lei do Salão-Parceiro). Disponível em:
<https://www.observatoriotorbalhistadostf.com/post/adi-5625-a-lei-dos-sal%C3%B5es-parceiros>. Acesso em: 3 ago. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 324/DF – Terceirização de atividade-fim e meio e sua constitucionalidade.** Relator: Min. Roberto Barroso. Julgado em: 30 ago. 2018. Brasília, DF: STF. Disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/jurisprudencia/temas-e-precedentes/20039>. Acesso em: 3 ago. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **RE n. 958.252/MG (Tema 725: terceirização de serviços para a consecução da atividade-fim da empresa).** Relator: Min. Luiz Fux. Julgado em: 30 ago. 2018. Plenário do STF. Tese: É lícita a terceirização entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social, com responsabilidade subsidiária do tomador. Reconhecida repercussão geral em 15 maio 2014. Trânsito em julgado em 15 out. 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br> . Acesso em: 03 ago. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Repercussão Geral – Tema 1389: competência e ônus da prova nos processos que discutem fraude em contrato civil/comercial de prestação de serviços e licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo. Relator: Min. Gilmar Mendes. ARE n. 1.532.603. Brasília, DF. Disponível em: https://www.trt1.jus.br/stf/-/asset_publisher/jzEgERlcKnVG/content/repercussao-geral-tema-1389/7091413. Acesso em: 3 ago. 2025.

DALAZEN, João Oreste. A reforma do Judiciário e os novos marcos da competência material da Justiça do Trabalho no Brasil. In: COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves (coord.). Nova competência da Justiça do Trabalho. São Paulo: LTr, 2005

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Súmula nº 331: Contrato de trabalho celebrado com a intermediação de empresa de trabalho temporário – possibilidade de responsabilização subsidiária da tomadora dos serviços – súmula 331. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/verTextoSUmula?idSumula=331>. Acesso em: 3 ago. 2025.