

**O RECONHECIMENTO DA LICITUDE DA “PEJOTIZAÇÃO” NAS  
RECLAMAÇÕES CONSTITUCIONAIS: UMA ANÁLISE DA FUNÇÃO PRECÍPUA  
DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL**

*Gabriel Henrique Aquino de Santa Inês<sup>1</sup>*

*Prof. Vander Luiz Pereira Costa Junior<sup>2</sup>*

**RESUMO:** Este trabalho tem como objetivo geral analisar a licitude da "pejotização" nas reclamações constitucionais, destacando a função do Supremo Tribunal Federal (STF) nesse contexto. Para atingir esse objetivo, foram estabelecidos objetivos específicos, incluindo a descrição da origem e disseminação da pejotização no Brasil, a análise do sistema de precedentes no direito processual civil e trabalhista, e a avaliação das tensões entre o respeito aos precedentes e a reanálise das matérias trabalhistas pelo STF. Além disso, busca-se explorar o padrão decisório do STF sobre a pejotização como objeto de reclamação constitucional e as implicações decorrentes da jurisprudência da Corte Suprema. O trabalho foi desenvolvido através de uma abordagem de pesquisa bibliográfica e exploratória para compreender as perspectivas dos estudiosos sobre o assunto. Esta análise foi realizada através de um estudo teórico-normativo, incluindo revisão bibliográfica e análise jurisprudencial, visando assimilar as contribuições disponíveis na literatura especializada. O artigo ressalta a importância de conciliar a aplicação dos precedentes judiciais com a preservação das competências da Justiça do Trabalho e a salvaguarda dos direitos trabalhistas.

**PALAVRAS-CHAVES:** Pejotização, Supremo Tribunal Federal, Justiça do Trabalho, precedentes judiciais, direitos trabalhistas, terceirização.

**ABSTRACT:** This paper aims to analyze the legality of "pejotização" in constitutional claims, highlighting the role of the Supreme Federal Court (STF) in this context. To achieve this goal, specific objectives were established, including the description of the origin and dissemination of pejotização in Brazil, the analysis of the precedent system in civil and labor procedural law, and the assessment of the tensions between adherence to precedents and the re-examination of

labor issues by the STF. Additionally, the study seeks to explore the STF's decision-making pattern regarding pejetização as a subject of constitutional claims and the implications arising from the Supreme Court's jurisprudence. The research was conducted through a bibliographic and exploratory approach to understand scholars' perspectives on the subject. This analysis was carried out through a theoretical-normative study, including a bibliographic review and jurisprudential analysis, aiming to assimilate the contributions available in specialized literature. The paper emphasizes the importance of reconciling the application of judicial precedents with the preservation of the competencies of the Labor Court and the safeguarding of labor rights.

**KEY-WORDS:** Pejetização, Supreme Federal Court, Labor Court, judicial precedents, labor rights, outsourcing.

**SUMÁRIO: 1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS 2. NOÇÕES INTRODUTÓRIAS SOBRE O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL 3. O SISTEMA DE PRECEDENTES NO DIREITO PROCESSUAL CIVIL E TRABALHISTA 4. O LIMIAR ENTRE O RESPEITO AO SISTEMA DE PRECEDENTES E A REANÁLISE DA MATÉRIA TRABALHISTA PELO STF 5. ANÁLISE DO PADRÃO DECISÓRIO DO STF QUANTO À PEJOTIZAÇÃO COMO OBJETO DE RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS 7. REFERÊNCIAS**

## **1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS**

A atualidade do ordenamento jurídico brasileiro é marcada por uma maior flexibilização das relações de trabalho, evidenciada pela ascensão do fenômeno da "pejotização". Essa prática consiste na contratação de pessoas físicas por meio de pessoas jurídicas, muitas vezes com o intuito de burlar os direitos trabalhistas e previdenciários.

O presente trabalho propõe-se a analisar a pejotização e suas implicações no âmbito jurídico, com ênfase na relação entre o sistema de precedentes judiciais e a competência da Justiça do Trabalho para lidar com esse fenômeno. Inicialmente, serão apresentadas noções introdutórias sobre a pejotização, sua origem e disseminação no contexto do desenvolvimento do capitalismo e da adoção de políticas neoliberais no Brasil. Essa abordagem inicial visa compreender o contexto em que esse fenômeno se insere e suas principais características. Em seguida, será realizada uma análise do sistema de precedentes no direito processual civil e trabalhista. Será discutida a importância dos precedentes judiciais, suas definições e elementos, bem como a forma como esses instrumentos têm sido aplicados no processo do trabalho, considerando as particularidades desse ramo do direito. Na sequência, será examinado o limiar entre o respeito ao sistema de precedentes e a reanálise da matéria trabalhista pelo Supremo Tribunal Federal (STF). Essa discussão abordará os efeitos vinculantes das decisões do STF, a competência da Justiça do Trabalho e as tensões que emergem da interação entre esses elementos. Por fim, será realizada uma análise do padrão decisório do STF quanto à pejotização como objeto de reclamação constitucional. Essa etapa buscará evidenciar as repercussões e reflexões geradas a partir da jurisprudência da Corte Suprema nessa temática.

Com essa abordagem, espera-se contribuir para o debate acerca da pejotização e seu tratamento jurídico, bem como para a compreensão dos desafios enfrentados na conciliação entre o sistema de precedentes e a competência da Justiça do Trabalho.

## **2. NOÇÕES INTRODUTÓRIAS SOBRE O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL.**

Na atual conjuntura do ordenamento jurídico brasileiro pós reforma trabalhista, em que fica evidente uma maior flexibilização das relações de trabalho, observa-se uma tendência de reconhecimento da prática da “pejotização” como forma lícita de relação de trabalho, especialmente por parte do órgão máximo do poder judiciário no Brasil, o Supremo Tribunal Federal - STF. Esse fenômeno ocasiona não apenas um enfraquecimento das conquistas dos direitos trabalhistas, mas também gera uma reflexão acerca dos limites impostos pela Constituição ao exercício do STF.

A prática conhecida como pejotização, embora tenha se intensificado nos últimos anos, tem suas raízes em transformações econômicas e sociais ocorridas ao longo do século XX. No Brasil, a consolidação do modelo de desenvolvimento capitalista, aliado às políticas neoliberais, contribuiu para o surgimento e disseminação desse fenômeno. No período pós-segunda guerra mundial, com a expansão das atividades empresariais e o surgimento de novas formas de organização do trabalho, observou-se uma crescente demanda por mão de obra flexível, especializada e, do ponto de vista neoliberal, especialmente barata. Nesse contexto, surgiram as primeiras manifestações da terceirização e da contratação de serviços por meio de pessoas jurídicas, para fomento da competitividade mercadológica, como apontado por Leone Pereira (2015, p. 64):

A globalização da economia, e conseqüente aumento da competição, além da revolução tecnológica, determinam um intenso processo de alteração de paradigmas. No âmbito da gestão empresarial, a nova política industrial trabalha com a ideia de reestruturação de setores sujeitos à condição de competitividade, que consiste em produzir mais, com menos empregados. (PEREIRA, 2015, p. 64)

A pejotização pode ser entendida como a prática na qual empresas contratam serviços de pessoas físicas por meio de pessoas jurídicas, na maioria das vezes com o intuito de reduzir encargos trabalhistas e previdenciários. Essa prática envolve a criação de empresas individuais (Empresas Individuais de Responsabilidade Limitada - EIRELI ou Microempreendedor Individual - MEI) ou a constituição de sociedades limitadas unipessoais, que são utilizadas como intermediárias entre o prestador de serviços e o contratante. Entre as características levantadas por aqueles que estimulam a pejotização, destacam-se a autonomia do prestador de serviços na gestão de suas atividades laborais, a subordinação ao contratante apenas quanto aos resultados esperados, a ausência de vínculo empregatício formal e a prestação de serviços

de forma contínua e exclusiva para uma empresa contratante. Contudo, parte da doutrina especializada alerta para a intenção oculta que se pretende com a vulgarização dessa prática.

O termo pejetização ou pjtização começou a ser utilizado pelos próprios tribunais quando da elaboração de jurisprudências que tratavam de situações em que determinado serviço era contratado (serviços pessoais), exercidos de modo subordinado, com habitualidade, onerosidade, mas que, no entanto, era realizado através de uma pessoa jurídica. Essa PJ constituída com o fim de realizar serviços pessoais para mascarar eventuais relações de emprego que notoriamente seriam existentes.” (MAZZA, 2017, p. 222.)

Ao longo das últimas décadas, a pejetização expandiu-se e complexificou-se, abrangendo uma variedade de setores econômicos e modalidades de contratação. Empresas de diversos portes passaram a adotar essa prática como estratégia de gestão de pessoal, visando reduzir custos trabalhistas, aumentar a flexibilidade na contratação e, na maioria dos casos, evitar o reconhecimento de vínculos empregatícios:

Essas empresas surgem incentivadas pela ideologia do empreendedorismo, pois transformam o trabalhador em empresário, não obstante este permaneça nas mesmas condições de um empregado. O discurso dominante exalta o trabalho autônomo, o cooperativismo e o empreendedorismo como alternativas de combate ao desemprego e como formas mais modernas e adequadas ao capitalismo flexível dos dias atuais (PEREIRA, 2015, p. 22)

Além disso, a pejetização tem sido utilizada como mecanismo para driblar as garantias expressas na Consolidação das Leis Trabalhistas, gerando impactos negativos ao Estado, que deixa de arrecadar contribuições previdenciárias, mas principalmente à classe trabalhadora brasileira, a principal afetada com as consequências da ofensa aos direitos trabalhistas. A disseminação da pejetização tem levantado preocupações quanto à precarização do trabalho, à sonegação de direitos trabalhistas e à desigualdade nas relações laborais.

Preliminarmente, é necessário distinguir o conceito de terceirização da prática da contratação de pessoas jurídicas de forma fraudulenta. A terceirização legítima ocorre quando uma empresa contrata outra para realizar serviços específicos, podendo incluir atividades-meio ou atividades-fim, desde que respeitados certos critérios legais. A reforma trabalhista de 2017 ampliou a possibilidade de terceirização para todas as atividades, mas para ser legítima, deve-se garantir autonomia, ausência de subordinação direta e a existência de um contrato comercial entre as empresas.

“A “pejetização” não pode, portanto, ser confundida com a terceirização, muito embora existam semelhanças, na medida em que seriam formas de não estabelecer vínculo direto (em teoria) entre o

trabalhador que prestará serviço e a empresa tomadora – na terceirização, existe a empresa prestadora de serviços como interveniente, enquanto, na “pejotização”, existe a pessoa jurídica (que nada mais é do que um disfarce da pessoa física, nesse caso). Sendo assim, na “pejotização”, trata-se uma relação empregatícia (no aspecto fático) como mera 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 (art. 9º da CLT).” (MAZZA, 2017, p. 227.)

Desse modo, a correta identificação dos elementos constitutivos da relação de emprego é crucial para diferenciar a pejotização fraudulenta da terceirização legítima.

Um dos elementos fundamentais do vínculo empregatício é a pessoalidade, que implica na prestação de serviços de forma direta e subordinada pelo empregado ao empregador. No entanto, na pejotização, a pessoa jurídica interposta pelo trabalhador é quem formalmente presta os serviços à empresa contratante, o que aparentemente afasta a pessoalidade. Contudo, na prática, o trabalhador continua exercendo suas atividades de forma pessoal, sob orientação e controle do empregador, o que caracteriza uma burla a esse elemento (DELGADO, 2019).

Outro elemento essencial do vínculo empregatício é a subordinação, que se manifesta na relação de hierarquia e dependência entre empregado e empregador. Embora na pejotização o contrato estabeleça uma suposta autonomia do prestador de serviços, na prática, a subordinação ainda se faz presente. O trabalhador é submetido às diretrizes, horários e metas da empresa contratante, evidenciando a existência de uma relação de subordinação que, mesmo mascarada pela interposição da pessoa jurídica, configura vínculo empregatício (DELGADO, 2019).

A onerosidade, caracterizada pela remuneração do trabalho prestado pelo empregado, é outro elemento inerente ao vínculo empregatício. No que se refere à pejotização, embora o pagamento seja direcionado à pessoa jurídica do trabalhador, na prática, representa a contraprestação pelo serviço efetivamente realizado pelo próprio trabalhador. A interposição da pessoa jurídica serve como artifício para reduzir encargos trabalhistas, mas não altera a natureza onerosa da relação de trabalho (DELGADO, 2019).

Por fim, a habitualidade, que se refere à prestação de serviços de forma contínua e não eventual, é outro elemento que caracteriza o vínculo empregatício. Na pejotização, embora o contrato muitas vezes seja estabelecido de forma temporária ou por projeto, na prática, o trabalhador acaba por prestar serviços de forma habitual e permanente para a empresa contratante. Essa continuidade na prestação de serviços evidencia a existência de um vínculo

empregatício, independentemente da forma de contratação (DELGADO, 2019).

Diante desse panorama, fica evidente que a pejotização não apenas suscita debates sobre a interpretação e aplicação das normas trabalhistas e constitucionais, como também representa uma estratégia para burlar os elementos essenciais que configuram o vínculo empregatício. Essa prática desafia a proteção aos direitos trabalhistas e previdenciários, o que ensejaria, em tese, a atuação firme por parte do poder judiciário e dos órgãos fiscalizadores para coibir abusos e garantir a efetivação dos direitos dos trabalhadores.

### **3. O SISTEMA DE PRECEDENTES NO DIREITO PROCESSUAL CIVIL E TRABALHISTA.**

O CPC/2015, junto à CLT pós-reforma, destacam os efeitos vinculantes dos precedentes, utilizando técnicas estabelecidas por essas próprias legislações. Esta efetivação dos precedentes impacta diretamente a hierarquia das normas no ordenamento jurídico nacional, levantando a questão central: como esses precedentes devem ser integrados ao sistema processual trabalhista? Diante dessas considerações, surge a necessidade de examinar a aplicação desses precedentes, especialmente considerando que o processo do trabalho possui procedimentos específicos delineados na CLT, cujo arcabouço legal visa proteger a parte mais vulnerável da relação, ou seja, o trabalhador. Nessa perspectiva, este tópico buscará analisar de forma sucinta os precedentes e suas definições, além de destacar sua aplicabilidade dentro do processo do trabalho, tendo em conta as disposições do CPC/2015. A análise se debruça sobre como esses instrumentos falham na tentativa de serem harmonizados com os procedimentos estabelecidos na CLT, considerando as particularidades e a finalidade protetiva desse ramo do direito.

O conceito de precedente no ordenamento jurídico é fundamental para compreendermos sua função e importância no contexto em análise. O precedente, em sentido amplo, é uma decisão judicial tomada em um caso concreto, cujo elemento normativo serve como diretriz para julgamentos posteriores de casos semelhantes. Em um sentido mais amplo, o precedente é um evento passado que orienta a ação presente. Assim, qualquer decisão judicial pode ser considerada como precedente, e sua relevância varia de acordo com cada ordenamento jurídico. A existência dos precedentes está intimamente ligada ao passado, pois os julgadores têm o dever de considerar decisões anteriores ao decidir casos similares no presente, assim como aponta Adriana Vojvodic (2012)

“Decidir com base em precedentes se dá em função de outra decisão já ter

sido tomada no passado, e a mera existência dessa decisão faz com que em algum sentido ela deva ser considerada para a nova resolução. Essa é uma visão de precedente comum a diversas correntes de pensamento. A partir dela, algumas questões podem ser levantadas, como qual é o poder desses precedentes em determinar a decisão futura ou como se dá a identificação no texto do precedente dos elementos que formam essa determinação, além de questões sobre quais casos são comparáveis com quais outros casos. Essas são questões complexas e que se encontram constantemente em disputa, pois estão altamente conectadas com o papel que se atribui ao juiz e ao Poder Judiciário em um sistema jurídico.” (VOJVODIC, 2012, p. 46)

Para compreender a importância dos precedentes no ordenamento jurídico, é essencial definir seu conceito. Conforme elucidado por Fredie Didier, Paula Sarno Braga e Rafael Alexandria de Oliveira (2015, p. 441), o precedente, em sua acepção ampla, é uma decisão judicial fundamentada em um caso concreto que pode estabelecer diretrizes normativas para julgamentos futuros em casos semelhantes. Mais amplamente, um precedente é um evento passado que orienta ações presentes. No contexto do direito trabalhista, os precedentes desempenham um papel crucial ao assegurar a uniformidade e a previsibilidade das decisões judiciais, proporcionando uma base sólida para a resolução de disputas trabalhistas e contribuindo para a estabilidade das relações laborais.

Logo, é crucial a compreensão dos elementos dos precedentes judiciais para manejá-los adequadamente. Compreender esses elementos é essencial para garantir a consistência e a coerência nas decisões judiciais, especialmente no contexto da seara trabalhista, onde paira uma evidente incompreensão sobre o poder decisório da Justiça do Trabalho como legítima à formação de sólidos precedentes.

A parte considerada obrigatória ou persuasiva do precedente é a *ratio decidendi*, ou seja, a fundamentação jurídica resultante da interpretação adotada pela decisão. A doutrina destaca a importância da *ratio decidendi* como o elemento central do precedente, representando a fundamentação jurídica que orienta a decisão. Conforme Daniel Amorim Assumpção Neves (2016, p. 1313) “a *ratio decidendi* é o núcleo do precedente, seus fundamentos determinantes, sendo exatamente o que vincula. Afirmar-se que a *ratio decidendi* do precedente vincula, é indiscutível e a parte fácil de se compreender a eficácia vinculante dos precedentes”. A *ratio decidendi*, também conhecida como *holding*, constitui as razões fundamentais utilizadas pelo julgador para proferir uma decisão específica. Nas cortes brasileiras, ela é considerada como os fundamentos predominantes para a decisão. Esse elemento é vinculativo para casos futuros, sendo essencialmente a norma criada pela decisão judicial. Os precedentes possuem um caráter prospectivo, uma vez que os julgadores precisam deixar claro que a decisão será utilizada e observada por outros magistrados no futuro, tanto para os litigantes quanto para os próprios

juizadores. No entanto, a busca pela *ratio decidendi* requer uma análise detalhada da fundamentação utilizada pelo juiz, pois os futuros juizes não estão restritos a seguir a mesma decisão, mas sim a observar as razões que a embasaram.

“A *ratio* inclui, dessa forma, a solução para uma questão presente no caso e a justificação apresentada para essa solução, deixando evidente que um único caso poderá apresentar diversas *rationes decidendi*, dependendo da quantidade de questões que são solucionadas pelo juiz para a decisão completa do caso. Esse posicionamento acaba por conferir um peso menor ao caráter vinculante das decisões anteriores, representando uma doutrina fraca do precedente vinculante. Por serem limitadas às questões decididas pelo juiz com base nos argumentos trazidos pelas partes, o poder de vinculação dessas proposições que formam as *rationes* é baixo, o que faz com que acabe não caindo na defesa de uma doutrina estrita do precedente vinculante.” (VOJVODIC, 2012, p. 62)

A importância da fundamentação das decisões judiciais é reforçada pelo artigo 489, § 1º do CPC/2015, destacando a relevância histórica da fundamentação no ordenamento jurídico brasileiro, inclusive respaldada na Constituição Federal. Ao contrário do CPC/73, onde as decisões tinham efeitos limitados às partes envolvidas, o CPC/2015 exige uma fundamentação detalhada que permita revisão e análise pelas instâncias superiores, visando compreender os fundamentos que embasaram a decisão. Um precedente pode conter mais de uma *ratio decidendi*, especialmente em casos com múltiplos pedidos, como os que envolvem a pejetização. Desse modo, os precedentes não são estáticos e podem ser modificados ao longo do tempo de acordo com mudanças nos entendimentos jurídicos e sociais. Essa natureza evolutiva dos precedentes reflete uma compreensão do direito como um sistema em constante mutação, cujas normas são continuamente interpretadas e aplicadas em novos contextos, o que, ainda que aparente ser uma característica positiva, pode representar o retrocesso quanto à conquista dos direitos trabalhistas. Daniel Amorim Assumpção Neves (2017, p. 1519) estabelece ideia geral de precedente com enfoque em qualquer julgamento que possa ser utilizado como lastro, base, fundamento a um outro julgamento posterior.

Quanto à *obiter dictum*, diferentemente da *ratio decidendi*, refere-se a todas as partes da decisão que não compõem o fundamento principal para a conclusão do caso, abrangendo questões incidentais que não são essenciais para a decisão. A *ratio decidendi* se opõe ao *obiter dictum*, que consiste em um “comentário incidental”, acrescido a uma determinada decisão, mas que incide sobre um ponto que não é central à resolução do caso. Em razão disso, os princípios estabelecidos nesse tipo de comentário não geram precedentes, e não são vinculantes em relação aos casos subsequentes” (MACCORMICK, 2008, p. 171).

Embora esses elementos não constituam a base do precedente, podem eventualmente

ser transformados em tal. Em circunstâncias futuras, um julgador pode elevar o *obter dictum* de um caso anterior ao status de *ratio decidendi* de sua própria decisão, conferindo-lhe assim o status de norma aplicável. Apesar de não servir como precedente, o *obter dictum* não deve ser subestimado, pois pode indicar uma orientação futura do tribunal e possuir eficácia persuasiva em tentativas de superação do precedente, especialmente em casos de votos vencidos em julgamentos colegiados. Embora a *obter dictum* não tenha o peso vinculativo da *ratio decidendi*, ela pode exercer influência persuasiva em decisões futuras sobre o mesmo assunto. Assim, mesmo não sendo o fundamento para a conclusão do caso, esse elemento pode desempenhar um papel importante no desenvolvimento e na interpretação do direito, servindo como um indicador de tendências jurisprudenciais futuras e auxiliando na compreensão das possíveis direções que o tribunal pode tomar em casos semelhantes. Não é novidade que o tribunal empregue o conceito de precedentes de forma bastante flexível (LEAL, 2020, p. 207) e repute inclusive declarações em sede de *obter dictum* como precedentes (BUSTAMANTE, 2018).

A incidência dos precedentes no processo do trabalho se destaca pela aplicação dos artigos 926 e 927 do CPC/2015 neste contexto específico. O artigo 15 do CPC/2015 introduziu uma abordagem diferente daquela prevista nos artigos 769 e 889 da CLT, determinando a aplicação subsidiária e supletiva do processo civil em casos de ausência de norma regulamentadora. Essa disposição reflete a necessidade de integração normativa devido à complexidade das relações sociais e às constantes mudanças nos direitos e valores. As lacunas no ordenamento jurídico são inevitáveis, mas o artigo 140 do CPC/2015 proíbe o juiz de se abster de decidir sob a alegação de obscuridade ou lacuna legal, orientando-o a recorrer aos costumes, princípios gerais de direito e analogia para solucionar o caso. A omissão na CLT torna-se evidente diante da Lei 13.105/2014, que enfatiza a teoria dos precedentes judiciais, introduzindo julgamentos por amostragem na justiça laboral, como o recurso de revista repetitivo, inspirado no recurso extraordinário e especial. Além disso, impõe a uniformização da jurisprudência nos Tribunais Regionais do Trabalho, através do incidente de uniformização trabalhista. Essas mudanças refletem uma adaptação do processo do trabalho aos princípios e procedimentos estabelecidos pelo processo civil, demonstrando uma tentativa de modernização e alinhamento com as práticas jurídicas contemporâneas.

É importante destacar que a CLT reconhece sua incompletude e determina a aplicação subsidiária do CPC. No entanto, os dispositivos que tratam dos precedentes no processo do trabalho não abrangem todas as situações contempladas no artigo 927 do CPC, como o descumprimento de súmula regional pelo próprio tribunal que a editou. Diante dessa lacuna, o

TST editou a Instrução Normativa nº 39 (Brasil, 2016), estabelecendo os critérios para considerar o que serão os precedentes no processo do trabalho, em conformidade com o artigo 489 do CPC.

“Art. 15. O atendimento à exigência legal de fundamentação das decisões judiciais (CPC, art. 489, § 1º) no Processo do Trabalho observará o seguinte:

(..)

II – para os fins do art. 489, § 1º, incisos V e VI do CPC, considerar-se-ão unicamente os precedentes referidos no item anterior, súmulas do Supremo Tribunal Federal, orientação jurisprudencial e súmula do Tribunal Superior do Trabalho, súmula de Tribunal Regional do Trabalho não conflitante com súmula ou orientação jurisprudencial do TST, que contenham explícita referência aos fundamentos determinantes da decisão (*ratio decidendi*).” (BRASIL, 2016)

Assim, mesmo diante da omissão da CLT, o TST, a partir da IN 39, autoriza a aplicação dos precedentes por meio dessa instrução normativa, preenchendo a lacuna existente e possibilitando não apenas a uniformização da jurisprudência trabalhista, mas também a aplicação dos mecanismos previstos no CPC, como, inclusive, a reclamação.

“Em breve análise, a instrução normativa em comento externou a não aplicação de novidades ao processo trabalhista tais como a modificação de competência territorial e foro de eleição, contagem de prazo apenas por dias úteis, aplicação da prescrição intercorrente, audiência de conciliação e mediação entre outras. Pôr outro lado, a mesma instrução admite o “amicus curiae”, distribuição dinâmica do ônus da prova, incidentes de assunção de competência e resolução de demandas repetitivas, a reclamação, aplicação do princípio do contraditório substancial e vedação à decisão surpresa, bem como o dever de fundamentação das decisões judiciais.” (ESCORPIONI, 2023, p. 85)

Conclui-se, portanto, que a integração dos precedentes judiciais ao processo do trabalho apresenta desafios significativos, especialmente considerando as especificidades da CLT e a proteção que ela oferece aos trabalhadores. A harmonização dos precedentes, como previsto no CPC/2015, com os procedimentos trabalhistas exige uma análise cuidadosa da *ratio decidendi* e do *obiter dictum*, a fim de assegurar a consistência e a coerência nas decisões judiciais. A reclamação constitucional, particularmente nos casos de pejetização, destaca-se como um exemplo crítico onde a ofensa ao sistema de precedentes se torna evidente. A pejetização, ao ser tratada como objeto de reclamação constitucional, não apenas desconsidera a proteção destinada aos trabalhadores, mas também desafia a uniformidade e a previsibilidade que os precedentes visam garantir.

#### 4. O LIMIAR ENTRE O RESPEITO AO SISTEMA DE PRECEDENTES E A REANÁLISE DA MATÉRIA TRABALHISTA PELO STF.

O efeito vinculante foi introduzido no sistema jurídico brasileiro pela Emenda Constitucional (EC) 3/93, inicialmente limitado às ações declaratórias de constitucionalidade. Com a EC 45 de 2004, esse efeito foi estendido às decisões de Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI). Atualmente, várias decisões possuem efeitos vinculantes, incluindo todas as decisões de controle abstrato de constitucionalidade, que têm efeitos vinculantes e eficácia erga omnes (art. 103, § 2º, CF; art. 28, parágrafo único, Lei nº 9868/1999; art. 10, § 3º, Lei nº 9882/1999), obrigando o respeito pela administração pública e o judiciário.

“Para o Supremo, um precedente pode se deixar apreender (i) pela ementa de um julgado, (ii) por passagens de decisões desvinculadas da questão central enfrentada no julgamento, (iii) por simples proximidade temática com o caso a ser decidido, (iv) por teses gerais apresentadas no processo de construção da *ratio decidendi* da decisão desvinculadas do caso decidido, (v) por uma decisão do pleno, de uma turma ou de um dos seus ministros, mesmo quando o que esteja em jogo seja a decisão de um caso atual pelo plenário, (vi) por decisões que não foram tomadas e (vii) pela possível utilidade de decisões passadas para o atingimento de finalidades que transcendem a solução do caso sob julgamento.” (LEAL, 2020, p. 207)

O STF pode aprovar uma súmula vinculante após reiteradas decisões sobre matéria constitucional, que terá efeito vinculante para todos os órgãos do Poder Judiciário e administração pública em todas as esferas (art. 103-A, CF). Teses de repercussão geral também têm efeitos vinculantes, mas apenas perante o poder judiciário. Sendo que a reclamação constitucional é o principal mecanismo utilizado para garantir a observância dessas decisões, especialmente para rediscussão das matérias já dispostas na legislação trabalhista, como a pejetização.

A reclamação é cabível no STF para assegurar o cumprimento de súmulas vinculantes, decisões em controle concentrado de constitucionalidade, ou acórdãos de recurso extraordinário com repercussão geral reconhecida (art. 988, § 5º, II, CF), desde que esgotadas as instâncias ordinárias. Decisões em sede de repercussão geral, como as que versam sobre a pejetização e que aqui serão adiante brevemente expostas. Embora um precedente seja vinculante, como nas teses de repercussão geral, é crucial determinar qual parte da decisão vincula. A *ratio decidendi*, ou razão de decidir, é essencial nesse debate, sendo a justificativa formal utilizada pelo juiz para resolver a questão jurídica apresentada (MACCORMICK, 2008, p. 203). Na teoria dos precedentes do *common law*, a *ratio decidendi* é o que confere autoridade sobre decisões futuras, em contraste com o *obiter dictum*, que são comentários incidentais sem

força vinculante (MACCORMICK, 2008, p. 171).

No contexto brasileiro, após a introdução do efeito vinculante, houve debates sobre seus limites objetivos, com uma visão mais restrita defendendo que se aplicasse apenas à parte dispositiva da decisão, enquanto outra, mais expansiva, incluía também os fundamentos determinantes – a *ratio decidendi*.

Mesmo para defensores da transcendência dos motivos determinantes, apenas fundamentações determinantes, ou *ratio decidendi*, vinculam. Identificar a *ratio decidendi* das decisões do STF é desafiador devido à falta de uma opinião da corte e votos separados, o que complica a definição da razão de decidir (VOJVODIC, 2012, p. 65).

Estratégias para identificar a *ratio decidendi* incluem analisar o voto do relator ou a maioria dos votos. Em recursos extraordinários com repercussão geral, a tese de repercussão geral pode ser vista como a interpretação autêntica do tribunal sobre a *ratio decidendi*. Essas teses são fruto de extensas discussões e indicam qual *ratio decidendi* se deseja tornar vinculante, prevalecendo em caso de conflito com a decisão específica. Logo, passou-se a entender que os precedentes devem ser aplicados a casos análogos àqueles decididos anteriormente. Se um novo caso não puder ser equiparado por analogia ao anterior, o juiz pode aplicar outro precedente ou realizar uma interpretação direta dos textos constitucionais (VOJVODIC, 2012, p. 70). Portanto, a aplicação de precedentes envolve agrupar fatos semelhantes e interpretar conforme o contexto, destacando a importância de analisar os fatos e argumentos de um julgamento para justificar a aplicação do precedente em casos futuros

Entretanto, é perceptível que as recentes manobras do Supremo são evidente transgressão da sua competência constitucional, da legislação trabalhista e do sistema de precedentes, o que ressalta a necessidade de maior rigor na definição e aplicação de precedentes vinculantes a fim de que se garanta a inteligibilidade do precedente de repercussão geral e seja afastada a possibilidade de reclamações que visem a rediscussão da matéria já julgada em sede trabalhista.

“O reconhecimento de repercussão geral da matéria gera uma situação paradoxal: se o tema já havia sido enfrentado pelo tribunal a ponto de serem cabíveis reclamações para preservar sua autoridade, como o recurso foi capaz de ultrapassar os gargalos processuais de admissibilidade do recurso extraordinário? A admissibilidade do recurso extraordinário, com esses fundamentos, mostra o reconhecimento do fato de que o tribunal não se debruçou sobre o tema e precisa oferecer uma resposta uniformizadora à sociedade. Esse é o caminho que deveria ser seguido pelo tribunal: discutir um assunto por vez, para assegurar precedentes sólidos, robustos e com comandos compreensíveis por seus destinatários. Caso contrário, abre-se espaço para um precedente pouco inteligível como orientação jurisprudencial, e incapaz de gerar expectativas legítimas sobre decisões

futuras.” (DE QUINTANA FIGUEIREDO PASQUALETO, O.; PEREIRA BARBOSA, A. L, 2024)

Nesse sentido, um conjunto de precedentes assume papel fundamental na orientação de decisões que versam sobre a competência da Justiça do Trabalho sendo implicitamente objeto das reclamações constitucionais. Entre esses, destacam-se a ADC 48, a ADPF 324, as ADIs 3.991 e 5.625, e a jurisprudência firmada no RE 958.252 (Tema 725). Neste capítulo serão expostos para fins de análise quanto ao uso das reclamações constitucionais dois precedentes em especial, o julgamento da ADPF 324 e o Tema 725.

A Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 foi um marco jurisprudencial de grande relevância no contexto da legislação trabalhista brasileira, abordando a controvérsia em torno da terceirização de atividades-fim. Este julgamento, realizado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), firmou-se como precedente de repercussão geral, influenciando significativamente a interpretação e aplicação do direito do trabalho no Brasil.

No cerne da ADPF 324 estava a discussão sobre a possibilidade de terceirização irrestrita, ou seja, a contratação de serviços terceirizados tanto para atividades-meio quanto para atividades-fim da empresa contratante. Historicamente, a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) estabelecia limitações à terceirização, permitindo-a apenas para atividades-meio, além de impor restrições e responsabilizações à empresa contratante quanto aos direitos trabalhistas dos empregados terceirizados. O STF, ao julgar a ADPF 324, reavaliou essa jurisprudência à luz dos princípios constitucionais da livre iniciativa e da valorização do trabalho humano. A Corte considerou que a proibição da terceirização das atividades-fim constituía uma limitação excessiva à liberdade empresarial e ao princípio da livre concorrência. Argumentou-se que tal restrição não encontrava respaldo direto na Constituição Federal de 1988 e que a modernização das relações de trabalho exigia uma nova interpretação que equilibrasse os interesses econômicos e os direitos dos trabalhadores. O acórdão do STF, então, declarou a inconstitucionalidade das restrições impostas pela Súmula 331 do TST, afirmando que a terceirização de atividades-fim é compatível com a Constituição, desde que observados os direitos fundamentais dos trabalhadores, como a garantia de condições dignas de trabalho, o respeito aos direitos trabalhistas básicos e a não precarização das relações de emprego. Com isso, o Supremo Tribunal Federal estabeleceu que as empresas podem contratar serviços terceirizados para quaisquer de suas atividades, sem que isso implique, per se, violação aos direitos constitucionais dos trabalhadores.

Esta decisão representou uma mudança paradigmática na interpretação das normas trabalhistas, promovendo maior flexibilidade nas formas de organização do trabalho e

potencialmente incentivando a competitividade e eficiência das empresas. No entanto, o STF também enfatizou a necessidade de mecanismos eficazes de fiscalização e de salvaguardas para prevenir abusos e garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores terceirizados. Em síntese, o julgamento da ADPF 324 pelo STF configurou um precedente de repercussão geral ao permitir a terceirização ampla, inclusive das atividades-fim, fundamentado na “compatibilidade” dessa prática com os princípios constitucionais da livre iniciativa e valorização do trabalho, o que se mostra inverídico. Este precedente é um exemplo paradigmático da dinâmica jurisprudencial e da adaptação do direito às transformações socioeconômicas contemporâneas, refletindo a possibilidade do Supremo interferir diretamente no padrão decisório dos tribunais da Justiça do Trabalho, inclusive para atuar na supressão de garantias aos trabalhadores, como entende também Gonçalves e Almeida (2019)

“Ocorre que, em meio à 4 mil ações que questionavam a aplicação da súmula 331 TST, foi enviada a ADPF 324 à Corte Suprema, embasada na tese de que, proibir a terceirização feria o princípio Constitucional da legalidade, da livre iniciativa e da Liberdade de contratar. Nesse interim, no dia 30/08/2018, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu por 7 votos, sendo dos seguintes (Luís Roberto Barroso, Luiz Fux, Alexandre de Moraes, Dias Toffoli, Gilmar Mendes, Celso de Mello, Cármen Lúcia) contra 4 de (Luiz Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski, Marco Aurélio Mello), que é constitucional o emprego de terceirizados na atividades-fim das empresas. O que nota-se portanto, é o triunfo da elite burguesa brasileira sob as camadas mais pobres de trabalhadores. Nem mesmo a lei, a qual deveria ser a legítima vontade do povo, nem mesmo o juiz, o qual deveria ser o aplicador da Justiça puderam evitar a vitória da classe média.” (GONÇALVES; ALMEIDA, 2019)

Já quanto ao Tema 725, esse, tendo como *leading case* o Recurso Extraordinário (RE) 958252, abordou a licitude da contratação de mão-de-obra terceirizada para a prestação de serviços relacionados com a atividade-fim da empresa *tomadora* de serviços. Este debate, fundamentado nos artigos 2º, 5º, II, XXXVI, LIV e LV, e 97 da Constituição Federal, questionou o disposto na Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o alcance da liberdade de contratar na esfera trabalhista. Ao decidir pela licitude da terceirização das atividades-fim, o STF desencadeou uma transformação significativa na jurisprudência trabalhista brasileira. A Corte justificou a decisão com base nos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência, argumentando que a proibição imposta pela Súmula 331 do TST restringia excessivamente a liberdade empresarial e não encontrava respaldo direto na Constituição Federal. Todavia, essa decisão do STF gerou intensas críticas no meio jurídico e acadêmico.

A crítica mais acentuada refere-se à desconsideração da competência da Justiça do Trabalho. A Justiça do Trabalho, especializada na proteção dos direitos laborais, foi afastada

de casos cruciais que envolvem a terceirização, potencialmente precarizando as relações de trabalho. Ao permitir a terceirização irrestrita, o STF enfraqueceu as salvaguardas que protegiam os trabalhadores terceirizados, ignorando a expertise da Justiça do Trabalho em resolver conflitos laborais e assegurar direitos fundamentais. A decisão do STF também pode levar a uma fragmentação e complexidade indesejadas na resolução de conflitos trabalhistas. A distinção entre regimes jurídico-administrativos e trabalhistas, embora tecnicamente justificável, desconsidera a realidade das condições enfrentadas pelos trabalhadores terceirizados, que muitas vezes são marcadas pela precarização e vulnerabilidade. Ao afastar a Justiça do Trabalho, o STF impôs uma barreira adicional ao acesso à justiça especializada, comprometendo a proteção integral dos direitos dos trabalhadores.

Ademais, essa decisão é vista como uma submissão aos interesses econômicos em detrimento dos direitos fundamentais dos trabalhadores. A flexibilização das normas trabalhistas, promovida sob o argumento de modernização e competitividade, pode ser interpretada como uma forma de enfraquecer as garantias constitucionais dos trabalhadores, favorecendo as empresas em um contexto de crescente precarização das relações laborais. Portanto, o julgamento do Tema 725 pelo STF, ao declarar lícita a terceirização de atividades-fim, revela uma postura que prioriza a liberdade empresarial e a competitividade econômica, mas que criticamente compromete a proteção dos trabalhadores e desrespeita a competência da Justiça do Trabalho. Esta decisão destaca as tensões e desafios na aplicação das normas constitucionais no contexto contemporâneo das relações de trabalho, sublinhando a necessidade de um equilíbrio mais justo entre a flexibilidade econômica e a garantia dos direitos laborais.

“No caso analisado, acerca do Tema 725, observamos que não há um padrão claro e prospectivo em relação ao precedente, já que o tribunal revisa o precedente no curso das reclamações constitucionais. Assim, não parece ser a Justiça do Trabalho que desrespeita a autoridade do STF (visto que os casos julgados -pejotização, contratação de advogados associados e uberização - não se enquadram no precedente firmado no Tema 725), mas é o próprio STF que tem expandido o precedente, reescrevendo a todo tempo o seu entendimento.” (DE QUINTANA FIGUEIREDO PASQUALETO, O.; PEREIRA BARBOSA, A. L, 2024)

A partir dos mencionados precedentes, surgem uma gama de decisões onde os votos se dividem entre aqueles que entendem que o julgamento das reclamações atalha a competência originária da Justiça do Trabalho e aqueles que alegam ser competente ao Supremo a rediscussão da matéria decidida em seara trabalhista.

Após o julgamento do Tema 725 e da ADPF 324, reclamações constitucionais começaram a chegar ao STF, com a alegação de que a Justiça do Trabalho

estaria desrespeitando a autoridade do STF em relação ao tema. Como evidenciado na pesquisa “Terceirização e pejotização no STF: análise das reclamações constitucionais” (PASQUALETO; BARBOSA; FIOROTTO, 2023), houve um grande aumento na quantidade de decisões monocráticas em sede de reclamações constitucionais envolvendo terceirização a partir de 2019. O parâmetro mais mencionado pelos litigantes no período analisado na pesquisa foi o Tema 725 (PASQUALETO; BARBOSA; FIOROTTO, 2023, p. 5). Essas reclamações foram a origem da polêmica envolvendo o suposto desrespeito às decisões do STF, evidenciada pela necessidade do STF em reafirmar sua autoridade, julgando procedente diversas reclamações constitucionais. Daí a importância de verificar o tema das reclamações constitucionais nas quais há menção à terceirização de atividade-fim, bem como de que maneira o STF se posicionou nesses casos.” (DE QUINTANA FIGUEIREDO PASQUALETO, O.; PEREIRA BARBOSA, A. L., 2024) “

Conclui-se, portanto, que a reclamação constitucional, cujo objeto seja rediscussão dos fatos em casos de pejotização, representa uma séria ofensa ao sistema de precedentes. A reanálise dessas matérias pelo STF desafia a uniformidade e previsibilidade esperadas das decisões judiciais, além de desconsiderar a expertise e competência da Justiça do Trabalho. As manobras recentes do STF indicam uma tendência preocupante de expandir seus precedentes de maneira incoerente, prejudicando a estabilidade jurídica e a proteção dos direitos trabalhistas. Sendo, portanto, crucial que haja um rigor maior na definição e aplicação dos precedentes vinculantes, garantindo a inteligibilidade das decisões e evitando a rediscussão de matérias já julgadas. Somente assim será possível assegurar a autoridade do sistema de precedentes e a proteção efetiva dos trabalhadores, alinhando-se aos princípios constitucionais e promovendo uma justiça mais equitativa e previsível.

## **5. ANÁLISE DO PADRÃO DECISÓRIO DO STF QUANTO À PEJOTIZAÇÃO COMO OBJETO DE RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL.**

A presente análise, ainda que breve, pretende voltar-se às decisões recentes das reclamações constitucionais em matéria de pejotização com a finalidade de denotar quais repercussões e reflexões são geradas a partir da base de inteligência jurisprudencial defendida pelo Supremo Tribunal Federal em matéria de pejotização.

O levantamento jurisprudencial adotou como metodologia a pesquisa quali-quantitativa de cunho documental realizada via internet, no link de “jurisprudência” localizado no site do STF <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/pesquisarInteiroTeor.asp>, com a utilização dos seguintes descritores de busca: “pejotização”, “STF” e “reclamação constitucional”

Conforme já mencionado, o STF, por meio da ADPF 324 e do Tema 725, validou a terceirização nas atividades-fim das empresas. Em várias reclamações (Rcl 47.843 AgR, Rcl

58.301, Rcl 53.771, Rcl 57.391-AgR, Rcl 58.104-AgR, Rcl 57.057-AgR), observa-se a aplicação da mesma linha de raciocínio à "pejotização", embora existam diferenças significativas nos regimes de contratação. Logo, a "pejotização" não se alinha estritamente com os fundamentos dessas decisões. A Justiça do Trabalho, ao avaliar casos de "pejotização", não contesta a licitude da modalidade de contratação, mas sim a fraude ao vínculo empregatício, conforme previsto no art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Isso requer análises detalhadas de fatos e provas, em conjunto com o princípio da primazia da realidade. Tal competência é assegurada pelo art. 114 da Constituição Federal (CF), permitindo à Justiça do Trabalho decidir sobre o vínculo trabalhista com base nos elementos dos arts. 2º e 3º da CLT, fatos e provas, e nos princípios específicos da área. Portanto, quando verificado que a "pejotização" visa principalmente descumprir normas trabalhistas, constituindo fraude à legislação e à contratação (art. 9º da CLT), é justificável afastar a aplicação da tese firmada pelo STF no Tema 725. Nesse sentido, é essencial destacar que o acórdão da ADPF 324, que trata da licitude na atividade-fim, não impede o reconhecimento de abusos na terceirização de atividade-fim em casos concretos, permitindo o afastamento deste precedente.

Recentemente, decisões do STF, como a Rcl 56.098 e Rcl 57.133 (Brasil, ), sob a relatoria do Ministro Luiz Fux, têm reiterado que não há irregularidade na contratação de pessoas jurídicas formadas por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante. Essas decisões sustentam que a Justiça do Trabalho violou a autoridade da decisão na ADPF 324 ao afastar a terceirização por "pejotização" em contratos de associação imobiliária, reconhecendo o vínculo empregatício.

Como resultado, é evidente que as reclamações constitucionais estão sendo propostas como meio para a "recorribilidade extraordinária", com o objetivo de pressionar o STF pelo afastamento da competência material da Justiça do Trabalho para analisar casos de fraude na contratação por "pejotização", reconhecendo o vínculo empregatício. Embora a Suprema Corte tenha decidido que não lhe cabe reexaminar a prova dos autos, inclusive em sede de reclamatória, isso é frequentemente ignorado, conforme apontado na Nota Técnica nº 03/2023 de autoria da Anamatra (Associação Nacional de Magistrados da Justiça do Trabalho) em parceria com alunos da USP (Universidade de São Paulo):

“Assim, tem sido evidente que as decisões monocráticas e colegiadas do Supremo Tribunal Federal (STF) que têm sido proferidas, na maior parte das reclamações, tem restringido cada vez mais a competência dos juízes do Trabalho, o que tem causado um grande impacto na preservação e defesa da competência material da Justiça do Trabalho.” (ANAMATRA, 2023)

Outro exemplo a ser citado é o julgamento da Rcl. 55.607/ES (Brasil, 2022).

Sucintamente, a decisão objeto refere-se a uma sentença proferida, onde foram julgados improcedentes os pedidos da parte autora para reconhecimento do vínculo de emprego e recebimento de verbas trabalhistas. Em grau recursal, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) conheceu o recurso interposto pela parte autora e, no mérito, deu parcial provimento para reconhecer o vínculo empregatício e condenar as reclamadas ao pagamento das verbas trabalhistas. A decisão foi mantida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Ocorre que o Ministro Luís Roberto Barroso, relator da reclamação supracitada, cassou a decisão contestada e determinou a adoção de um novo cunho decisório que observasse a jurisprudência vinculante do Supremo Tribunal Federal:

“Considero, portanto, que o contrato de emprego não é a única forma de se estabelecerem as relações de trabalho. Um mesmo mercado pode comportar alguns profissionais que sejam contratados pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho e outros profissionais cuja atuação tenha um caráter de eventualidade ou maior autonomia. Desse modo, são lícitos, ainda que para execução da atividade-fim da empresa, os contratos de terceirização de mão de obra, parceria, sociedade e de prestação de serviços por pessoa jurídica (pejotização), desde que o contrato seja real, isto é, de que não haja relação de emprego com a empresa tomadora de serviço, com subordinação, horário para cumprir e outras obrigações típicas do contrato trabalhista, hipótese em que se estaria fraudando a contratação. (BRASIL, 2022)

Do mesmo modo, a Primeira Turma já decidiu, em caso análogo, ser lícita a terceirização por “pejotização”, onde apontou não existir irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante, na Rcl 39.351 (Brasil, 2020).

Por fim, é de importante análise também o voto proferido por Min Alexandre de Moraes em julho de 2023 na Rcl 61.115 (Brasil, 2023). Se depreende do seu decisório um caráter não apenas voltado a possibilidade do uso da reclamação constitucional para tratar essa temática com fundamento nos precedentes de repercussão geral, mas principalmente uma preocupação com o livre exercício da atividade econômica, indicando ainda o sistema de produção capitalista celebrizado pelo texto constitucional, conforme se vê:

“No julgamento do Tema 725 da Repercussão Geral - RE 958.252 (Rel. Min. LUIZ FUX), reconheceu-se a possibilidade de organização da divisão do trabalho não só pela terceirização, mas de outras formas desenvolvidos por agentes econômicos. A tese, ampla, tem a seguinte redação: ‘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’. No julgamento da ADPF 324 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO), assentou-se a constitucionalidade da terceirização de atividade-fim ou meio, com a fixação da seguinte TESE: ‘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'. Conforme ressaltei em meu voto na ADPF 324, 'a Constituição Federal não veda ou restringe expressa ou implicitamente a possibilidade de terceirização, enquanto possibilidade de modelo organizacional, como bem destacado pelos votos dos Ministros relatores ROBERTO BARROSO e LUIZ FUX, cujos fundamentos adoto, sem, contudo, repeti-los, por celeridade processual e razoável duração do voto. Vou, porém, mais além ao afirmar que a Constituição Federal tampouco impõe qual ou quais as formas de organização empresarial devam ou possam ser adotadas, pois assegurou a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei. No sistema de produção capitalista, consagrado constitucionalmente, a escolha do modelo organizacional das empresas compete ao empreendedor, não podendo ser imposta pelo Estado. O texto constitucional não permite, ao poder estatal – executivo, legislativo ou judiciário – impor um único e taxativo modelo organizacional para as empresas, sob pena de ferimento aos princípios constitucionais da livre iniciativa e livre concorrência.' (BRASIL, 2023)

Por outro lado, observa-se também acertado entendimento de algumas decisões, especialmente aquelas de relatoria dos Ministros Edson Fachin e Flávio Dino, que adotam postura militante no sentido de não ser adequada à rediscussão dos fatos, o reconhecimento ou não do vínculo arbitrado fora da seara da Justiça do Trabalho e a inadequação evidente da propositura de reclamação sem observância estrita aos seus pressupostos de admissibilidade por não se amoldar às hipóteses previstas nos precedentes de repercussão geral.

Nesse sentido, observa-se o julgamento da Reclamação 55.786-AgR (Brasil, 2023), cujo relator é o Min. Edson Fachin:

“Trata-se de reclamação constitucional, decisão proferida pela primeira turma do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, nos autos da reclamação trabalhista de nº 0000052-73.2021.5.11.0019, ajuizada por Ana Cláudia Fernandes de Almeida. Por meio da insurgência, a parte autora sustenta que há violação da autoridade de decisões desta Suprema Corte no bojo dos paradigmas da ADPF nº. 324, ADC nº. 48 e ADI nº. 5.625

(...)

Examinando detidamente os autos, verifico que a situação descrita na inicial não se amolda a nenhuma das hipóteses de admissibilidade de reclamação. Trata-se de regular demanda trabalhista, na qual não se adota posicionamento distinto daquele firmado por este STF no tema da terceirização.

(...)

No entanto, o processo originário consiste em ação por meio da qual a advogada requerente alegava que possuía vínculo empregatício com o escritório, senão vejamos a transcrição da petição inicial da ação. Observe-se ainda que, na ADPF de nº. 324, admite-se terceirização de atividade-fim, discussão estranha a esses autos.

Aqui, a defesa da parte reclamante é a de que a advogada é associada ao escritório e não empregada. A lide há que ser dirimida e encerrada na justiça competente, sem acesso atalhado e privilegiado a este Supremo Tribunal Federal.

(...)

Sendo assim, a discussão versada na decisão reclamada não guarda a estrita aderência com a matéria objeto da decisão proferida na ADC 48, o que a torna incabível, pela carência de pressuposto necessário.

Ante o caráter excepcional da via reclamationária, a jurisprudência consolidou o entendimento pelo qual a relação de pertinência estrita entre o ato reclamado e o parâmetro de controle é requisito indispensável para o cabimento de reclamação.” (BRASIL, 2023)

Convém destacar o julgamento da Rcl 63.573 (Brasil, 2024), tendo também como relator o Min Edson Fachin, com decisão transitada em julgado em 18/04/2024, que em um caso onde tratava-se do reconhecimento de vínculo empregatício envolvendo advogado, reafirmou o entendimento correto:

“Na situação específica trazida à apreciação não há como se reconhecer presente a estrita aderência entre o ato reclamado e os paradigmas que concluem pela licitude da terceirização. Da leitura do ato reclamado verificase que a condenação fundou-se em premissas fáticas que apontavam para a invalidade da contratação, circunstância que não pode ser revisitada em sede de reclamação sem revolvimento fático probatório. Sendo esses os fundamentos do acórdão reclamado, constata-se a ausência de similitude entre a matéria nele debatida e aquela objeto do paradigma invocado. Na espécie, a decisão pelo reconhecimento do vínculo da obreira diretamente com a contratante ocorreu pela constatação da presença dos requisitos reveladores da existência da relação de emprego, nos termos dos arts. 2º e 3º da CLT. Tal situação não foi objeto de debate quando do julgamento da ADPF 324. Ademais, nos julgamentos dos paradigmas, rechaçou-se a presunção da fraude pela terceirização, mas se anotou que o seu “exercício abusivo” pode violar a dignidade do trabalhador, de modo que cabe, assim, à Justiça Trabalhista, diante da primazia da realidade, reconhecer os elementos fáticos que denotam a relação de emprego. E não cabe a alteração desses pressupostos fáticos pela via da Reclamação.” (BRASIL, 2024)

Nesse mesmo contexto, é pertinente mencionar as atuais decisões do Min Flávio Dino, como a proferida na Rcl 66.182 (Brasil, 2024) em 20/03/2024, que reafirma a ausência de aderência estrita nos casos em que as decisões da Justiça do Trabalho reconhecem vínculos empregatícios com base em questões fáticas e probatórias, como no caso em questão:

“Em relação aos paradigmas de controle apontados, quais sejam, ADPF n. 324/DF, ADC n. 48 e ADI 5625, entendo sem razão as reclamantes, por ausência de estrita aderência entre o ato impugnado e os paradigmas invocados. A interpretação da decisão reclamada, ao desconsiderar a contratação do profissional como corretor autônomo, na forma disposta na Lei 6.530/1978, não violou o que fora decidido por este Supremo Tribunal na ADPF 324, na ADC 48 e na ADI 5.625, no que diz respeito à constitucionalidade de relações de trabalho distintas da relação empregatícia com previsão na CLT. Enfatizo, de forma breve, que no caso em análise, a decisão reconheceu, com base nos fatos e provas da espécie, a existência do vínculo de emprego previsto no art. 3º da CLT. Sendo a via reclamationária excepcional, a jurisprudência desta Corte considera como indispensável para o cabimento da reclamação, a aderência estrita entre o ato reclamado e o conteúdo do paradigma apontado como violado, o que não se verificou na

espécie. O Tribunal Regional do Trabalho considerou, em sua decisão, que foi confirmada pelo Tribunal Superior do Trabalho, que a prestação de serviços firmada entre as partes, configurava-se como verdadeira relação empregatícia. A decisão reclamada não merece reforma, uma vez que o reconhecimento do vínculo empregatício não se deu em razão da constatação de licitude ou ilicitude da terceirização da atividade-fim, mas sim pela verificação, no caso concreto, dos elementos caracterizadores da relação de emprego, impondo-se, por isso, o reconhecimento da relação de emprego entre as partes.” (BRASIL, 2024)

Da mesma forma, decidiu muito recentemente o Min Edson Fachin, ao julgar a RCL 60.620 (Brasil, 2024), em 10/04/2024, concluindo que compete à Justiça do Trabalho examinar fraudes no caso concreto:

“Não é possível, portanto, derivar desses julgados a chancela, sob o aspecto constitucional, da substituição de relações jurídicas empregatícias a que apenas se atribui roupagem de contrato formal, inclusive sob o prisma do cumprimento das obrigações trabalhistas e fiscais. A abordagem de princípios como livre iniciativa, legalidade, proteção ao emprego, ainda que invocados como argumentos que conduziram às conclusões alcançadas pelo Tribunal, não constituem fundamento autônomo que autorize a expansão da fundamentação lá adotada para cada situação específica e diversa levada à apreciação da Justiça do Trabalho. Ademais, no julgamento dos paradigmas rechaçou-se a presunção da fraude pela terceirização, mas se anotou que o seu exercício abusivo poderia violar a dignidade do trabalhador, de modo que cabe, assim, à Justiça Trabalhista, diante da primazia da realidade, reconhecer os elementos fáticos que constituem a relação de emprego. Compete à Justiça do Trabalho efetuar a análise minuciosa de fatos e provas trazidos à sua apreciação, inclusive para poder concluir sobre a existência de eventual fraude à legislação trabalhista.” (BRASIL, 2024)

Ao longo deste último capítulo, foram analisadas as decisões mais notáveis no que se refere ao uso da reclamação constitucional para discussão da pejetização. As decisões destacadas demonstram um movimento que, inicialmente aponta para a validação dessa via como sendo legítima a discussão da temática, mas que, muito recentemente, indicam uma apreciação diversa sobre a competência do Supremo em decidir sobre matéria de fato já vislumbrada na seara trabalhista, principalmente na postura minoritária de figuras como os Ministros Edson Fachin e Flávio Dino.

Logo, se exprime a conclusão de que há, em verdade, evidente inconsistência na base de intelecção daquele que é o guardião da Constituição Federal, o que se reflete em insegurança jurídica que recai sobre aqueles que postulam perante a Justiça do Trabalho, na imagem do exercício da advocacia, daqueles que decidem e interpretam o direito, personificado na imagem da magistratura, mas sobretudo perante a classe trabalhadora, que se vê ameaçada diante do desarranjo proporcionado pela ausência de solidez no padrão decisório da Corte Suprema.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise realizada neste trabalho permitiu evidenciar a complexidade que envolve o fenômeno da pejetização e sua interface com o sistema de precedentes judiciais no ordenamento jurídico brasileiro. A pejetização, como prática que visa a burlar direitos trabalhistas e previdenciários mediante a contratação de pessoas físicas por meio de pessoas jurídicas, insere-se em um contexto mais amplo de flexibilização das relações de trabalho e de adoção de políticas neoliberais no Brasil. Tal fenômeno tem se mostrado uma estratégia recorrente em diversos setores econômicos, comprometendo a proteção social dos trabalhadores e a integridade das normas laborais vigentes. A disseminação da pejetização revela uma tentativa de minimização dos custos associados aos encargos trabalhistas e previdenciários, resultando em uma precarização das condições de trabalho. Esse movimento está intimamente ligado às mudanças nas legislações trabalhistas, que buscam flexibilizar as formas de contratação e reduzir a rigidez do mercado de trabalho. No entanto, tal flexibilização não deve ser confundida com a desregulamentação completa, uma vez que a Constituição Federal de 1988 estabelece um robusto arcabouço de proteção aos direitos dos trabalhadores. As medidas que buscam flexibilizar as relações de trabalho devem, portanto, ser acompanhadas de uma análise cuidadosa dos impactos sobre a proteção social e os direitos laborais.

No que tange ao sistema de precedentes judiciais, constatou-se a relevância desses instrumentos para a uniformidade e previsibilidade das decisões judiciais, especialmente no âmbito do processo do trabalho. A definição de precedente, seus elementos essenciais (*ratio decidendi e obiter dictum*), e a forma como eles têm sido aplicados no contexto trabalhista foram objetos de análise detalhada. Verificou-se que, embora os precedentes sejam instrumentos fundamentais para a estabilidade e coerência do ordenamento jurídico, sua aplicação enfrenta desafios significativos, especialmente quando há uma reinterpretação frequente por parte dos tribunais superiores.

Entretanto, observou-se um limiar delicado entre o respeito ao sistema de precedentes e a reanálise da matéria trabalhista pelo Supremo Tribunal Federal (STF). As decisões da Corte Suprema, como a ADPF 324 e o Tema 725, que tratam da terceirização de atividades-fim, têm sido invocadas como fundamento para o cabimento de reclamações constitucionais visando à rediscussão de casos de pejetização. Essas decisões inicialmente aparentam ser uma tentativa de uniformizar a jurisprudência, mas também expõem a Corte a críticas quanto à sua competência para revisar questões fáticas e probatórias já apreciadas pela Justiça do Trabalho, o que aponta para uma aparente tentativa de mitigação das competências dessa Justiça, que

possui regras bem definidas tanto pela CLT quanto pela Constituição Federal.

A análise do padrão decisório do STF quanto à pejotização como objeto de reclamação constitucional aqui apresentada revela uma inconsistência na base de entendimento da Corte Suprema. Inicialmente, verificou-se uma tendência de validar a utilização da reclamação como via legítima para discutir a temática. No entanto, observou-se, mais recentemente, uma postura mais restritiva de alguns ministros, que reconhecem a incompetência do STF para revisar questões fáticas e probatórias. Essa oscilação nas decisões contribui para uma insegurança jurídica que recai sobre os atores do sistema jurídico-trabalhista, como advogados, magistrados e, principalmente, sobre a classe trabalhadora, que se vê ameaçada diante da ausência de solidez no padrão decisório da Corte Suprema.

Portanto, conclui-se que a pejotização representa um desafio complexo, que exige uma análise cuidadosa da relação entre o sistema de precedentes e a competência da Justiça do Trabalho. Faz-se necessário um maior rigor na definição e aplicação dos precedentes vinculantes, a fim de garantir a inteligibilidade das decisões e evitar a rediscussão de matérias já julgadas, preservando assim a autoridade do sistema de precedentes e a proteção efetiva dos direitos dos trabalhadores. A consolidação de uma jurisprudência firme e coerente é essencial para assegurar a segurança jurídica e a previsibilidade nas relações de trabalho, contribuindo para a justiça social e a dignidade dos trabalhadores. A efetiva proteção dos direitos trabalhistas no Brasil passa pela rigorosa observância dos precedentes judiciais e pela delimitação clara das competências dos tribunais. Desse modo, somente com um sistema judiciário coeso e previsível será possível enfrentar os desafios impostos pela pejotização e assegurar um ambiente jurídico de proteção aos direitos trabalhistas justo e equilibrado para toda a classe trabalhadora, de forma que a clareza nos critérios de aplicação e o respeito aos limites das competências jurisdicionais são fundamentais para o fortalecimento do Estado Democrático de Direito e para a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Conclui-se, assim, que a complexidade do fenômeno da pejotização e sua interface com o sistema de precedentes judiciais no Brasil demandam uma atenção contínua e detalhada, ficando evidente que a interação entre a flexibilização das relações de trabalho e a manutenção dos direitos trabalhistas constitui um desafio constante para o ordenamento jurídico brasileiro, desde os tempos mais remotos até os dias de hoje.

## 7. REFERÊNCIAS:

AMENT, T. H. Autorreferência dos precedentes trabalhistas: sentido e limites. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 6, 20 dez. 2023.

ANAMATRA - ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Nota Técnica nº 003/2023 Relativa ao Convênio NTADT**: Análise dos recentes julgados do STF acerca da competência da justiça do trabalho no Brasil. Brasília: Anamatra, 2023. 154p. Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2023/Pesquisa\\_Anamatra\\_USP\\_1.pdf](https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2023/Pesquisa_Anamatra_USP_1.pdf). Acesso em: 18 nov. 2023.

ARAÚJO NETO, Raul Lopes de; ROCHA, Álisson Santos. TERCEIRIZAÇÃO E “PEJOTIZAÇÃO” DO TRABALHO. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, [S.L.], v. 9, n. 17, p. 104-129, 2023. Editora Sustentável. <http://dx.doi.org/10.56267/rdtps.v9i17.16131>.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 02 ago. 2023.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 14 nov. de 2023.

\_\_\_\_\_. **Instrução Normativa nº 39**, de 11 de março de 2016. Instrução Normativa Nº 39. Brasília, 11 mar. 2016.

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

\_\_\_\_\_. **Súmula nº 331 TST**. Contrato de Prestação de Serviços. Legalidade. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html). Acesso em: 18 nov. 2023.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional nº 54.959. Relator: Min. Nunes Marques. **Diário Oficial da União**. Brasília, 09 maio 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/de/decisao-vinculo-corretot.pdf>. Acesso em: 01 jun. 2024.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional nº 39.351. Relator: Min. Alexandre de Moraes. **Diário Oficial da União**. Brasília, 21 maio 2020.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional nº 61.115. Relator: Min. Alexandre de Moraes. **Diário Oficial da União**. Brasília, 12 set 2023

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional nº 55.786. Relator: Min. Edson Fachin. **Diário Oficial da União**. Brasília, 02 mar 2023

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional nº 63.573. Relator: Min. Edson Fachin. **Diário Oficial da União**. Brasília, 10 abr 2024.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional nº 66.182. Relator: Min. Flávio Dino. **Diário Oficial da União**. Brasília, 20 mar 2024

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional nº 60.620. Relator: Min. Flávio Dino. **Diário Oficial da União**. Brasília, 11 abr 2024

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2022**. Brasília: 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral>. Acesso em: 15 nov. 2023.

BUSTAMANTE, Thomas. Obiter dicta abusivos: esboço de uma tipologia dos pronunciamentos judiciais ilegítimos. **Revista Direito GV**, v. 14, p. 707–745, 2018

CONSOLI, A. V. B.; JARDI, K. R.; SANTOS, M. J. dos. IMPACTOS DA LEI Nº 13.105/2015 NO PROCESSO DO TRABALHO E A INSTRUÇÃO NORMATIVA N. 39 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Revista Jurídica**, [S. l.], v. 2, n. 4, p. 1–20, 2019. Disponível em: <https://periodicosunidep.emnuvens.com.br/rjfd/article/view/90>. Acesso em: 30 maio. 2024.

DE MATOS, Gabriel Visoto; TANUY, Isabella; GUIMARÃES, Luís Carlos Moura. CRÍTICA AOS NOVOS CONTORNOS DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA: ATUAÇÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NA ADPF 324 E NO RE 958.252/MG. **Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília**, [S. l.], v. 14, n. 2, p. 227–238, 2019. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/22423>. Acesso em: 31 maio. 2024.

DELGADO, Maurício Coutinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

DE QUINTANA FIGUEIREDO PASQUALETO, O.; PEREIRA BARBOSA, A. L. **DIREITO DO TRABALHO, PRECEDENTES E AUTORIDADES DO STF: UM ESTUDO DE CASO A PARTIR DO TEMA 725. REI - REVISTA ESTUDOS INSTITUCIONAIS**, [S. l.], v. 10, n. 2, p. 375–402, 2024. DOI: 10.21783/rei.v10i2.830. Disponível em: <https://estudosinstitucionais.com/REI/article/view/830>. Acesso em: 20 maio. 2024

DIDIER JR., Fredie; BRAGA, Paula Sarno; OLIVEIRA, Rafael Alexandria de. **Curso de Direito Processual Civil: teoria da prova, direito probatório, decisão, precedente, coisa julgada e tutela provisória**. vol.2, 10.ed. Salvador: JusPODIVM, 2015. p. 441.

DWORKIN, Ronald. **A Justiça de Toga**. São Paulo: editora WMF Martins Fontes, 2010

ESCORPIONI, L. C.; SANTOS JÚNIOR, V. G. dos. A APLICAÇÃO SUPLETIVA E SUBSIDIÁRIA DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL AO PROCESSO DO TRABALHO DIANTE DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 39 DO TST -. **Revista Juris UniToledo**, [S. l.], v. 2, n. 01, p. 76–87, 2023. Disponível em: <https://wyden.periodicoscientificos.com.br/index.php/jurisunitoledo/article/view/33>. Acesso

em: 30 maio. 2024.

GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos (orgs.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018. p. 108.

GONÇALVES, Amanda Caroline Dias; ALMEIDA, Mário Lúcio Campos de. A REFORMA TRABALHISTA E A TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM: UM RETROCESSO SOCIAL. **Revista Rumos da Pesquisa**, Patrocínio, v. 1, n. 4, p. 217-230, jan. 2019. Disponível em: <https://www.unicerp.edu.br/public/magazines/docs/e7161a5a2be3-14b1.pdf#page=217>. Acesso em: 31 maio 2024.

LEAL, Fernando. Força autoritativa, influência persuasiva ou qualquer coisa: o que é um precedente para o Supremo Tribunal Federal? **Revista de Investigações Constitucionais**, Curitiba, vol. 7, n. 1, p. 205-236, jan./abr. 2020. DOI: 10.5380/rinc.v7i1.70888.

MACCORMICK, D. Neil; SUMMERS, Robert S. **Interpreting precedents: a comparative study**. London; New York: Routledge, 2016.

MACCORMICK, Neil. **Retórica e o Estado de Direito**. Rio de Janeiro: Elsevier Brasil, 2008.

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

MAZZA, S. Pejotização, espécie de fraude na relação trabalhista. **Revista da Escola Judiciária do Piauí – TJPI**, v. 1, n. 1, março de 2017. Disponível em: <https://www.tjpi.jus.br/revistaejud/index.php/escolajudiciariapiaui/article/download/40/33> Acesso em: 30 maio 2024.

MITIDIERO, Daniel Francisco. Reclamação nas Cortes Supremas: entre a autoridade da decisão e a eficácia do precedente. 1. ed. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 2020. 143 p. Sumário disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/biblioteca/CapasSumarios/novasaquisicoes/2021/fevereiro/1181238/sumario.pdf>. Acesso em: 25 maio 2024

NEVES, D. A. A. **Manual de direito processual civil**. Vol. único. 8 ed. Salvador: JusPodivm, 2016.

PAULA, J. L. M. de; RIBAS, M. S. F. A Ratio Decidendi e a sua adequação ao caso concreto. **Revista Ciênc. Juríd. Soc.** UNIPAR. Umuarama. v. 19, n. 1, p. 75-85, jan./jun. 2016

PEREIRA, Leone. **Pejotização: o trabalho como pessoa jurídica**. São Paulo: Saraiva, 2013

PORTO, Lorena Vasconcelos; VIEIRA, Paulo Joarês. A "pejotização" na reforma trabalhista e a violação às normas internacionais de proteção ao trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 80, p. 52-77, jul. 2019.

PRITSCH, Cesar et al. Precedentes no Processo do Trabalho: Teoria Geral e Aspectos Controvertidos. São Paulo (SP): Editora **Revista do Tribunais**. 2020. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/precedentes-no-processo-do-trabalho-teoria-geral-e-aspectos-controvertidos/1279986341>. Acesso em: 20 maio 2024

REIMANN, Marcos Francisco. **Cidadania e contratos atípicos de trabalho**: as políticas sociais e ordenamento do trabalho. Porto Alegre: Fabris, 2002,

RODRIGUEZ, José Rodrigo. **Como decidem as cortes?** para uma crítica do direito (brasileiro). 2. ed. Rio de Janeiro: Fgv, 2013. 250 p.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. **O processo do trabalho como instrumento do direito do trabalho**: e as ideias fora do lugar do novo CPC. São Paulo: LTr, 2015. p. 112

TARUFFO, Michele. Precedente e Jurisprudência = precedente e giurisprudenza. **Revista de Processo**, São Paulo, v. 36, n. 199, p. 139-155, set. 2011; **Revista Forense**, Rio de Janeiro, v. 108, n. 415, p. 277-290, jan./jun. 2012; In: Pritsch, Cesar Zucatti et al. (coord.). **Precedentes no processo do trabalho: teoria geral e aspectos controvertidos**. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 2020. p. 335-349.

THEODORO JÚNIOR, Humberto; ANDRADE, Érico. Precedentes no processo brasileiro. Rio de Janeiro: **Forense**, 2021.192 p. [1197914] STJ

VOJVODIC, Adriana de Moraes. **Precedentes e argumentação no Supremo Tribunal Federal: entre a vinculação ao passado e a sinalização para o futuro**. 2012. Tese (Doutorado em Direito do Estado) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Acesso em: 25 abr. 2024.



## Relatório do Software Anti-plágio CopySpider

Para mais detalhes sobre o CopySpider, acesse: <https://copyspider.com.br>

### Instruções

Este relatório apresenta na próxima página uma tabela na qual cada linha associa o conteúdo do arquivo de entrada com um documento encontrado na internet (para "Busca em arquivos da internet") ou do arquivo de entrada com outro arquivo em seu computador (para "Pesquisa em arquivos locais"). A quantidade de termos comuns representa um fator utilizado no cálculo de Similaridade dos arquivos sendo comparados. Quanto maior a quantidade de termos comuns, maior a similaridade entre os arquivos. É importante destacar que o limite de 3% representa uma estatística de semelhança e não um "índice de plágio". Por exemplo, documentos que citam de forma direta (transcrição) outros documentos, podem ter uma similaridade maior do que 3% e ainda assim não podem ser caracterizados como plágio. Há sempre a necessidade do avaliador fazer uma análise para decidir se as semelhanças encontradas caracterizam ou não o problema de plágio ou mesmo de erro de formatação ou adequação às normas de referências bibliográficas. Para cada par de arquivos, apresenta-se uma comparação dos termos semelhantes, os quais aparecem em vermelho.

Veja também:

[Analisando o resultado do CopySpider](#)

[Qual o percentual aceitável para ser considerado plágio?](#)



Versão do CopySpider: 2.3.0  
 Relatório gerado por: [gabrielhenrique64@live.com](mailto:gabrielhenrique64@live.com)  
 Modo: web / normal

Arquivos	Termos comuns	Similaridade
TCC GABRIEL - VERSÃO FINAL.pdf X <a href="https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/54/214/ril_v54_n214_p131.pdf">https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/54/214/ril_v54_n214_p131.pdf</a>	289	1,62
TCC GABRIEL - VERSÃO FINAL.pdf X <a href="https://periodicos.fgv.br/rda/article/download/43627/44704/92347">https://periodicos.fgv.br/rda/article/download/43627/44704/92347</a>	337	1,30
TCC GABRIEL - VERSÃO FINAL.pdf X <a href="https://www.mprj.mp.br/documents/20184/2863987/FernandO_da_Costa_Tourinho_Neto.pdf">https://www.mprj.mp.br/documents/20184/2863987/FernandO_da_Costa_Tourinho_Neto.pdf</a>	59	0,49
TCC GABRIEL - VERSÃO FINAL.pdf X <a href="https://www.cambridge.org/core/journals/leiden-journal-of-international-law/article/role-of-precedent-in-the-jurisprudence-of-the-international-court-of-justice-a-constructive-interpretation/BE3449F3A5497ACBF6C9BE28ED1FD299">https://www.cambridge.org/core/journals/leiden-journal-of-international-law/article/role-of-precedent-in-the-jurisprudence-of-the-international-court-of-justice-a-constructive-interpretation/BE3449F3A5497ACBF6C9BE28ED1FD299</a>	16	0,07
TCC GABRIEL - VERSÃO FINAL.pdf X <a href="https://academic.oup.com/ojls/article/41/4/873/6161245">https://academic.oup.com/ojls/article/41/4/873/6161245</a>	8	0,03

**Arquivos com problema de download**

<a href="https://www.jusbrasil.com.br/artigos/entenda-o-que-sao-os-precedentes-vinculantes-tema-debatido-pelo-stf-nesta-sexta-feira-24-06/1876686282">https://www.jusbrasil.com.br/artigos/entenda-o-que-sao-os-precedentes-vinculantes-tema-debatido-pelo-stf-nesta-sexta-feira-24-06/1876686282</a>	Não foi possível baixar o arquivo. É recomendável baixar o arquivo manualmente e realizar a análise em conluio (Um contra todos). - Erro: Parece que o documento não existe ou não pode ser acessado. HTTP response code: 403 - Server returned HTTP response code: 403 for URL: <a href="https://www.jusbrasil.com.br/artigos/entenda-o-que-sao-os-precedentes-vinculantes-tema-debatido-pelo-stf-nesta-sexta-feira-24-06/1876686282">https://www.jusbrasil.com.br/artigos/entenda-o-que-sao-os-precedentes-vinculantes-tema-debatido-pelo-stf-nesta-sexta-feira-24-06/1876686282</a>
<a href="https://portal.stf.jus.br/">https://portal.stf.jus.br/</a>	Não foi possível baixar o arquivo. É recomendável baixar o arquivo manualmente e realizar a análise em conluio (Um contra todos). - PKIX path building failed: sun.security.provider.certpath.SunCertPathBuilderException: unable to find valid certification path to requested target
<a href="https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia">https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia</a>	Não foi possível baixar o arquivo. É recomendável baixar o arquivo manualmente e realizar a análise em conluio (Um contra todos). - PKIX path building failed: sun.security.provider.certpath.SunCertPathBuilderException: unable to find valid certification path to requested target
<a href="https://www.editorajuspodivm.com.br/manual-de-direito-processual-civil-volume-unico-2024-16ed">https://www.editorajuspodivm.com.br/manual-de-direito-processual-civil-volume-unico-2024-16ed</a>	Não foi possível baixar o arquivo. É recomendável baixar o arquivo manualmente e realizar a análise em conluio (Um contra todos). - Index 30 out of bounds for length 30



<https://portal.stf.jus.br/constituicao-supremo/constituicao.asp>

Não foi possível baixar o arquivo. É recomendável baixar o arquivo manualmente e realizar a análise em conluio (Um contra todos). - PKIX path building failed: sun.security.provider.certpath.SunCertPathBuilderException: unable to find valid certification path to requested target



=====

Arquivo 1: [TCC GABRIEL - VERSÃO FINAL.pdf](#) (9435 termos)

Arquivo 2: [https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/54/214/ril\\_v54\\_n214\\_p131.pdf](https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/54/214/ril_v54_n214_p131.pdf) (8605 termos)

Termos comuns: 289

Similaridade: 1,62%

O texto abaixo é o conteúdo do documento [TCC GABRIEL - VERSÃO FINAL.pdf](#) (9435 termos)

Os termos em vermelho foram encontrados no documento

[https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/54/214/ril\\_v54\\_n214\\_p131.pdf](https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/54/214/ril_v54_n214_p131.pdf) (8605 termos)

=====

1 Graduando em direito pela Universidade Católica de Salvador.

E-mail: gabriel.ines@ucsal.edu.br.

2 Orientador: Formado na Faculdade Ruy Barbosa (2008), mestrado em Políticas Sociais e Cidadania pela

Universidade Católica do Salvador (2016), na linha Trabalho e Questão Social. Membro do Núcleo de Estudos

do Trabalho (NET) desta mesma instituição. Possui especialização em Direito do Estado pelo Juspodivm (2012),

especialização em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Federal da Bahia (2011). Atualmente é

docente nas disciplinas Direito e Processo do Trabalho na UCSal - Universidade Católica de Salvador, e Coordenador do Núcleo de Prática Jurídica nesta mesma instituição. Eleito Conselheiro da Ordem dos Advogados

do Brasil - seccional Bahia para o triênio 2019 - 2021 e Presidente da Comissão Especial do Advogado Associado

da OAB/BA.

**O RECONHECIMENTO DA LICITUDE DA PEJOTIZAÇÃO NAS RECLAMAÇÕES CONSTITUCIONAIS: UMA ANÁLISE DA FUNÇÃO PRECÍPUA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL**

Gabriel Henrique Aquino de Santa Inês<sup>1</sup>

Prof. Vander Luiz Pereira Costa Junior<sup>2</sup>

RESUMO: Este trabalho tem como objetivo geral analisar a licitude da "pejotização" nas reclamações constitucionais, destacando a função do Supremo Tribunal Federal (STF) nesse contexto. Para atingir esse objetivo, foram estabelecidos objetivos específicos, incluindo a descrição da origem e disseminação da pejotização no Brasil, a análise do sistema de precedentes no direito processual civil e trabalhista, e a avaliação das tensões entre o respeito aos precedentes e a reanálise das matérias trabalhistas pelo STF. Além disso, busca-se explorar o padrão decisório do STF sobre a pejotização como objeto de reclamação constitucional e as implicações decorrentes da jurisprudência da Corte Suprema. O trabalho foi desenvolvido



**através de uma** abordagem de pesquisa bibliográfica e exploratória para compreender as perspectivas dos estudiosos sobre o assunto. Esta análise foi realizada através de um estudo teórico-normativo, incluindo revisão bibliográfica e análise jurisprudencial, visando assimilar as contribuições disponíveis na literatura especializada. O artigo ressalta a importância de conciliar a **aplicação dos precedentes judiciais com** a preservação das competências da Justiça do Trabalho e a salvaguarda dos direitos trabalhistas.

**PALAVRAS-CHAVES:** Pejotização, Supremo Tribunal Federal, Justiça do Trabalho, precedentes judiciais, direitos trabalhistas, terceirização.

**ABSTRACT:** This paper aims to analyze the legality of "pejotização" in constitutional claims, highlighting the role of the Supreme Federal Court (STF) in this context. To achieve this goal, specific objectives were established, including the description of the origin and dissemination of pejotização in Brazil, the analysis of the precedent system in civil and labor procedural law, and the assessment of the tensions between adherence to **precedents and the** re-examination of labor issues by the STF. Additionally, the study seeks to explore the STF's decision-making pattern regarding pejotização as a subject of constitutional claims and the implications arising from the Supreme Court's jurisprudence. The research was conducted through a bibliographic and exploratory approach to understand scholars' perspectives on the subject. This analysis was carried out through a theoretical-normative study, including a bibliographic review and jurisprudential analysis, aiming to assimilate the contributions available in specialized literature. The paper emphasizes the importance of reconciling **the application of judicial precedents with the preservation of** the competencies of the Labor Court and the safeguarding of labor rights.

**KEY-WORDS:** Pejotização, Supreme Federal Court, Labor Court, judicial precedents, labor rights, outsourcing.

SUMÁRIO: 1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS 2. NOÇÕES INTRODUTÓRIAS SOBRE O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL 3. O SISTEMA DE PRECEDENTES NO DIREITO PROCESSUAL CIVIL E TRABALHISTA 4. O LIMIAR ENTRE O RESPEITO AO SISTEMA DE PRECEDENTES E A REANÁLISE DA MATÉRIA TRABALHISTA PELO STF 5. ANÁLISE DO PADRÃO DECISÓRIO DO STF QUANTO À PEJOTIZAÇÃO COMO OBJETO DE RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS 7. REFERÊNCIAS

## 1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A atualidade do ordenamento jurídico brasileiro é marcada por uma maior flexibilização das relações de trabalho, evidenciada pela ascensão do fenômeno da "pejotização". Essa prática consiste na contratação de pessoas físicas por meio de pessoas jurídicas, muitas vezes com o intuito de burlar os direitos trabalhistas e previdenciários. O presente trabalho propõe-se a analisar a pejotização e suas implicações no âmbito jurídico, com ênfase na relação entre o sistema de precedentes judiciais e a competência da Justiça do Trabalho para lidar com esse fenômeno. Inicialmente, serão apresentadas noções introdutórias sobre a pejotização, sua origem e disseminação no contexto do desenvolvimento do capitalismo e da adoção de políticas neoliberais no Brasil. Essa abordagem inicial visa compreender o contexto em que esse fenômeno se insere e suas principais características. Em seguida, será realizada uma análise do sistema de precedentes no direito processual civil e trabalhista. Será discutida a importância dos precedentes judiciais, suas definições e elementos, bem como a forma como esses instrumentos têm sido aplicados no processo do trabalho, considerando as particularidades desse ramo do direito. Na sequência, será examinado o limiar entre o respeito ao sistema de precedentes e a reanálise da matéria trabalhista pelo Supremo Tribunal Federal (STF). Essa discussão abordará os efeitos vinculantes das decisões do STF, a competência da Justiça do Trabalho e as tensões que emergem da interação entre esses elementos. Por fim, será realizada uma análise do padrão decisório do STF quanto à pejotização como objeto de reclamação constitucional. Essa etapa buscará evidenciar as repercussões e reflexões geradas a partir da jurisprudência da Corte Suprema nessa temática. Com essa abordagem, espera-se contribuir para o debate acerca da pejotização e seu tratamento jurídico, bem como para a compreensão dos desafios enfrentados na conciliação entre o sistema de precedentes e a competência da Justiça do Trabalho.

## 2. NOÇÕES INTRODUTÓRIAS SOBRE O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL.



Na atual conjuntura **do ordenamento jurídico brasileiro** pós reforma trabalhista, em que fica evidente uma maior flexibilização das relações de trabalho, observa-se uma tendência de reconhecimento da prática da **pejotização** como forma lícita de relação de trabalho, especialmente por parte do órgão máximo **do poder judiciário** no Brasil, o Supremo Tribunal Federal - STF. Esse fenômeno ocasiona não apenas um enfraquecimento das conquistas dos direitos trabalhistas, mas também gera uma reflexão acerca dos limites impostos pela Constituição ao exercício do STF.

A prática conhecida como pejotização, embora tenha se intensificado nos últimos anos, tem suas raízes em transformações econômicas e sociais ocorridas **ao longo do** século XX. No Brasil, a consolidação do modelo de desenvolvimento capitalista, aliado às políticas neoliberais, contribuiu para o surgimento e disseminação desse fenômeno. No período pós-segunda guerra mundial, com a expansão das atividades empresariais e o surgimento de novas formas de organização do trabalho, observou-se uma crescente demanda por mão de obra flexível, especializada e, do ponto de vista neoliberal, especialmente barata. Nesse contexto, surgiram as primeiras manifestações da terceirização e da contratação de serviços **por meio de** pessoas jurídicas, para fomento da competitividade mercadológica, como apontado por Leone Pereira (2015, p. 64):

A globalização da economia, e consequente aumento da competição, além da revolução tecnológica, determinam um intenso processo de alteração de paradigmas. No âmbito da gestão empresarial, a nova política industrial trabalha com a ideia de reestruturação de setores sujeitos à condição de competitividade, que consiste em produzir mais, com menos empregados. (PEREIRA, 2015, p. 64)

A pejotização pode ser entendida como a prática na qual empresas contratam serviços de pessoas físicas **por meio de** pessoas jurídicas, na maioria das vezes **com o intuito de** reduzir encargos trabalhistas e previdenciários. Essa prática envolve **a criação de** empresas individuais (Empresas Individuais de Responsabilidade Limitada - EIRELI ou Microempreendedor Individual - MEI) ou a constituição de sociedades limitadas unipessoais, que são utilizadas como intermediárias entre o prestador de serviços e o contratante. Entre as características levantadas por aqueles que estimulam a pejotização, destacam-se a autonomia do prestador de serviços na gestão **de suas atividades** laborais, a subordinação ao contratante apenas quanto aos resultados esperados, a ausência de vínculo empregatício **formal e a** prestação de serviços

de forma contínua e exclusiva para uma empresa contratante. Contudo, parte da doutrina especializada alerta para a intenção oculta que se pretende com a vulgarização dessa prática. O termo pejotização ou **pejotização** começou a ser utilizado pelos próprios tribunais quando da elaboração de jurisprudências que tratavam de situações em que determinado serviço era contratado (serviços pessoais), exercidos de modo subordinado, com habitualidade, onerosidade, mas que, no entanto, era realizado **através de uma** pessoa jurídica. Essa PJ constituída com o fim de realizar serviços pessoais para mascarar eventuais relações de emprego que notoriamente seriam existentes.? (MAZZA, 2017, p. 222.)



Ao longo das últimas décadas, a pejetização expandiu-se e complexificou-se, abrangendo uma variedade de setores econômicos e modalidades de contratação. Empresas de diversos portes passaram a adotar essa prática como estratégia de gestão de pessoal, visando reduzir custos trabalhistas, aumentar a flexibilidade na contratação e, na maioria dos casos, evitar o reconhecimento de vínculos empregatícios:

Essas empresas surgem incentivadas pela ideologia do empreendedorismo, pois transformam o trabalhador em empresário, não obstante este permaneça nas mesmas condições de um empregado. O discurso dominante exalta o trabalho autônomo, o cooperativismo e o empreendedorismo como alternativas de combate ao desemprego e como formas mais modernas e adequadas ao capitalismo flexível dos dias atuais (PEREIRA, 2015, p. 22)

**Além disso**, a pejetização tem sido utilizada como mecanismo para driblar as garantias expressas na Consolidação das Leis Trabalhistas, gerando impactos negativos ao Estado, que deixa de arrecadar contribuições previdenciárias, mas principalmente à classe trabalhadora brasileira, a principal afetada com as consequências da ofensa aos direitos trabalhistas. A disseminação da pejetização tem levantado preocupações quanto à precarização do trabalho, à sonegação de direitos trabalhistas e à desigualdade nas relações laborais.

Preliminarmente, é necessário distinguir o conceito de terceirização da prática da contratação de pessoas jurídicas de forma fraudulenta. A terceirização legítima ocorre quando uma empresa contrata outra para realizar serviços específicos, podendo incluir atividades-meio ou atividades-fim, desde que respeitados certos critérios legais. A reforma trabalhista de 2017 ampliou **a possibilidade de** terceirização para todas as atividades, mas para ser legítima, deve-se garantir autonomia, ausência de subordinação direta e **a existência de um** contrato comercial entre as empresas.

?A ?pejetização? não pode, portanto, **ser confundida com a** terceirização, muito embora existam semelhanças, na medida em que

seriam formas de não estabelecer vínculo direto (em teoria) entre o trabalhador que prestará serviço e a empresa tomadora ? na terceirização, existe a empresa prestadora de serviços como interveniente, enquanto, na ?pejetização?, existe a pessoa jurídica (que nada mais é do que um disfarce da pessoa física, nesse caso). Sendo assim, na ?pejetização?, trata-se uma relação empregatícia (no aspecto fático) como mera 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 (art. 9º da CLT).?

Desse modo, a correta identificação dos elementos constitutivos da relação de emprego é crucial para diferenciar a pejetização fraudulenta da terceirização legítima.

Um dos elementos fundamentais do vínculo empregatício é a personalidade, que implica na prestação de serviços de forma direta e subordinada pelo empregado ao empregador. No



entanto, na pejetização, a pessoa jurídica interposta pelo trabalhador é quem formalmente presta os serviços à empresa contratante, o que aparentemente afasta a pessoalidade. **Contudo, na prática**, o trabalhador continua exercendo suas atividades de forma pessoal, sob orientação e controle do empregador, o que caracteriza uma burla a esse elemento (DELGADO, 2019). Outro elemento essencial do vínculo empregatício é a subordinação, que se manifesta na relação de hierarquia e dependência entre empregado e empregador. Embora na pejetização o contrato estabeleça uma suposta autonomia do prestador de serviços, na prática, a subordinação ainda se faz presente. O trabalhador é submetido às diretrizes, horários e metas da empresa contratante, evidenciando **a existência de** uma relação de subordinação que, mesmo mascarada pela interposição da pessoa jurídica, configura vínculo empregatício (DELGADO, 2019).

A onerosidade, caracterizada pela remuneração do trabalho prestado pelo empregado, é outro elemento inerente ao vínculo empregatício. **No que se refere à** pejetização, embora o pagamento seja direcionado à pessoa jurídica do trabalhador, na prática, representa a contraprestação pelo serviço efetivamente realizado pelo próprio trabalhador. A interposição da pessoa jurídica serve como artifício para reduzir encargos trabalhistas, mas não altera a natureza onerosa da relação de trabalho (DELGADO, 2019).

**Por fim, a** habitualidade, **que se refere à** prestação de serviços de forma contínua e não eventual, é outro elemento que caracteriza o vínculo empregatício. Na pejetização, embora o contrato muitas vezes seja estabelecido de forma temporária ou por projeto, na prática, o trabalhador acaba por prestar serviços de forma habitual e permanente para a empresa contratante. Essa continuidade na prestação de serviços evidencia **a existência de um** vínculo

empregatício, independentemente da forma de contratação (DELGADO, 2019).

**Diante desse panorama**, fica **evidente que a** pejetização não apenas suscita debates sobre a **interpretação e aplicação das normas** trabalhistas e constitucionais, como também representa uma estratégia para burlar os elementos essenciais que configuram o vínculo empregatício. Essa prática desafia a proteção aos direitos trabalhistas e previdenciários, o que ensejaria, em tese, a atuação firme por parte **do poder judiciário e** dos órgãos fiscalizadores para coibir abusos **e garantir a** efetivação dos direitos dos trabalhadores.

### 3. O SISTEMA DE PRECEDENTES NO DIREITO PROCESSUAL CIVIL E TRABALHISTA.

O CPC/2015, junto à CLT pós-reforma, destacam os efeitos vinculantes dos precedentes, utilizando técnicas estabelecidas por essas próprias legislações. Esta efetivação dos precedentes impacta diretamente a hierarquia das normas **no ordenamento jurídico** nacional, levantando a questão central: como esses precedentes devem ser integrados ao sistema processual trabalhista? Diante dessas considerações, surge **a necessidade de** examinar a aplicação desses precedentes, especialmente considerando **que o processo** do trabalho possui procedimentos específicos delineados na CLT, cujo arcabouço legal visa proteger a parte mais vulnerável da relação, ou seja, o trabalhador. Nessa perspectiva, este tópico buscará analisar de forma sucinta os precedentes e suas definições, além de destacar sua aplicabilidade dentro



do processo do trabalho, tendo em conta as disposições do CPC/2015. A análise se debruça sobre como esses instrumentos falham na tentativa de serem harmonizados com os procedimentos estabelecidos na CLT, considerando as particularidades e a finalidade protetiva desse ramo do direito.

O conceito de precedente **no ordenamento jurídico** é fundamental para compreendermos sua função e importância no contexto **em análise**. **O precedente, em sentido amplo, é uma decisão judicial** tomada **em um caso concreto, cujo** elemento normativo serve como diretriz para julgamentos posteriores de casos semelhantes. Em um sentido mais amplo, o precedente é um evento passado que orienta a ação presente. Assim, qualquer decisão **judicial pode ser** considerada como precedente, e sua relevância varia **de acordo com** cada **ordenamento jurídico**. A existência dos precedentes está intimamente ligada ao passado, pois os julgadores têm o dever de considerar decisões anteriores ao decidir casos similares no presente, assim como aponta Adriana Vojvodic (2012)

?Decidir **com base em** precedentes se dá em função de outra decisão já ter

sido tomada no passado, e a mera existência dessa decisão faz com que em algum sentido ela deva ser considerada para a nova resolução. Essa é uma visão de precedente comum a diversas correntes de pensamento. A partir dela, algumas questões podem ser levantadas, como qual é o poder desses precedentes em determinar a decisão futura ou como se dá a identificação no texto do precedente dos elementos que formam essa determinação, além de questões sobre quais casos são comparáveis com quais outros casos. Essas são questões complexas e que se encontram constantemente em disputa, pois estão altamente conectadas com o papel que se atribui ao juiz e ao Poder Judiciário em **um sistema jurídico**.? (VOJVODIC, 2012, p. 46)

Para compreender a importância dos precedentes **no ordenamento jurídico**, é essencial definir seu conceito. Conforme elucidado por Fredie Didier, Paula Sarno Braga e **Rafael Alexandria de Oliveira** (2015, p. 441), o precedente, em sua acepção ampla, é **uma decisão judicial** fundamentada **em um caso concreto** que pode estabelecer diretrizes normativas para julgamentos futuros **em casos semelhantes**. Mais amplamente, um precedente é um evento passado que orienta ações presentes. No contexto do direito trabalhista, os precedentes desempenham um papel crucial ao assegurar a uniformidade e **a previsibilidade das decisões judiciais**, proporcionando uma base sólida para a resolução de disputas trabalhistas e contribuindo para a estabilidade das relações laborais.

Logo, é crucial **a compreensão dos** elementos **dos precedentes judiciais para** manejá-los adequadamente. Compreender esses elementos é essencial **para garantir a** consistência e a coerência nas decisões judiciais, especialmente no contexto da seara trabalhista, onde paira uma evidente incompreensão sobre o poder decisório da Justiça do Trabalho como legítima à formação de sólidos precedentes.

A parte considerada obrigatória ou persuasiva do precedente é **a ratio decidendi**, ou seja, a fundamentação jurídica resultante da interpretação adotada pela decisão. A doutrina destaca **a importância da ratio decidendi** como o elemento central do precedente, representando a fundamentação jurídica que orienta a decisão. Conforme Daniel Amorim Assumpção Neves



(2016, p. 1313) ?a **ratio decidendi** é o núcleo do precedente, seus fundamentos determinantes, sendo exatamente o que vincula. Afirmar-se **que a ratio decidendi do precedente** vincula, é indiscutível e a parte fácil de se compreender **a eficácia vinculante dos precedentes?** A **ratio decidendi, também conhecida** como holding, constitui as razões fundamentais utilizadas pelo julgador para proferir uma decisão específica. Nas cortes brasileiras, ela é considerada como os fundamentos predominantes para a decisão. Esse elemento é vinculativo **para casos futuros**, sendo essencialmente a norma criada pela decisão judicial. Os precedentes possuem um caráter prospectivo, **uma vez que** os julgadores precisam deixar claro que a decisão será utilizada e observada por outros magistrados no futuro, tanto para os litigantes quanto para os próprios

julgadores. No entanto, a busca pela ratio decidendi requer uma análise detalhada da fundamentação utilizada pelo julgador, pois os futuros julgadores não estão restritos a seguir a mesma decisão, **mas sim a** observar as razões que a embasaram.

?A ratio inclui, dessa forma, **a solução para** uma questão presente no caso e a justificação apresentada para essa solução, deixando evidente que um único caso poderá apresentar diversas rationes decidendi, dependendo da quantidade de questões que são solucionadas pelo juiz para a decisão completa do caso. Esse posicionamento acaba por conferir um peso menor ao caráter vinculante das decisões anteriores, representando uma doutrina fraca do precedente vinculante. Por serem limitadas às questões decididas pelo juiz com base nos argumentos trazidos pelas partes, **o poder de** vinculação dessas proposições que formam as rationes é baixo, o que faz com que acabe não caindo na defesa de uma doutrina estrita do precedente vinculante.?

(VOJVODIC, 2012, p. 62)

**A importância da fundamentação das decisões judiciais** é reforçada pelo artigo 489, § 1º do CPC/2015, destacando a relevância histórica da fundamentação **no ordenamento jurídico brasileiro**, inclusive respaldada **na Constituição Federal**. **Ao contrário do CPC/73**, onde as decisões tinham efeitos limitados às partes envolvidas, o CPC/2015 exige uma fundamentação detalhada que permita revisão e análise pelas instâncias superiores, visando compreender os fundamentos que embasaram a decisão. Um precedente pode conter mais de uma ratio decidendi, especialmente em casos com múltiplos pedidos, como os que envolvem a pejetização. Desse modo, os precedentes não são estáticos e podem ser modificados **ao longo do tempo de acordo com** mudanças nos entendimentos jurídicos e sociais. Essa natureza evolutiva dos precedentes reflete uma compreensão do direito como um sistema em constante mutação, cujas normas são continuamente interpretadas e aplicadas em novos contextos, o que, ainda que aparente ser uma característica positiva, pode representar o retrocesso quanto à conquista dos direitos trabalhistas. Daniel Amorim Assumpção Neves estabelece ideia geral de precedente com enfoque em qualquer julgamento que possa ser utilizado como lastro, base, fundamento a um outro julgamento posterior (2017, p. 1519)

Quanto à obter dictum, diferentemente **da ratio decidendi**, refere-se a todas as partes da **decisão que não** compõem o fundamento principal para a conclusão do caso, abrangendo questões incidentais **que não são** essenciais para **a decisão**. **A ratio decidendi** se opõe ao obter dictum, que consiste em um ?comentário incidental?, acrescido a uma determinada decisão,

mas que incide sobre um ponto que não é central à resolução do caso. Em razão disso, os princípios estabelecidos nesse tipo de comentário não geram precedentes, e não são vinculantes **em relação aos** casos subsequentes? (MACCORMICK, 2008, p. 171).

Embora esses elementos não constituam a base do precedente, podem eventualmente

ser transformados em tal. Em circunstâncias futuras, um julgador pode elevar o obter dictum de um caso anterior ao status de ratio decidendi de sua própria decisão, conferindo-lhe assim o status de norma aplicável. **Apesar de não** servir como precedente, o obter dictum **não deve ser** subestimado, pois pode indicar uma orientação futura do tribunal e possuir eficácia persuasiva em tentativas **de superação do precedente**, especialmente em casos de votos vencidos em julgamentos colegiados. Embora a obter dictum não tenha o peso vinculativo **da ratio decidendi**, ela pode exercer influência persuasiva em decisões futuras sobre o mesmo assunto. Assim, mesmo não sendo o fundamento para a conclusão do caso, esse elemento pode desempenhar **um papel importante** no desenvolvimento e na interpretação do direito, servindo como um indicador de tendências jurisprudenciais futuras e auxiliando na compreensão das possíveis direções que o tribunal pode tomar **em casos semelhantes**. Não é novidade que o tribunal empregue o conceito de precedentes de forma bastante flexível (LEAL, 2020, p. 207) e repute inclusive declarações **em sede de** obter dictum como precedentes (BUSTAMANTE, 2018).

A incidência dos precedentes no processo do trabalho se destaca pela aplicação dos artigos 926 e 927 do CPC/2015 neste contexto específico. O artigo 15 do CPC/2015 introduziu uma abordagem diferente daquela prevista nos artigos 769 e 889 da CLT, determinando a aplicação subsidiária e supletiva **do processo civil** em casos de ausência de norma regulamentadora. Essa disposição reflete **a necessidade de** integração normativa devido à complexidade das **relações sociais e** às constantes mudanças nos direitos e valores. As lacunas **no ordenamento jurídico** são inevitáveis, mas o artigo 140 do CPC/2015 proíbe o juiz de se abster de decidir sob a alegação de obscuridade ou lacuna legal, orientando-o a recorrer aos costumes, princípios gerais **de direito e** analogia para solucionar o caso. A omissão na CLT torna-se evidente diante da Lei 13.105/2014, que enfatiza a **teoria dos precedentes judiciais**, introduzindo julgamentos por amostragem na justiça laboral, como o recurso de revista repetitivo, inspirado no recurso extraordinário e especial. Além disso, impõe **a uniformização da jurisprudência** nos Tribunais Regionais do Trabalho, através do incidente de uniformização trabalhista. Essas mudanças refletem uma adaptação do processo do trabalho aos princípios e procedimentos estabelecidos pelo processo civil, demonstrando uma tentativa de modernização e alinhamento com as práticas jurídicas contemporâneas.

É importante destacar que a CLT reconhece sua incompletude e determina a aplicação subsidiária do CPC. No entanto, os dispositivos que tratam dos precedentes no processo do trabalho não abrangem todas as situações contempladas no artigo 927 do CPC, como o descumprimento de súmula regional pelo próprio tribunal que a editou. Diante dessa lacuna, o

TST editou a Instrução Normativa nº 39, estabelecendo os critérios para considerar o que serão os precedentes no processo do trabalho, **em conformidade com** o artigo 489 do CPC.



?Art. 15. O atendimento à exigência legal de fundamentação **das decisões judiciais** (CPC, art. 489, § 1º) no Processo do Trabalho observará o seguinte:

(..)

II ? para os fins do art. 489, § 1º, incisos V e VI do CPC, considerar-se-ão unicamente os precedentes referidos no item anterior, súmulas do Supremo Tribunal Federal, orientação jurisprudencial e súmula do Tribunal Superior do Trabalho, súmula de Tribunal Regional do Trabalho não conflitante com súmula ou orientação jurisprudencial do TST, que contenham explícita referência aos fundamentos determinantes da decisão (ratio decidendi).?

Assim, mesmo diante da omissão da CLT, o TST, **a partir da IN 39**, autoriza a **aplicação dos precedentes** por meio dessa instrução normativa, preenchendo a lacuna existente e possibilitando **não apenas a uniformização da jurisprudência** trabalhista, mas também a aplicação dos mecanismos previstos no CPC, como, inclusive, a reclamação.

?Em breve análise, a instrução normativa em comento externou a não aplicação de novidades ao processo trabalhista **tais como a** modificação de competência territorial e foro de eleição, contagem de prazo apenas por dias úteis, aplicação da prescrição intercorrente, audiência de conciliação e mediação entre outras. Pôr outro lado, a mesma instrução admite o ?amicus curiae?, distribuição dinâmica do ônus da prova, incidentes **de assunção de competência** e **resolução de demandas** repetitivas, a reclamação, aplicação do princípio do contraditório substancial e vedação à decisão surpresa, bem como o dever de fundamentação **das decisões judiciais**.? (ESCORPIONI, 2023, p. 85)

Conclui-se, portanto, que a integração **dos precedentes judiciais** ao processo do trabalho apresenta desafios significativos, especialmente considerando as especificidades da CLT **e a proteção** que ela oferece aos trabalhadores. A harmonização dos precedentes, como previsto no CPC/2015, com os procedimentos trabalhistas exige uma análise cuidadosa **da ratio decidendi** e do obiter dictum, **a fim de** assegurar a consistência e a coerência nas decisões judiciais. A reclamação constitucional, particularmente nos casos de pejetização, destaca-se como um exemplo crítico onde a ofensa ao **sistema de precedentes** se torna evidente. A pejetização, ao ser tratada como objeto de reclamação constitucional, não apenas desconsidera a proteção destinada aos trabalhadores, mas também desafia a uniformidade e a previsibilidade que os precedentes visam garantir.

#### 4. O LIMIAR ENTRE **O RESPEITO AO SISTEMA DE PRECEDENTES** E A REANÁLISE DA MATÉRIA TRABALHISTA PELO STF.

Comentado [1]: Citar a instrução normativa 39 do TST.

O efeito vinculante foi introduzido no **sistema jurídico brasileiro** pela Emenda Constitucional (EC) 3/93, inicialmente limitado às ações declaratórias de constitucionalidade. Com a EC 45 de 2004, esse efeito foi estendido às decisões de Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI). Atualmente, várias decisões possuem efeitos vinculantes,

incluindo todas as decisões de controle abstrato de constitucionalidade, que têm efeitos vinculantes e eficácia erga omnes (art. 103, § 2º, CF; art. 28, parágrafo único, Lei nº 9868/1999; art. 10, § 3º, Lei nº 9882/1999), obrigando o respeito pela administração pública e o judiciário.

Para o Supremo, um precedente pode se deixar apreender (i) pela ementa de um julgado, (ii) por passagens de decisões desvinculadas da questão central enfrentada no julgamento, (iii) por simples proximidade temática **com o caso** a ser decidido, (iv) por teses gerais apresentadas no processo de construção **da ratio decidendi** da decisão desvinculadas do caso decidido, (v) por uma decisão do pleno, de uma turma ou de um dos seus ministros, mesmo quando o que esteja em jogo seja **a decisão de** um caso atual pelo plenário, (vi) por decisões **que não foram** tomadas e (vii) pela possível utilidade de decisões passadas para o atingimento de finalidades que transcendem a solução do caso sob julgamento. (LEAL, 2020, p. 207)

O STF pode aprovar uma súmula vinculante após reiteradas decisões sobre matéria constitucional, que terá efeito vinculante para todos os **órgãos do Poder Judiciário e** administração pública em todas as esferas (art. 103-A, CF). Teses de repercussão geral também têm efeitos vinculantes, mas apenas perante **o poder judiciário**. Sendo que a reclamação constitucional é o principal mecanismo utilizado **para garantir a** observância dessas decisões, especialmente para rediscussão das matérias já dispostas na legislação trabalhista, como a pejetização.

A reclamação é cabível no STF para assegurar o cumprimento de súmulas vinculantes, decisões em controle concentrado de constitucionalidade, ou acórdãos de recurso extraordinário com repercussão geral reconhecida (art. 988, § 5º, II, CF), desde que esgotadas as instâncias ordinárias. Decisões **em sede de** repercussão geral, como as que versam sobre a pejetização e que aqui serão adiante brevemente expostas. Embora um precedente seja vinculante, como nas teses de repercussão geral, é crucial determinar qual parte da decisão vincula. **A ratio decidendi**, ou razão de decidir, é essencial nesse debate, sendo a justificativa formal utilizada pelo juiz para resolver a questão jurídica apresentada (MACCORMICK, 2008, p. 203). Na **teoria dos precedentes do common law**, **a ratio decidendi** é o que confere autoridade sobre decisões futuras, em contraste com **o obiter dictum**, que são comentários incidentais sem força vinculante (MACCORMICK, 2008, p. 171).

No contexto brasileiro, após a introdução **do efeito vinculante**, houve debates sobre seus limites objetivos, **com uma visão** mais restrita defendendo que se aplicasse apenas à parte

dispositiva da decisão, enquanto outra, mais expansiva, incluía também os fundamentos determinantes **? a ratio decidendi**.

Mesmo para defensores da transcendência dos motivos determinantes, apenas fundamentações determinantes, ou ratio decidendi, vinculam. Identificar **a ratio decidendi das decisões do** STF é desafiador devido à falta de uma opinião da corte e votos separados, o que complica a definição da razão de decidir (VOJVODIC, 2012, p. 65).

Estratégias para identificar **a ratio decidendi** incluem analisar o voto do relator ou a maioria dos votos. Em recursos extraordinários com repercussão geral, a tese de repercussão geral pode ser vista como a interpretação autêntica do tribunal sobre **a ratio decidendi**. Essas



teses são fruto de extensas discussões e indicam qual ratio decidendi se deseja tornar vinculante, prevalecendo em caso de conflito com a decisão específica. Logo, passou-se a entender que os precedentes devem ser aplicados a casos análogos àqueles decididos anteriormente. Se um novo caso não puder ser equiparado por analogia ao anterior, o juiz pode aplicar outro precedente ou realizar uma interpretação direta dos textos constitucionais (VOJVODIC, 2012, p. 70). Portanto, **a aplicação de precedentes** envolve agrupar fatos semelhantes e interpretar conforme o contexto, destacando a importância de analisar **os fatos e argumentos** de um julgamento para justificar **a aplicação do precedente em casos futuros**. Entretanto, é perceptível que as recentes manobras do Supremo são evidente transgressão da sua competência constitucional, da legislação trabalhista e **do sistema de precedentes**, o que ressalta **a necessidade de maior rigor na definição e aplicação de precedentes vinculantes a fim de que** se garanta a inteligibilidade do precedente de repercussão geral e seja afastada **a possibilidade de** reclamações que visem a rediscussão da matéria já julgada em sede trabalhista.

?O reconhecimento de repercussão geral da matéria gera uma situação paradoxal: se o tema já havia sido enfrentado pelo tribunal a ponto de serem cabíveis reclamações para preservar sua autoridade, como o recurso foi capaz de ultrapassar os gargalos processuais de admissibilidade do recurso extraordinário? A admissibilidade do recurso extraordinário, com esses fundamentos, mostra o reconhecimento do **fato de que o** tribunal não se debruçou **sobre o tema** e precisa oferecer uma resposta uniformizadora à sociedade. Esse é o caminho que deveria ser seguido pelo tribunal: discutir um assunto por vez, para assegurar precedentes sólidos, robustos e com comandos compreensíveis por seus destinatários. Caso contrário, abre-se espaço para um precedente pouco inteligível como orientação jurisprudencial, e incapaz de gerar expectativas legítimas sobre decisões futuras.? (DE QUINTANA FIGUEIREDO PASQUALETO, O.; PEREIRA BARBOSA, A. L., 2024)

Nesse sentido, **um conjunto de** precedentes assume papel fundamental na orientação de decisões que versam sobre a competência da Justiça do Trabalho sendo implicitamente objeto

das reclamações constitucionais. Entre esses, destacam-se a ADC 48, a ADPF 324, as ADIs 3.991 e 5.625, e a jurisprudência firmada no RE 958.252 (Tema 725). Neste capítulo serão expostos para fins de análise quanto ao uso das reclamações constitucionais dois precedentes em especial, o julgamento da ADPF 324 e o Tema 725.

A Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 foi um marco jurisprudencial de grande relevância no contexto da legislação trabalhista brasileira, abordando a controvérsia em torno da terceirização de atividades-fim. Este julgamento, realizado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), firmou-se como precedente de repercussão geral, influenciando significativamente a **interpretação e aplicação do direito** do trabalho no Brasil. No cerne da ADPF 324 estava a discussão sobre **a possibilidade de** terceirização irrestrita, ou seja, a contratação de serviços terceirizados tanto para atividades-meio quanto para atividades-fim da empresa contratante. Historicamente, a Súmula 331 do Tribunal



Superior do Trabalho (TST) estabelecia limitações à terceirização, permitindo-a apenas para atividades-meio, além de impor restrições e responsabilizações à empresa contratante quanto aos direitos trabalhistas dos empregados terceirizados. O STF, ao julgar a ADPF 324, reavaliou essa jurisprudência à luz **dos princípios constitucionais** da livre iniciativa e **da valorização do trabalho humano**. A Corte considerou que a proibição da terceirização das atividades-fim constituía uma limitação excessiva à liberdade empresarial e **ao princípio da livre concorrência**. Argumentou-se que tal restrição não encontrava respaldo direto **na Constituição Federal de 1988** e que a modernização das relações de trabalho exigia uma nova interpretação que equilibrasse os interesses econômicos e os direitos dos trabalhadores. O acórdão do STF, então, declarou a inconstitucionalidade das restrições impostas pela Súmula 331 do TST, afirmando que a terceirização de atividades-fim é compatível com a Constituição, desde que observados os direitos fundamentais dos trabalhadores, como a garantia de condições dignas de trabalho, **o respeito aos** direitos trabalhistas básicos e a não precarização das relações de emprego. Com isso, o Supremo Tribunal Federal estabeleceu que as empresas podem contratar serviços terceirizados para quaisquer **de suas atividades**, **sem** que isso implique, per se, violação aos direitos constitucionais dos trabalhadores.

Esta decisão representou uma mudança paradigmática na interpretação das normas trabalhistas, promovendo maior flexibilidade nas formas de organização do trabalho e potencialmente incentivando a competitividade e eficiência das empresas. No entanto, o STF também enfatizou **a necessidade de** mecanismos eficazes de fiscalização e de salvaguardas para prevenir abusos **e garantir a** proteção dos direitos dos trabalhadores terceirizados. Em síntese, o julgamento da ADPF 324 pelo STF configurou um precedente de repercussão geral ao

permitir a terceirização ampla, inclusive das atividades-fim, fundamentado na compatibilidade dessa prática com **os princípios constitucionais** da livre iniciativa e valorização do trabalho, o que se mostra inverídico. Este precedente é um exemplo paradigmático da dinâmica jurisprudencial e da **adaptação do direito** às transformações socioeconômicas contemporâneas, refletindo **a possibilidade do** Supremo interferir diretamente no padrão decisório dos tribunais da Justiça do Trabalho, inclusive para atuar na supressão de garantias aos trabalhadores, como entende também Gonçalves e Almeida (2019). Ocorre que, em meio à 4 mil ações que questionavam **a aplicação da** súmula 331 TST, foi enviada a ADPF 324 à Corte Suprema, embasada na tese de que, proibir a terceirização feria **o princípio Constitucional da** legalidade, da livre iniciativa e da Liberdade de contratar. Nesse interim, no dia 30/08/2018, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu por 7 votos, sendo dos seguintes (Luís Roberto Barroso, Luiz Fux, Alexandre de Moraes, Dias Toffoli, Gilmar Mendes, Celso de Mello, Cármen Lúcia) contra 4 de (Luiz Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski, Marco Aurélio Mello), que é constitucional **o emprego de** terceirizados na atividades-fim das empresas. O que nota-se portanto, é o triunfo da elite burguesa brasileira sob as camadas mais pobres de trabalhadores. Nem mesmo a lei, a qual deveria ser a legítima vontade do povo, nem mesmo o juiz, o qual deveria ser o aplicador da Justiça puderam evitar a vitória da classe média. (GONÇALVES; ALMEIDA,



2019)

Já quanto ao Tema 725, esse, tendo como leading case o Recurso Extraordinário (RE) 958252, abordou a licitude da contratação de mão-de-obra terceirizada para a prestação de serviços relacionados com a atividade-fim da empresa tomadora de serviços. Este debate, fundamentado nos artigos 2º, 5º, II, XXXVI, LIV e LV, e 97 **da Constituição Federal**, questionou o disposto na Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o alcance da liberdade de contratar na esfera trabalhista. Ao decidir pela licitude da terceirização das atividades-fim, o STF desencadeou uma transformação significativa na jurisprudência trabalhista brasileira. A Corte justificou a decisão com base nos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência, argumentando que a proibição imposta pela Súmula 331 do TST restringia excessivamente a liberdade empresarial e não encontrava respaldo direto **na Constituição Federal**. Todavia, essa decisão do STF gerou intensas críticas no meio jurídico e acadêmico.

A crítica mais acentuada refere-se à desconsideração da competência da Justiça do Trabalho. A Justiça do Trabalho, especializada na proteção dos direitos laborais, foi afastada de casos cruciais que envolvem a terceirização, potencialmente precarizando as relações de trabalho. Ao permitir a terceirização irrestrita, o STF enfraqueceu as salvaguardas que protegiam os trabalhadores terceirizados, ignorando a expertise da Justiça do Trabalho em resolver conflitos laborais e assegurar direitos fundamentais. A decisão do STF também pode

levar a uma fragmentação e complexidade indesejadas na resolução de conflitos trabalhistas. A distinção entre regimes jurídico-administrativos e trabalhistas, embora tecnicamente justificável, desconsidera a realidade das condições enfrentadas pelos trabalhadores terceirizados, que muitas vezes são marcadas pela precarização e vulnerabilidade. Ao afastar a Justiça do Trabalho, o STF impôs uma barreira adicional ao acesso à justiça especializada, comprometendo a proteção integral dos direitos dos trabalhadores.

Ademais, essa decisão é vista como uma submissão aos interesses econômicos em detrimento **dos direitos fundamentais** dos trabalhadores. A flexibilização das normas trabalhistas, promovida sob o argumento de modernização e competitividade, pode ser interpretada **como uma forma de** enfraquecer as garantias constitucionais dos trabalhadores, favorecendo as empresas em um contexto de crescente precarização das relações laborais. Portanto, o julgamento do Tema 725 pelo STF, ao declarar lícita a terceirização de atividades-fim, revela uma postura que prioriza a liberdade empresarial e a competitividade econômica, mas que criticamente compromete a proteção dos trabalhadores e desrespeita a competência da Justiça do Trabalho. Esta decisão destaca as tensões e desafios na **aplicação das normas** constitucionais no contexto contemporâneo das relações de trabalho, sublinhando **a necessidade de** um equilíbrio mais justo entre a flexibilidade econômica e a garantia dos direitos laborais.

?No caso analisado, acerca do Tema 725, observamos que não há um padrão claro e prospectivo **em relação ao precedente**, já que o tribunal revisa o precedente no curso das reclamações constitucionais. Assim, não parece ser a Justiça do Trabalho que desrespeita a autoridade do STF (visto que os casos julgados -pejotização, contratação de advogados associados e uberização -



não se enquadram no precedente firmado no Tema 725), mas é o próprio STF que tem expandido o precedente, reescrevendo a todo tempo o seu entendimento.? (DE QUINTANA FIGUEIREDO PASQUALETO, O.; PEREIRA BARBOSA, A. L, 2024)

A partir dos mencionados precedentes, surgem uma gama de decisões onde os votos se dividem entre aqueles que entendem **que o julgamento** das reclamações atalha a competência originária da Justiça do Trabalho e aqueles que alegam ser competente ao Supremo a rediscussão da matéria decidida em seara trabalhista.

Após o julgamento do Tema 725 e da ADPF 324, reclamações constitucionais começaram a chegar ao STF, com a alegação de que a Justiça do Trabalho estaria desrespeitando a autoridade do STF **em relação ao** tema. Como evidenciado na pesquisa ?Terceirização e pejotização no STF: análise das reclamações constitucionais? (PASQUALETO; BARBOSA; FIOROTTO, 2023), houve um grande aumento na quantidade de decisões monocráticas **em sede de** reclamações constitucionais envolvendo terceirização **a partir de** 20199. O parâmetro mais mencionado pelos litigantes no período analisado na pesquisa foi o Tema 725 (PASQUALETO; BARBOSA; FIOROTTO,

2023, p. 5). Essas reclamações foram a origem da polêmica envolvendo o suposto desrespeito às decisões do STF, evidenciada pela necessidade do STF em reafirmar sua autoridade, julgando procedente diversas reclamações constitucionais. Daí a importância de verificar o tema das reclamações constitucionais nas quais há menção à terceirização de atividade-fim, bem como de que maneira o STF se posicionou nesses casos.? (DE QUINTANA FIGUEIREDO PASQUALETO, O.; PEREIRA BARBOSA, A. L, 2024) ?

Conclui-se, portanto, que a reclamação constitucional, cujo objeto seja rediscussão dos fatos em casos de pejotização, representa uma séria ofensa ao **sistema de precedentes**. A reanálise dessas matérias pelo STF desafia a uniformidade e previsibilidade esperadas **das decisões judiciais**, além de desconsiderar a expertise e competência da Justiça do Trabalho. As manobras recentes do STF indicam uma tendência preocupante de expandir seus precedentes de maneira incoerente, prejudicando a estabilidade **jurídica e a proteção** dos direitos trabalhistas. Sendo, portanto, crucial que haja um rigor maior na definição e **aplicação dos precedentes** vinculantes, garantindo a inteligibilidade das decisões e evitando a rediscussão de matérias já julgadas. Somente assim será possível assegurar a autoridade **do sistema de precedentes e a proteção** efetiva dos trabalhadores, alinhando-se aos princípios constitucionais e promovendo uma justiça mais equitativa e previsível.

## 5. ANÁLISE DO PADRÃO DECISÓRIO DO STF QUANTO À PEJOTIZAÇÃO COMO OBJETO DE RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL.

A presente análise, ainda que breve, pretende voltar-se às decisões recentes das reclamações constitucionais em matéria de pejotização com a finalidade de denotar quais repercussões e reflexões são geradas **a partir da** base de inteligência jurisprudencial defendida

pelo Supremo Tribunal Federal em matéria de pejetização.

O levantamento jurisprudencial adotou como metodologia a pesquisa qualiquantitativa de cunho documental realizada via internet, no link de ?jurisprudência? localizado no site do STF <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/pesquisarInteiroTeor.asp>, com **a utilização dos** seguintes descritores de busca: ?pejetização?, ?STF? e ?reclamação constitucional? Conforme já mencionado, o STF, **por meio da** ADPF 324 e do Tema 725, validou a terceirização nas atividades-fim das empresas. Em várias reclamações (Rcl 47.843 AgR, Rcl 58.301, Rcl 53.771, Rcl 57.391-AgR, Rcl 58.104-AgR, Rcl 57.057-AgR), observa-se **a aplicação da mesma linha de raciocínio** à "pejetização", embora existam diferenças significativas nos regimes de contratação. Logo, a "pejetização" não se alinha estritamente com os fundamentos dessas decisões. A Justiça do Trabalho, ao avaliar casos de "pejetização", não

contesta a licitude da modalidade de contratação, **mas sim a** fraude ao vínculo empregatício, conforme previsto **no art. 9º da** Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Isso requer análises detalhadas de fatos e provas, em conjunto com **o princípio da** primazia da realidade. Tal competência é assegurada pelo art. 114 **da Constituição Federal** (CF), permitindo à Justiça do Trabalho decidir sobre o vínculo trabalhista com base nos elementos dos **arts. 2º e 3º da** CLT, fatos e provas, e nos princípios específicos da área. Portanto, quando verificado que a "pejetização" visa principalmente descumprir normas trabalhistas, constituindo fraude à legislação e à contratação (art. 9º da CLT), é justificável afastar **a aplicação da** tese firmada pelo STF no Tema 725. Nesse sentido, é essencial destacar que o acórdão da ADPF 324, que trata da licitude na atividade-fim, não impede o reconhecimento de abusos na terceirização de atividade-fim em casos concretos, permitindo o afastamento deste precedente.

Recentemente, decisões do STF, como a Rcl 56.098 e Rcl 57.133 (Brasil, ), sob a relatoria do Ministro Luiz Fux, têm reiterado que não há irregularidade na contratação de pessoas jurídicas formadas por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante. Essas decisões **sustentam que a** Justiça do Trabalho violou a autoridade da decisão na ADPF 324 ao afastar a terceirização por "pejetização" em contratos de associação imobiliária, reconhecendo o vínculo empregatício.

Como resultado, **é evidente que** as reclamações constitucionais estão sendo propostas como meio para a "recorribilidade extraordinária", **com o objetivo de** pressionar o STF pelo afastamento da competência material da Justiça do Trabalho para analisar casos de fraude na contratação por "pejetização", reconhecendo o vínculo empregatício. Embora a Suprema Corte tenha decidido que não lhe cabe reexaminar a prova dos autos, inclusive **em sede de** reclamatória, isso é frequentemente ignorado, conforme apontado na Nota Técnica nº 03/2023 de autoria da Anamatra (Associação Nacional de Magistrados da Justiça do Trabalho) em parceria com alunos da USP (Universidade de São Paulo):

?Assim, tem sido evidente **que as decisões** monocráticas e colegiadas do Supremo Tribunal Federal (STF) que têm sido proferidas, na maior parte das reclamações, tem restringido cada vez mais a competência dos juízes do Trabalho, o que tem causado um grande impacto na preservação e defesa da competência material da Justiça do Trabalho.? (ANAMATRA, 2023)

Outro exemplo a ser citado é o julgamento da Rcl. 55.607/ES (Brasil, 2022).



Sucintamente, a decisão objeto refere-se a uma sentença proferida, onde foram julgados improcedentes os pedidos da parte autora para reconhecimento do vínculo de emprego e recebimento de verbas trabalhistas. Em grau recursal, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) conheceu o recurso interposto pela parte autora e, no mérito, deu parcial provimento para

reconhecer o vínculo empregatício e condenar as reclamadas ao pagamento das verbas trabalhistas. A decisão foi mantida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Ocorre que o Ministro Luís Roberto Barroso, relator da reclamação supracitada, cassou a decisão contestada e determinou a adoção de um novo cunho decisório que observasse a jurisprudência vinculante do Supremo Tribunal Federal:

“Considero, portanto, que o contrato de emprego não é a única forma de se estabelecerem as relações de trabalho. Um mesmo mercado pode comportar alguns profissionais que sejam contratados pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho e outros profissionais cuja atuação tenha um caráter de eventualidade ou maior autonomia. Desse modo, são lícitos, ainda que para execução da atividade-fim da empresa, os contratos de terceirização de mão de obra, parceria, sociedade e de prestação de serviços por pessoa jurídica (pejotização), desde que o contrato seja real, isto é, de que não haja relação de emprego com a empresa tomadora de serviço, com subordinação, horário para cumprir e outras obrigações típicas do contrato trabalhista, hipótese em que se estaria fraudando a contratação. (BRASIL, 2022)

Do mesmo modo, a Primeira Turma já decidiu, em caso análogo, ser lícita a terceirização por “pejotização”, onde apontou não existir irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante, na Rcl 39.351 (Brasil, 2020).

Por fim, é de importante análise também o voto proferido por Min Alexandre de Moraes em julho de 2023 na Rcl 61.115 (Brasil, 2023). Se depreende do seu decisório um caráter não apenas voltado a possibilidade do uso da reclamação constitucional para tratar essa temática com fundamento nos precedentes de repercussão geral, mas principalmente uma preocupação com o livre exercício da atividade econômica, indicando ainda o sistema de produção capitalista celebrizado pelo texto constitucional, conforme se vê:

“No julgamento do Tema 725 da Repercussão Geral - RE 958.252 (Rel. Min. LUIZ FUX), reconheceu-se a possibilidade de organização da divisão do trabalho não só pela terceirização, mas de outras formas desenvolvidos por agentes econômicos. A tese, ampla, tem a seguinte redação: “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?”. No julgamento da ADPF 324 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO), assentou-se a constitucionalidade da terceirização de atividade-fim ou meio, com a fixação da seguinte TESE: “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?**. Conforme ressaltai em meu voto na ADPF 324, **?a Constituição Federal não veda ou restringe expressa ou implicitamente a possibilidade de** terceirização, enquanto possibilidade de modelo

organizacional, como bem destacado pelos votos dos Ministros relatores ROBERTO BARROSO e LUIZ FUX, cujos fundamentos adoto, sem, contudo, repeti-los, por celeridade processual e razoável duração do voto. Vou, porém, mais além **ao afirmar que** a Constituição Federal tampouco impõe qual ou quais as formas de organização empresarial devam ou possam ser adotadas, pois assegurou a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei. **No sistema de** produção capitalista, consagrado constitucionalmente, a escolha do modelo organizacional das empresas compete ao empreendedor, não podendo ser imposta pelo Estado. O texto constitucional não permite, ao poder estatal ? executivo, legislativo ou judiciário ? impor um único e taxativo modelo organizacional para as empresas, **sob pena de** ferimento aos princípios constitucionais da livre iniciativa e livre concorrência.? (BRASIL, 2023)

Por outro lado, observa-se também acertado entendimento de algumas decisões, especialmente aquelas de relatoria dos Ministros Edson Fachin e Flávio Dino, que adotam postura militante **no sentido de não ser** adequada à rediscussão dos fatos, o reconhecimento **ou não do** vínculo arbitrado fora da seara da Justiça do Trabalho e a inadequação evidente da propositura de reclamação sem observância estrita aos seus pressupostos de admissibilidade por não se amoldar às hipóteses previstas nos precedentes de repercussão geral. Nesse sentido, observa-se o julgamento da Reclamação 55.786-AgR (Brasil, 2023), cujo relator é o Min. Edson Fachin:

?Trata-se de reclamação constitucional, decisão proferida pela primeira turma do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, nos autos da reclamação trabalhista de nº 0000052-73.2021.5.11.0019, ajuizada por Ana Cláudia Fernandes de Almeida. **Por meio da** insurgência, a parte autora sustenta que há violação da autoridade de decisões desta Suprema Corte no bojo dos paradigmas da ADPF nº. 324, ADC nº. 48 e ADI nº. 5.625  
(...)

Examinando detidamente os autos, verifico que a situação descrita na inicial não se amolda a nenhuma das hipóteses de admissibilidade de reclamação. Trata-se de regular demanda trabalhista, na qual não se adota posicionamento distinto daquele firmado por este STF no tema da terceirização.  
(...)

No entanto, o processo originário consiste em ação **por meio da qual** a advogada requerente alegava que possuía vínculo empregatício com o



escritório, senão vejamos a transcrição da petição inicial da ação. Observe-se ainda que, na ADPF de nº. 324, admite-se terceirização de atividade-fim, discussão estranha a esses autos.

Aqui, a defesa da parte reclamante é a de que a advogada é associada ao escritório e não empregada. A lide há que ser dirimida e encerrada na justiça competente, sem acesso atalhado e privilegiado a este Supremo Tribunal Federal.

(...)

Sendo assim, a discussão versada na decisão reclamada não guarda a estrita aderência **com a matéria objeto da decisão** proferida na ADC 48, o que a torna incabível, pela carência de pressuposto necessário.

Ante o caráter excepcional da via reclamationária, a jurisprudência consolidou o entendimento pelo qual a relação de pertinência estrita entre o ato

reclamado e o parâmetro de controle é requisito indispensável para o cabimento de reclamação.? (BRASIL, 2023)

Convém destacar o julgamento da Rcl 63.573 (Brasil, 2024), tendo também como relator o Min Edson Fachin, com decisão transitada em julgado em 18/04/2024, que **em um caso** onde tratava-se do reconhecimento de vínculo empregatício envolvendo advogado, reafirmou o entendimento correto:

?Na situação específica trazida à apreciação não há como se reconhecer presente a estrita aderência entre o ato reclamado e os paradigmas que concluem pela licitude da terceirização. Da leitura do ato reclamado verifica-se que a condenação fundou-se em premissas fáticas que apontavam para a invalidade da contratação, circunstância que **não pode ser revisitada em sede de** reclamação sem revolvimento fático probatório. Sendo esses os fundamentos do acórdão reclamado, constata-se a ausência de similitude entre a matéria nele debatida e aquela objeto do paradigma invocado. Na espécie, a decisão pelo reconhecimento do vínculo da obreira diretamente com a contratante ocorreu pela constatação da presença dos requisitos reveladores da existência da relação de emprego, nos termos dos **arts. 2º e 3º da CLT**. Tal situação não foi objeto de debate quando do julgamento da ADPF 324. Ademais, nos julgamentos dos paradigmas, rechaçou-se a presunção da fraude pela terceirização, mas se anotou que **o seu ?exercício abusivo?** pode violar a dignidade do trabalhador, **de modo que** cabe, assim, à Justiça Trabalhista, diante da primazia da realidade, reconhecer os elementos fáticos que denotam a relação de emprego. E não cabe a alteração desses pressupostos fáticos pela via da Reclamação.? (BRASIL, 2024)

Nesse mesmo contexto, é pertinente mencionar as atuais decisões do Min Flávio Dino, como a proferida na Rcl 66.182 (Brasil, 2024) em 20/03/2024, que reafirma a ausência de aderência estrita **nos casos em que as decisões** da Justiça do Trabalho reconhecem vínculos empregatícios **com base em questões fáticas e** probatórias, como no caso em questão:



?**Em relação aos** paradigmas de controle apontados, quais sejam, ADPF n. 324/DF, ADC n. 48 e ADI 5625, entendo sem razão as reclamantes, por ausência de estrita aderência entre o ato impugnado e os paradigmas invocados. A interpretação da decisão reclamada, ao desconsiderar a contratação do profissional como corretor autônomo, na forma disposta na Lei 6.530/1978, não violou o que fora decidido por este Supremo Tribunal na ADPF 324, na ADC 48 e na ADI 5.625, no que diz respeito à constitucionalidade de relações de trabalho distintas da relação empregatícia com previsão na CLT. Enfatizo, de forma breve, que no **caso em análise**, a decisão reconheceu, com base nos fatos e provas da espécie, a existência do vínculo de emprego previsto **no art. 3º da CLT**. Sendo a via reclamatória excepcional, a jurisprudência desta Corte considera como indispensável para o cabimento da reclamação, a aderência estrita entre o ato reclamado e **o conteúdo do** paradigma apontado como violado, o que não se verificou na espécie. O Tribunal Regional do Trabalho considerou, em sua decisão, que foi confirmada pelo Tribunal Superior do Trabalho, que a prestação de serviços firmada entre as partes, configurava-se como verdadeira relação empregatícia. A decisão reclamada não merece reforma, **uma vez que o** reconhecimento do vínculo empregatício não se deu em razão da constatação de licitude ou ilicitude da terceirização da atividade-fim, mas sim pela

verificação, no caso concreto, dos elementos caracterizadores da relação de emprego, impondo-se, por isso, **o reconhecimento da** relação de emprego entre as partes.? (BRASIL, 2024)

**Da mesma forma**, decidiu muito recentemente o Min Edson Fachin, ao julgar a RCL 60.620 (Brasil, 2024), em 10/04/2024, concluindo que compete à Justiça do Trabalho examinar fraudes no caso concreto:

?Não é possível, portanto, derivar desses julgados a chancela, sob o aspecto constitucional, da substituição de relações jurídicas empregatícias a que apenas se atribui roupagem de contrato formal, inclusive sob o prisma do cumprimento das obrigações trabalhistas e fiscais. A abordagem de princípios como livre iniciativa, legalidade, proteção ao emprego, ainda que invocados como argumentos que conduziram às conclusões alcançadas pelo Tribunal, não constituem fundamento autônomo que autorize a expansão da fundamentação lá adotada para cada situação específica e diversa levada à apreciação da Justiça do Trabalho. Ademais, **no julgamento dos** paradigmas rechaçou-se a presunção da fraude pela terceirização, mas se anotou que **o seu exercício** abusivo poderia violar a dignidade do trabalhador, **de modo que** cabe, assim, à Justiça Trabalhista, diante da primazia da realidade, reconhecer os elementos fáticos que constituem a relação de emprego. Compete à Justiça do Trabalho efetuar a análise minuciosa de fatos e provas trazidos à sua apreciação, inclusive para poder concluir sobre **a existência de** eventual fraude à legislação trabalhista.? (BRASIL, 2024)



Ao longo deste último capítulo, foram analisadas as decisões mais notáveis **no que se refere** ao uso da reclamação constitucional para discussão da pejetização. As decisões destacadas demonstram um movimento que, inicialmente aponta para a validação dessa via como sendo legítima a discussão da temática, mas que, muito recentemente, indicam um uma apreciação diversa sobre a competência do Supremo em decidir sobre matéria de fato já vislumbrada na seara trabalhista, principalmente na postura minoritária de figuras como os Ministros Edson Fachin e Flávio Dino.

Logo, se exprime a conclusão de que há, em verdade, evidente inconsistência na base de inteligência daquele que é o guardião **da Constituição Federal**, o que se reflete em insegurança jurídica que recai sobre aqueles que postulam perante a Justiça do Trabalho, na imagem do exercício da advocacia, daqueles que decidem e interpretam o direito, personificado na imagem da magistratura, mas sobretudo perante a classe trabalhadora, que se vê ameaçada diante do desarranjo proporcionado pela ausência de solidez no padrão decisório da Corte Suprema.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise **realizada neste trabalho** permitiu evidenciar a complexidade **que envolve o fenômeno da** pejetização e sua interface com o **sistema de precedentes judiciais no**

**ordenamento jurídico brasileiro**. A pejetização, como prática que visa a burlar direitos trabalhistas e previdenciários mediante a contratação de pessoas físicas **por meio de** pessoas jurídicas, insere-se em um contexto mais amplo de flexibilização das relações de trabalho e **de adoção de** políticas neoliberais no Brasil. Tal fenômeno tem se mostrado uma estratégia recorrente em diversos setores econômicos, comprometendo a proteção social dos trabalhadores e a integridade das normas laborais vigentes. A disseminação da pejetização revela uma tentativa de minimização dos custos associados aos encargos trabalhistas e previdenciários, resultando em uma precarização das condições de trabalho. Esse movimento está intimamente ligado às mudanças nas legislações trabalhistas, que buscam flexibilizar as formas de contratação e reduzir a rigidez do mercado de trabalho. No entanto, tal flexibilização **não deve ser confundida com a** desregulamentação completa, **uma vez que a Constituição Federal de** 1988 estabelece um robusto arcabouço de proteção aos direitos dos trabalhadores. As medidas que buscam flexibilizar as relações de trabalho devem, portanto, ser acompanhadas de uma análise cuidadosa dos impactos sobre a proteção social e os direitos laborais.

No que tange ao **sistema de precedentes judiciais**, constatou-se a relevância desses instrumentos para a uniformidade e **previsibilidade das decisões judiciais**, especialmente no âmbito do processo do trabalho. A definição de precedente, seus elementos essenciais (**ratio decidendi e obiter dictum**), e a forma como eles têm sido aplicados no contexto trabalhista foram objetos de análise detalhada. Verificou-se que, embora os precedentes sejam instrumentos fundamentais para a estabilidade **e coerência do ordenamento jurídico**, sua aplicação enfrenta desafios significativos, especialmente quando há uma reinterpretação frequente por parte dos tribunais superiores.

Entretanto, observou-se um limiar delicado entre **o respeito ao sistema de precedentes** e a reanálise da matéria trabalhista pelo Supremo Tribunal Federal (STF). As decisões da Corte



Suprema, como a ADPF 324 e o Tema 725, que tratam da terceirização de atividades-fim, têm sido invocadas como fundamento para o cabimento de reclamações constitucionais visando à rediscussão de casos de pejetização. Essas decisões inicialmente aparentam ser uma tentativa de **uniformizar a jurisprudência**, mas também expõem a Corte a críticas **quanto à sua** competência para revisar **questões fáticas e** probatórias já apreciadas pela Justiça do Trabalho, o que aponta para uma aparente tentativa de mitigação das competências dessa Justiça, que possui regras bem definidas tanto pela CLT quanto pela Constituição Federal.

A **análise do** padrão decisório do STF quanto à pejetização como objeto de reclamação constitucional aqui apresentada revela uma inconsistência na base de entendimento da Corte Suprema. Inicialmente, verificou-se uma tendência de validar a utilização da reclamação como

via legítima para discutir a temática. No entanto, observou-se, mais recentemente, uma postura mais restritiva de alguns ministros, que reconhecem a incompetência do STF para revisar **questões fáticas e** probatórias. Essa oscilação nas decisões contribui para uma insegurança jurídica que recai sobre os atores do sistema jurídico-trabalhista, como advogados, magistrados e, principalmente, sobre a classe trabalhadora, que se vê ameaçada diante da ausência de solidez no padrão decisório da Corte Suprema.

Portanto, conclui-se que a pejetização representa um desafio complexo, que exige uma análise cuidadosa da **relação entre o sistema de precedentes** e a competência da Justiça do Trabalho. Faz-se necessário um maior rigor na definição e **aplicação dos precedentes** vinculantes, **a fim de garantir a** inteligibilidade das decisões **e evitar a** rediscussão de matérias já julgadas, preservando assim a autoridade **do sistema de precedentes e a proteção** efetiva dos direitos dos trabalhadores. A consolidação de uma jurisprudência firme e coerente é essencial para assegurar **a segurança jurídica e a** previsibilidade nas relações de trabalho, contribuindo para a justiça social e a dignidade dos trabalhadores. A efetiva proteção dos direitos trabalhistas no Brasil passa pela rigorosa observância **dos precedentes judiciais** e pela delimitação clara das competências dos tribunais. Desse modo, somente com um sistema judiciário coeso e previsível será possível enfrentar os desafios impostos pela pejetização e assegurar um ambiente jurídico de proteção aos direitos trabalhistas justo e equilibrado para toda a classe trabalhadora, de forma que a clareza nos critérios de aplicação **e o respeito aos** limites das competências jurisdicionais são fundamentais para o fortalecimento do **Estado Democrático de Direito** e para a proteção **dos direitos fundamentais** dos trabalhadores.

Conclui-se, assim, que a complexidade do fenômeno da pejetização e sua interface com o **sistema de precedentes judiciais** no Brasil demandam uma atenção contínua e detalhada, ficando **evidente que a** interação entre a flexibilização das relações de trabalho **e a manutenção dos** direitos trabalhistas constitui um desafio constante para o **ordenamento jurídico brasileiro**, desde os tempos mais remotos até os dias de hoje.

## 7. REFERÊNCIAS:

AMENT, T. H. Autorreferência dos precedentes trabalhistas: sentido e limites. Revista



Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, v. 6, 20 dez. 2023.

ANAMATRA - ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Nota Técnica nº 003/2023 Relativa ao Convênio NTADT: Análise dos recentes julgados do STF acerca da competência da justiça do trabalho no Brasil. Brasília: Anamatra, 2023. 154p. Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2023/Pesquisa\\_Anamatra\\_USP\\_1.pdf](https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2023/Pesquisa_Anamatra_USP_1.pdf). Acesso em: 18 nov. 2023.

ARAÚJO NETO, Raul Lopes de; ROCHA, Álisson Santos. TERCEIRIZAÇÃO E PEJOTIZAÇÃO DO TRABALHO. Revista Direitos, Trabalho e Política Social, [S.L.], v. 9, n. 17, p. 104-129, 2023. Editora Sustentável. <http://dx.doi.org/10.56267/rdtps.v9i17.16131>.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 02 ago. 2023.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: Acesso em: 14 nov. de 2023.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017.

\_\_\_\_\_. Súmula nº 331 TST. Contrato de Prestação de Serviços. Legalidade. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html). Acesso em: 18 nov. 2023.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional nº 54.959. Relator: Min. Nunes Marques. Diário Oficial da União. Brasília, 09 maio 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/de/decisao-vinculo-corretot.pdf>. Acesso em: 01 jun. 2024.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional nº 39.351. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Diário Oficial da União. Brasília, 21 maio 2020.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional nº 61.115. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Diário Oficial da União. Brasília, 12 set 2023

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional nº 55.786. Relator: Min. Edson Fachin. Diário Oficial da União. Brasília, 02 mar 2023



\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional nº 63.573. Relator: Min. Edson Fachin. **Diário Oficial da União**. Brasília, 10 abr 2024.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional nº 66.182. Relator: Min. Flávio Dino. **Diário Oficial da União**. Brasília, 20 mar 2024

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional nº 60.620. Relator: Min. Flávio Dino. **Diário Oficial da União**. Brasília, 11 abr 2024

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2022. Brasília: 2023. **Disponível em:** <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral>. Acesso em: 15 nov. 2023.

BUSTAMANTE, Thomas. Obiter dicta abusivos: esboço de uma tipologia dos pronunciamentos judiciais ilegítimos. *Revista Direito GV*, v. 14, p. 707-745, 2018

CONSOLI, A. V. B.; JARDI, K. R.; SANTOS, M. J. dos. IMPACTOS DA LEI Nº 13.105/2015 NO PROCESSO DO TRABALHO E A INSTRUÇÃO NORMATIVA N. 39 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Revista Jurídica*, [S. l.], v. 2, n. 4, p. 1-20, 2019. **Disponível em:** <https://periodicosunidep.emnuvens.com.br/rjfd/article/view/90>. Acesso em: 30 maio. 2024.

DE MATOS, Gabriel Visoto; TANUY, Isabella; GUIMARÃES, Luís Carlos Moura. CRÍTICA AOS NOVOS CONTORNOS DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA: ATUAÇÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NA ADPF 324 E NO RE 958.252/MG. *Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília*, [S. l.], v. 14, n. 2, p. 227-238, 2019. **Disponível em:** <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/22423>. Acesso em: 31 maio. 2024.

DELGADO, Maurício Coutinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

DE QUINTANA FIGUEIREDO PASQUALETO, O.; PEREIRA BARBOSA, A. L. DIREITO DO TRABALHO, PRECEDENTES E AUTORIDADES DO STF: UM ESTUDO DE CASO **A PARTIR DO TEMA 725. REI** - REVISTA ESTUDOS INSTITUCIONAIS, [S. l.], v. 10, n. 2, p. 375-402, 2024. DOI: 10.21783/rei.v10i2.830. **Disponível em:** <https://estudosinstitucionais.com/REI/article/view/830>. Acesso em: 20 maio. 2024

DIDIER JR., **Fredie**; BRAGA, Paula Sarno; OLIVEIRA, Rafael Alexandria de. **Curso de Direito Processual Civil**: teoria da prova, direito probatório, decisão, precedente, coisa julgada e tutela provisória. vol.2, 10.ed. Salvador: JusPODIVM, 2015. p. 441.

DWORKIN, Ronald. A Justiça de Toga. São Paulo: editora WMF Martins Fontes, 2010

ESCORPIONI, L. C.; SANTOS JÚNIOR, V. G. dos. A APLICAÇÃO SUPLETIVA E SUBSIDIÁRIA DO **CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL** AO PROCESSO DO TRABALHO DIANTE DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 39 DO TST -. Revista Juris UniToledo, [S. l.], v. 2, n. 01, p. 76-87, 2023. **Disponível em:** <https://wyden.periodicoscientificos.com.br/index.php/jurisunitoledo/article/view/33>. **Acesso em:** 30 maio. 2024.

GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos (orgs.). Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018. p. 108.

GONÇALVES, Amanda Caroline Dias; ALMEIDA, Mário Lúcio Campos de. A REFORMA TRABALHISTA E A TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM: UM RETROCESSO SOCIAL. Revista Rumos da Pesquisa, Patrocínio, v. 1, n. 4, p. 217-230, jan. 2019. **Disponível em:** <https://www.unicerp.edu.br/public/magazines/docs/e7161a5a2be3-14b1.pdf#page=217>. **Acesso em:** 31 maio 2024.

LEAL, Fernando. Força autoritativa, influência persuasiva ou qualquer coisa: **o que é** um precedente para o Supremo Tribunal Federal? Revista de Investigações Constitucionais, Curitiba, vol. 7, n. 1, p. 205-236, jan./abr. 2020. DOI: 10.5380/rinc.v7i1.70888.

MACCORMICK, D. Neil; SUMMERS, Robert S. Interpreting precedents: a comparative study. London; New York: Routledge, 2016.

MACCORMICK, Neil. Retórica e **o Estado de Direito**. Rio de Janeiro: Elsevier Brasil, 2008.

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

MAZZA, S. Pejotização, espécie de fraude na relação trabalhista. Revista da Escola Judiciária do Piauí ? TJPI, v. 1, n. 1, março de 2017. **Disponível em:** <https://www.tjpi.jus.br/revistaejud/index.php/escolajudiciariapiaui/article/download/40/33> **Acesso em:** 30 maio 2024.

MITIDIERO, Daniel Francisco. Reclamação nas Cortes Supremas: entre a autoridade da decisão e a eficácia do precedente. 1. ed. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 2020. 143 p. Sumário **disponível em:** <http://www.stf.jus.br/arquivo/biblioteca/CapasSumarios/novasaquisicoes/2021/fevereiro/1181238/sumario.pdf>. **Acesso em:** 25 maio 2024



NEVES, D. A. A. Manual de direito processual civil. Vol. único. 8 ed. Salvador: JusPodivm, 2016.

PAULA, J. L. M. de; RIBAS, M. S. F. A Ratio Decidendi e a sua adequação ao caso concreto. Revista Ciênc. Juríd. Soc. UNIPAR. Umuarama. v. 19, n. 1, p. 75-85, jan./jun. 2016

PEREIRA, Leone. Pejotização: o trabalho como pessoa jurídica. São Paulo: Saraiva, 2013

PORTO, Lorena Vasconcelos; VIEIRA, Paulo Joarês. A "pejotização" na reforma trabalhista e a violação às normas internacionais de proteção ao trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 8, n. 80, p. 52-77, jul. 2019.

PRITSCH, Cesar et al. Precedentes no Processo do Trabalho: Teoria Geral e Aspectos Controvertidos. São Paulo (SP): Editora Revista do Tribunais. 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/precedentes-no-processo-do-trabalho-teoria-geral-e-aspectos-controvertidos/1279986341>. Acesso em: 20 maio 2024

REIMANN, Marcos Francisco. Cidadania e contratos atípicos de trabalho: as políticas sociais e ordenamento do trabalho. Porto Alegre: Fabris, 2002,

RODRIGUEZ, José Rodrigo. Como decidem as cortes? para uma crítica do direito (brasileiro). 2. ed. Rio de Janeiro: Fgv, 2013. 250 p.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. O processo do trabalho como instrumento do direito do trabalho: e as ideias fora do lugar do novo CPC. São Paulo: LTr, 2015. p. 112

TARUFFO, Michele. Precedente e Jurisprudência = precedente e jurisprudência. Revista de Processo, São Paulo, v. 36, n. 199, p. 139-155, set. 2011; Revista Forense, Rio de Janeiro, v. 108, n. 415, p. 277-290, jan./jun. 2012; In: Pritsch, Cesar Zucatti et al. (coord.). Precedentes no processo do trabalho: teoria geral e aspectos controvertidos. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020. p. 335-349.

THEODORO JÚNIOR, Humberto; ANDRADE, Érico. Precedentes no processo brasileiro. Rio de Janeiro: Forense, 2021. 192 p. [1197914] STJ

VOJVODIC, Adriana de Moraes. Precedentes e argumentação no Supremo Tribunal Federal: entre a vinculação ao passado e a sinalização para o futuro. 2012. Tese (Doutorado em Direito do Estado) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Acesso em: 25 abr. 2024.



=====

**Arquivo 1:** [TCC GABRIEL - VERSÃO FINAL.pdf \(9435 termos\)](#)

**Arquivo 2:** <https://periodicos.fgv.br/rda/article/download/43627/44704/92347> (16760 termos)

**Termos comuns:** 337

**Similaridade:** 1,30%

**O texto abaixo é o conteúdo do documento** [TCC GABRIEL - VERSÃO FINAL.pdf \(9435 termos\)](#)

**Os termos em vermelho foram encontrados no documento**

<https://periodicos.fgv.br/rda/article/download/43627/44704/92347> (16760 termos)

=====

1 Graduando em direito pela Universidade Católica de Salvador.

E-mail: gabriel.ines@ucsal.edu.br.

2 Orientador: Formado na Faculdade Ruy Barbosa (2008), mestrado em Políticas Sociais e Cidadania pela

Universidade Católica do Salvador (2016), na linha Trabalho e Questão Social. Membro do Núcleo de Estudos

do Trabalho (NET) desta mesma instituição. Possui especialização em Direito **do Estado pelo** Juspodivm (2012),

especialização em Direito e **Processo do Trabalho** pela Universidade Federal da Bahia (2011). Atualmente é

docente nas disciplinas Direito e **Processo do Trabalho** na UCSal - Universidade Católica de Salvador, e Coordenador do Núcleo de Prática Jurídica nesta mesma instituição. Eleito Conselheiro da Ordem dos Advogados

do Brasil - seccional Bahia para o triênio 2019 - 2021 e Presidente da Comissão Especial do Advogado Associado

da OAB/BA.

O RECONHECIMENTO DA LICITUDE DA ?PEJOTIZAÇÃO? NAS RECLAMAÇÕES CONSTITUCIONAIS: UMA ANÁLISE DA FUNÇÃO PRECÍPUA **DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL**

Gabriel Henrique Aquino de Santa Inês<sup>1</sup>

Prof. Vander Luiz Pereira Costa Junior<sup>2</sup>

RESUMO: Este trabalho tem como objetivo geral analisar a licitude da "pejotização" nas reclamações constitucionais, destacando a função **do Supremo Tribunal Federal** (STF) nesse contexto. Para atingir esse objetivo, foram estabelecidos objetivos específicos, incluindo a descrição da origem e disseminação da pejotização no Brasil, a análise do **sistema de precedentes no direito processual** civil e trabalhista, e a avaliação das tensões entre o respeito aos precedentes e a reanálise das matérias trabalhistas pelo STF. Além disso, busca-se explorar o padrão decisório do STF sobre a pejotização como objeto de reclamação constitucional e as implicações decorrentes da jurisprudência **da Corte Suprema**. O trabalho foi desenvolvido



através de uma abordagem de pesquisa bibliográfica e exploratória para compreender as perspectivas dos estudiosos sobre o assunto. Esta análise foi realizada através de um estudo teórico-normativo, incluindo revisão bibliográfica e análise jurisprudencial, visando assimilar as contribuições disponíveis na literatura especializada. O artigo ressalta **a importância de** conciliar a aplicação dos precedentes judiciais com a preservação das competências da Justiça do Trabalho e a salvaguarda dos direitos trabalhistas.

**PALAVRAS-CHAVES:** Pejotização, **Supremo Tribunal Federal**, Justiça do Trabalho, precedentes judiciais, direitos trabalhistas, terceirização.

**ABSTRACT:** This paper aims to analyze the legality of "pejotização" in constitutional claims, highlighting the role **of the Supreme** Federal Court (STF) in this context. To achieve this goal, specific objectives were established, including the description of the origin and dissemination of pejotização in Brazil, the analysis **of the precedent** system in civil and labor procedural law, and the assessment of the tensions between adherence to precedents and the re-examination of labor issues by the STF. Additionally, the study seeks to explore the STF's decision-making pattern regarding pejotização as a subject of constitutional claims and the implications arising from **the Supreme Court's** jurisprudence. The research was conducted through a bibliographic and exploratory approach to understand scholars' perspectives on the subject. This analysis was carried out through a theoretical-normative study, including a bibliographic review and jurisprudential analysis, aiming to assimilate the contributions available in specialized literature. The paper emphasizes the importance of reconciling **the application of** judicial precedents with the preservation of the competencies of the Labor Court and the safeguarding of labor rights.

**KEY-WORDS:** Pejotização, Supreme Federal Court, Labor Court, judicial precedents, labor rights, outsourcing.

SUMÁRIO: 1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS 2. NOÇÕES INTRODUTÓRIAS SOBRE O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL 3. O SISTEMA DE PRECEDENTES NO DIREITO PROCESSUAL CIVIL E TRABALHISTA 4. O LIMIAR ENTRE O RESPEITO AO SISTEMA DE PRECEDENTES E A REANÁLISE DA MATÉRIA TRABALHISTA PELO STF 5. ANÁLISE DO PADRÃO DECISÓRIO DO STF QUANTO À PEJOTIZAÇÃO COMO OBJETO DE RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS 7. REFERÊNCIAS

## 1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A atualidade do ordenamento jurídico brasileiro é marcada por uma maior flexibilização das relações de trabalho, evidenciada pela ascensão do fenômeno da "pejotização". Essa prática consiste na contratação de pessoas físicas por meio de pessoas jurídicas, muitas vezes com o intuito de burlar os direitos trabalhistas e previdenciários. O presente trabalho propõe-se a analisar a pejotização e suas implicações no âmbito jurídico, com ênfase na relação entre o sistema de precedentes judiciais e a competência da Justiça do Trabalho para lidar com esse fenômeno. Inicialmente, serão apresentadas noções introdutórias sobre a pejotização, sua origem e disseminação no contexto do desenvolvimento do capitalismo e da adoção de políticas neoliberais no Brasil. Essa abordagem inicial visa compreender o contexto em que esse fenômeno se insere e suas principais características. Em seguida, será realizada uma análise do sistema de precedentes no direito processual civil e trabalhista. Será discutida a importância dos precedentes judiciais, suas definições e elementos, bem como a forma como esses instrumentos têm sido aplicados no processo do trabalho, considerando as particularidades desse ramo do direito. Na sequência, será examinado o limiar entre o respeito ao sistema de precedentes e a reanálise da matéria trabalhista pelo Supremo Tribunal Federal (STF). Essa discussão abordará os efeitos vinculantes das decisões do STF, a competência da Justiça do Trabalho e as tensões que emergem da interação entre esses elementos. Por fim, será realizada uma análise do padrão decisório do STF quanto à pejotização como objeto de reclamação constitucional. Essa etapa buscará evidenciar as repercussões e reflexões geradas a partir da jurisprudência da Corte Suprema nessa temática. Com essa abordagem, espera-se contribuir para o debate acerca da pejotização e seu tratamento jurídico, bem como para a compreensão dos desafios enfrentados na conciliação entre o sistema de precedentes e a competência da Justiça do Trabalho.

## 2. NOÇÕES INTRODUTÓRIAS SOBRE O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL.



Na atual conjuntura **do ordenamento jurídico brasileiro** pós reforma trabalhista, em que fica evidente uma maior flexibilização das relações de trabalho, observa-se uma tendência de reconhecimento da prática da **pejotização** como forma lícita de relação de trabalho, especialmente por parte do órgão máximo **do poder judiciário** no Brasil, **o Supremo Tribunal Federal** - STF. Esse fenômeno ocasiona não apenas um enfraquecimento das conquistas dos direitos trabalhistas, mas também gera uma reflexão acerca dos limites impostos pela Constituição ao exercício do STF.

A prática conhecida como pejotização, embora tenha se intensificado nos últimos anos, tem suas raízes em transformações econômicas e sociais ocorridas ao longo do século XX. No Brasil, a consolidação do modelo de desenvolvimento capitalista, aliado às políticas neoliberais, contribuiu para o surgimento e disseminação desse fenômeno. No período pós-segunda guerra mundial, com **a expansão das** atividades empresariais e o surgimento de novas formas de organização do trabalho, observou-se uma crescente demanda por mão de obra flexível, especializada e, **do ponto de vista** neoliberal, especialmente barata. Nesse contexto, surgiram as primeiras manifestações da terceirização e da contratação de serviços **por meio de** pessoas jurídicas, para fomento da competitividade mercadológica, como apontado por Leone Pereira (2015, p. 64):

A globalização da economia, e conseqüente aumento da competição, além da revolução tecnológica, determinam um intenso processo de alteração de paradigmas. No âmbito da gestão empresarial, a nova política industrial trabalha com a ideia de reestruturação de setores sujeitos à condição de competitividade, **que consiste em** produzir mais, com menos empregados. (PEREIRA, 2015, p. 64)

A pejotização pode ser entendida como a prática na qual empresas contratam serviços de pessoas físicas **por meio de** pessoas jurídicas, **na maioria das vezes** com o intuito de reduzir encargos trabalhistas e previdenciários. Essa prática envolve **a criação de** empresas individuais (Empresas Individuais de Responsabilidade Limitada - EIRELI ou Microempreendedor Individual - MEI) ou **a constituição de** sociedades limitadas unipessoais, que são utilizadas como intermediárias entre o prestador de serviços e o contratante. Entre as características levantadas **por aqueles que** estimulam a pejotização, destacam-se a autonomia do prestador de serviços na gestão de suas atividades laborais, a subordinação ao contratante apenas quanto aos resultados esperados, a ausência de vínculo empregatício formal e a prestação de serviços

de forma contínua e exclusiva para uma empresa contratante. Contudo, **parte da doutrina** especializada alerta para a intenção oculta que se pretende com a vulgarização dessa prática. O termo pejotização ou **pejotização** começou a ser utilizado pelos próprios tribunais quando da elaboração de jurisprudências que tratavam de situações em que determinado serviço era contratado (serviços pessoais), exercidos de modo subordinado, com habitualidade, onerosidade, mas que, no entanto, era realizado através de uma pessoa jurídica. Essa PJ constituída com o fim de realizar serviços pessoais para mascarar eventuais relações de emprego que notoriamente seriam existentes.? (MAZZA, 2017, p. 222.)



Ao longo das últimas décadas, a pejetização expandiu-se e complexificou-se, abrangendo uma variedade de setores econômicos e modalidades de contratação. Empresas de diversos portes passaram a adotar essa prática como estratégia de gestão de pessoal, visando reduzir custos trabalhistas, aumentar a flexibilidade na contratação e, na maioria dos casos, evitar o reconhecimento de vínculos empregatícios:

Essas empresas surgem incentivadas pela ideologia do empreendedorismo, pois transformam o trabalhador em empresário, não obstante este permaneça nas mesmas condições de um empregado. O discurso dominante exalta o trabalho autônomo, o cooperativismo e o empreendedorismo como alternativas de combate ao desemprego e como formas mais modernas e adequadas ao capitalismo flexível dos dias atuais (PEREIRA, 2015, p. 22)

**Além disso**, a pejetização tem sido utilizada como mecanismo para driblar as garantias expressas **na Consolidação das Leis** Trabalhistas, gerando impactos negativos ao Estado, que deixa de arrecadar contribuições previdenciárias, mas principalmente à classe trabalhadora brasileira, a principal afetada com as consequências da ofensa aos direitos trabalhistas. A disseminação da pejetização tem levantado preocupações quanto à precarização do trabalho, à sonegação de direitos trabalhistas e à desigualdade nas relações laborais.

Preliminarmente, é necessário distinguir **o conceito de** terceirização da prática da contratação de pessoas jurídicas de forma fraudulenta. A terceirização legítima ocorre quando uma empresa contrata outra para realizar serviços específicos, podendo incluir atividades-meio ou atividades-fim, desde que respeitados certos critérios legais. A reforma trabalhista de 2017 ampliou **a possibilidade de** terceirização para todas as atividades, mas para ser legítima, deve-se garantir autonomia, ausência de subordinação direta e **a existência de** um contrato comercial entre as empresas.

?A ?pejetização? não pode, portanto, ser confundida com a terceirização, muito embora existam semelhanças, **na medida em que**

seriam formas de não estabelecer vínculo direto (em teoria) entre o trabalhador que prestará serviço e a empresa tomadora ? na terceirização, existe a empresa prestadora de serviços como interveniente, enquanto, na ?pejetização?, existe a pessoa jurídica (que **nada mais é do que** um disfarce da pessoa física, nesse caso). Sendo assim, na ?pejetização?, trata-se uma relação empregatícia (no aspecto fático) como mera 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 (art. 9º da CLT).?

Desse modo, a correta identificação dos elementos constitutivos da relação de emprego é crucial para diferenciar a pejetização fraudulenta da terceirização legítima.

Um dos elementos fundamentais do vínculo empregatício é a personalidade, **que implica na** prestação de serviços de forma direta e subordinada pelo empregado ao empregador. No



entanto, na pejetização, a pessoa jurídica interposta pelo trabalhador é quem formalmente presta os serviços à empresa contratante, o que aparentemente afasta a pessoalidade. Contudo, na prática, o trabalhador continua exercendo suas atividades de forma pessoal, sob orientação e controle do empregador, **o que caracteriza** uma burla a esse elemento (DELGADO, 2019). Outro elemento essencial do vínculo empregatício é a subordinação, que se manifesta na relação de hierarquia e dependência entre empregado e empregador. Embora na pejetização o contrato estabeleça uma suposta autonomia do prestador de serviços, **na prática, a** subordinação ainda se faz presente. O trabalhador é submetido às diretrizes, horários e metas da empresa contratante, evidenciando **a existência de** uma relação de subordinação que, mesmo mascarada pela interposição da pessoa jurídica, configura vínculo empregatício (DELGADO, 2019).

A onerosidade, caracterizada pela remuneração do trabalho prestado pelo empregado, é outro elemento inerente ao vínculo empregatício. No que se refere à pejetização, embora o pagamento seja direcionado à pessoa jurídica do trabalhador, na prática, representa a contraprestação pelo serviço efetivamente realizado pelo próprio trabalhador. A interposição da pessoa jurídica serve como artifício para reduzir encargos trabalhistas, mas não altera a natureza onerosa da relação de trabalho (DELGADO, 2019).

Por fim, a habitualidade, que se refere à prestação de serviços de forma contínua e não eventual, é outro elemento que caracteriza o vínculo empregatício. Na pejetização, embora o contrato muitas vezes seja estabelecido de forma temporária ou por projeto, na prática, o trabalhador acaba por prestar serviços de forma habitual e permanente para a empresa contratante. Essa continuidade na prestação de serviços evidencia **a existência de** um vínculo

empregatício, independentemente da forma de contratação (DELGADO, 2019).

Diante desse panorama, fica **evidente que a** pejetização não apenas suscita debates sobre **a interpretação e aplicação** das normas trabalhistas e constitucionais, como também representa uma estratégia para burlar os elementos essenciais que configuram o vínculo empregatício. Essa prática desafia a proteção aos direitos trabalhistas e previdenciários, o que ensejaria, em tese, a atuação firme por parte **do poder judiciário e** dos órgãos fiscalizadores para coibir abusos e garantir a efetivação dos direitos dos trabalhadores.

### 3. O SISTEMA DE PRECEDENTES NO DIREITO PROCESSUAL CIVIL E TRABALHISTA.

O CPC/2015, junto à CLT pós-reforma, destacam os efeitos vinculantes dos precedentes, utilizando técnicas estabelecidas por essas próprias legislações. Esta efetivação dos precedentes impacta diretamente a hierarquia das normas no ordenamento jurídico nacional, levantando a questão central: como esses precedentes devem ser integrados ao sistema processual trabalhista? Diante dessas considerações, surge **a necessidade de** examinar a aplicação desses precedentes, especialmente considerando **que o processo do trabalho** possui procedimentos específicos delineados na CLT, cujo arcabouço legal visa proteger a parte mais vulnerável da relação, **ou seja, o** trabalhador. Nessa perspectiva, este tópico buscará analisar de forma sucinta **os precedentes e** suas definições, além de destacar sua aplicabilidade dentro

do **processo do trabalho**, tendo em conta as disposições do CPC/2015. A análise se debruça sobre como esses instrumentos falham na tentativa de serem harmonizados com os procedimentos estabelecidos na CLT, considerando as particularidades e a finalidade protetiva desse ramo do direito.

O **conceito de** precedente no ordenamento jurídico é fundamental para compreendermos sua função e importância **no contexto em** análise. O **precedente**, em sentido amplo, é **uma decisão judicial** tomada **em um caso concreto**, cujo elemento normativo serve como diretriz para julgamentos posteriores de casos semelhantes. Em um sentido mais amplo, o precedente é um evento passado que orienta a ação presente. Assim, qualquer decisão judicial pode ser considerada como precedente, e sua relevância varia **de acordo com** cada ordenamento jurídico. A existência dos precedentes está intimamente ligada ao passado, pois os julgadores têm **o dever de** considerar decisões anteriores ao decidir casos similares no presente, assim como aponta Adriana Vojvodic (2012)

?Decidir com base em precedentes se dá em função de outra decisão já ter

sido tomada no passado, e a mera existência dessa decisão faz com que em algum sentido ela deva ser considerada para a nova resolução. Essa é uma visão de precedente comum a diversas correntes de pensamento. A partir dela, algumas questões podem ser levantadas, como qual é o poder desses precedentes em determinar a decisão futura ou como se dá a identificação no texto do precedente dos elementos que formam essa determinação, além de questões sobre quais casos são comparáveis com quais outros casos. Essas são questões complexas e **que se encontram** constantemente em disputa, pois estão altamente conectadas com o papel que se atribui ao juiz e **ao Poder**

**Judiciário em um sistema** jurídico.? (VOJVODIC, 2012, p. 46)

Para compreender a importância dos precedentes no ordenamento jurídico, é essencial definir seu conceito. Conforme elucidado por Fredie Didier, Paula Sarno Braga e Rafael Alexandria de Oliveira (2015, p. 441), **o precedente**, em sua acepção ampla, é **uma decisão judicial** fundamentada **em um caso concreto que** pode estabelecer diretrizes normativas **para julgamentos futuros em casos semelhantes**. Mais amplamente, um precedente é um evento passado que orienta ações presentes. No contexto do direito trabalhista, os precedentes desempenham um papel crucial ao assegurar a uniformidade e a previsibilidade **das decisões judiciais**, proporcionando uma base sólida para a resolução de disputas trabalhistas e contribuindo para a estabilidade das relações laborais.

Logo, é crucial a compreensão dos elementos dos precedentes judiciais para manejá-los adequadamente. Compreender esses elementos é essencial para garantir a consistência e a coerência nas decisões judiciais, especialmente no contexto da seara trabalhista, onde paira uma evidente incompreensão sobre o poder decisório da Justiça do Trabalho como legítima à formação de sólidos precedentes.

A parte considerada obrigatória ou persuasiva do **precedente é a ratio decidendi**, **ou seja**, a fundamentação jurídica resultante da interpretação adotada pela decisão. A doutrina destaca **a importância da** ratio decidendi como o elemento central do precedente, representando a fundamentação jurídica que orienta a decisão. Conforme Daniel Amorim Assumpção Neves



(2016, p. 1313) ?a ratio decidendi é o núcleo do precedente, seus fundamentos determinantes, sendo exatamente o que vincula. Afirmar-se que a ratio decidendi do precedente vincula, é indiscutível e a parte fácil de se compreender a eficácia vinculante dos precedentes?. A ratio decidendi, também conhecida como holding, constitui as razões fundamentais utilizadas pelo julgador para proferir uma decisão específica. Nas cortes brasileiras, ela é considerada como os fundamentos predominantes **para a decisão**. Esse elemento é vinculativo **para casos futuros**, sendo essencialmente a norma criada pela decisão judicial. Os precedentes possuem um caráter prospectivo, **uma vez que** os julgadores precisam deixar claro **que a decisão** será utilizada e observada por outros magistrados no futuro, tanto para os litigantes quanto para os próprios

julgadores. **No entanto, a busca pela** ratio decidendi requer uma análise detalhada da fundamentação utilizada pelo julgador, pois os futuros julgadores não estão restritos a seguir a mesma decisão, **mas sim a** observar as razões que a embasaram.

?A ratio inclui, **dessa forma, a** solução para uma questão presente no caso e a justificação apresentada para essa solução, deixando evidente que um único caso poderá apresentar diversas rationes decidendi, dependendo da quantidade de questões que são solucionadas pelo juiz **para a decisão** completa do caso. Esse posicionamento acaba por conferir um peso menor ao caráter **vinculante das decisões** anteriores, representando uma doutrina fraca do precedente vinculante. Por serem limitadas às questões decididas pelo juiz com base nos argumentos trazidos pelas partes, **o poder de** vinculação dessas proposições que formam as rationes é baixo, o que faz com que acabe não caindo na defesa de uma doutrina estrita do precedente vinculante.?

(VOJVODIC, 2012, p. 62)

**A importância da** fundamentação **das decisões judiciais** é reforçada pelo artigo 489, § 1º do CPC/2015, destacando a relevância histórica da fundamentação no **ordenamento jurídico brasileiro**, inclusive respaldada **na Constituição Federal**. **Ao contrário do** CPC/73, onde as decisões tinham efeitos limitados às partes envolvidas, o CPC/2015 exige uma fundamentação detalhada que permita revisão e análise pelas instâncias superiores, visando compreender os fundamentos que embasaram a decisão. Um precedente pode conter **mais de uma** ratio decidendi, especialmente em casos com múltiplos pedidos, como os que envolvem a pejetização. Desse modo, os precedentes não são estáticos e podem ser modificados ao longo do tempo **de acordo com** mudanças nos entendimentos jurídicos e sociais. Essa natureza evolutiva dos precedentes reflete uma compreensão do direito como um sistema em constante mutação, cujas normas são continuamente interpretadas e aplicadas em novos contextos, o **que, ainda que** aparente ser uma característica positiva, pode representar o retrocesso quanto à conquista dos direitos trabalhistas. Daniel Amorim Assumpção Neves estabelece ideia geral de precedente com enfoque em qualquer julgamento que possa ser utilizado como lastro, base, fundamento a um outro julgamento posterior (2017, p. 1519)

Quanto à obter dictum, diferentemente da ratio decidendi, refere-se **a todas as** partes da **decisão que não** compõem o fundamento principal para a conclusão do caso, abrangendo questões incidentais **que não são** essenciais **para a decisão**. A ratio decidendi se opõe ao obter dictum, **que consiste em** um ?comentário incidental?, acrescido **a uma determinada** decisão,

mas que incide sobre um ponto **que não é** central à resolução do caso. **Em razão disso**, os princípios estabelecidos nesse tipo de comentário não geram precedentes, **e não são vinculantes em relação aos** casos subsequentes? (MACCORMICK, 2008, p. 171).

Embora esses elementos não constituam a base do precedente, podem eventualmente

ser transformados em tal. Em circunstâncias futuras, um julgador pode elevar o obter dictum de um caso anterior ao status de ratio decidendi de sua própria decisão, conferindo-lhe assim o status de norma aplicável. Apesar de não servir como precedente, o obter dictum **não deve ser** subestimado, pois pode indicar uma orientação futura do tribunal e possuir eficácia persuasiva em tentativas de superação do precedente, especialmente **em casos de votos** vencidos em julgamentos colegiados. Embora a obter dictum não tenha o peso vinculativo da ratio decidendi, ela pode exercer influência persuasiva em decisões futuras **sobre o mesmo** assunto. Assim, mesmo não sendo o fundamento para a conclusão do caso, esse elemento pode desempenhar um papel importante no desenvolvimento e na **interpretação do direito**, **servindo** como um indicador de tendências jurisprudenciais futuras e auxiliando na compreensão das possíveis direções **que o tribunal** pode tomar **em casos semelhantes**. Não é novidade **que o tribunal** empregue **o conceito de** precedentes de forma bastante flexível (LEAL, 2020, p. 207) e repute inclusive declarações **em sede de** obter dictum como precedentes (BUSTAMANTE, 2018).

A incidência dos precedentes no **processo do trabalho** se destaca pela aplicação dos artigos 926 e 927 do CPC/2015 neste contexto específico. O artigo 15 do CPC/2015 introduziu uma abordagem diferente daquela prevista nos artigos 769 e 889 da CLT, determinando a aplicação subsidiária e supletiva do processo civil **em casos de** ausência de norma regulamentadora. Essa disposição reflete **a necessidade de** integração normativa devido à complexidade das relações sociais e às constantes mudanças nos direitos e valores. As lacunas no ordenamento jurídico são inevitáveis, mas o artigo 140 do CPC/2015 proíbe **o juiz de** se abster de decidir sob a alegação de obscuridade ou lacuna legal, orientando-o a recorrer aos costumes, princípios gerais de direito e analogia para solucionar o caso. A omissão na CLT torna-se evidente diante da Lei 13.105/2014, que enfatiza a teoria dos precedentes judiciais, introduzindo julgamentos por amostragem na justiça laboral, como o recurso de revista repetitivo, inspirado no recurso extraordinário e especial. Além disso, impõe a **uniformização da jurisprudência nos** Tribunais Regionais do Trabalho, através **do incidente de uniformização** trabalhista. Essas mudanças refletem uma adaptação do **processo do trabalho** aos princípios e procedimentos estabelecidos pelo processo civil, demonstrando uma tentativa de modernização e alinhamento com as práticas jurídicas contemporâneas.

É importante destacar que a CLT reconhece sua incompletude e determina a aplicação subsidiária do CPC. **No entanto**, os dispositivos que tratam dos precedentes no **processo do trabalho** não abrangem todas as situações contempladas no artigo 927 do CPC, como **o descumprimento de súmula** regional pelo próprio **tribunal que a** editou. Diante dessa lacuna, o

TST editou a Instrução Normativa nº 39, estabelecendo os critérios para considerar o que serão os precedentes no **processo do trabalho**, **em conformidade com o** artigo 489 do CPC.



?Art. 15. O atendimento à exigência legal de fundamentação **das decisões judiciais** (CPC, art. 489, § 1º) no **Processo do Trabalho** observará o seguinte:

(..)

II ? **para os fins do art. 489, § 1º**, incisos V e VI do CPC, considerar-se-ão unicamente os precedentes referidos no item anterior, súmulas **do Supremo Tribunal Federal**, orientação **jurisprudencial e súmula do Tribunal Superior do Trabalho**, súmula de **Tribunal Regional do Trabalho** não conflitante com súmula ou orientação jurisprudencial do TST, que contenham explícita referência aos fundamentos determinantes da decisão (ratio decidendi).?

Assim, mesmo diante da omissão da CLT, o TST, a partir da IN 39, autoriza a aplicação dos precedentes por meio dessa instrução normativa, preenchendo a lacuna existente e possibilitando não apenas a **uniformização da jurisprudência** trabalhista, mas também a aplicação dos mecanismos previstos no CPC, como, inclusive, a reclamação.

?Em breve análise, a instrução normativa em comento externou a não aplicação de novidades ao processo trabalhista tais como a modificação de competência territorial e foro de eleição, contagem de prazo apenas por dias úteis, aplicação da prescrição intercorrente, audiência de conciliação e mediação entre outras. Pôr **outro lado**, a mesma instrução admite o ?amicus curiae?, distribuição dinâmica do ônus da prova, incidentes de assunção de competência e resolução de demandas repetitivas, a reclamação, aplicação do princípio do contraditório substancial e vedação à decisão surpresa, bem como **o dever de fundamentação das decisões judiciais**.? (ESCORPIONI, 2023, p. 85)

Conclui-se, portanto, que a integração dos precedentes judiciais ao **processo do trabalho** apresenta desafios significativos, especialmente considerando as especificidades da CLT e a proteção que ela oferece aos trabalhadores. A harmonização dos precedentes, como previsto no CPC/2015, com os procedimentos trabalhistas exige uma análise cuidadosa da ratio decidendi e do obiter dictum, a fim de assegurar a consistência e a coerência nas decisões judiciais. A reclamação constitucional, particularmente nos casos de pejetização, destaca-se como um exemplo crítico onde a ofensa **ao sistema de precedentes** se torna evidente. A pejetização, ao ser tratada como objeto de reclamação constitucional, não apenas desconsidera a proteção destinada aos trabalhadores, mas também desafia a uniformidade e a previsibilidade que os precedentes visam garantir.

#### 4. O LIMIAR ENTRE O RESPEITO **AO SISTEMA DE PRECEDENTES** E A REANÁLISE DA MATÉRIA TRABALHISTA PELO STF.

Comentado [1]: Citar a instrução normativa 39 do TST.

**O efeito vinculante** foi introduzido **no sistema jurídico** brasileiro pela Emenda Constitucional (EC) 3/93, inicialmente limitado às ações declaratórias **de constitucionalidade**. **Com** a EC 45 de 2004, esse efeito foi estendido **às decisões de Ação Direta de Inconstitucionalidade** (ADI). Atualmente, várias decisões possuem efeitos vinculantes,



incluindo **todas as decisões de controle abstrato de** constitucionalidade, que têm efeitos vinculantes e **eficácia erga omnes** (art. 103, § 2º, CF; art. 28, parágrafo único, Lei nº 9868/1999; art. 10, § 3º, Lei nº 9882/1999), obrigando o respeito pela **administração pública e o** judiciário.

?**Para o Supremo**, um precedente pode se deixar apreender (i) pela ementa de um julgado, (ii) por passagens de decisões desvinculadas da questão central enfrentada no julgamento, (iii) por simples proximidade temática com o caso a ser decidido, (iv) por teses gerais apresentadas no processo de construção da ratio decidendi da decisão desvinculadas do caso decidido, (v) por **uma decisão do** pleno, de uma turma ou de um dos seus ministros, mesmo quando o que esteja em jogo seja a decisão de um caso atual pelo plenário, (vi) por decisões que não foram tomadas e (vii) pela possível utilidade de decisões passadas para o atingimento de finalidades que transcendem **a solução do caso** sob julgamento.? (LEAL, 2020, p. 207)

O STF pode aprovar **uma súmula vinculante após reiteradas decisões sobre matéria constitucional**, que **terá efeito vinculante para todos os órgãos do Poder Judiciário e administração pública** em todas as esferas (art. 103-A, CF). Teses de repercussão geral também têm efeitos vinculantes, mas apenas **perante o poder judiciário**. Sendo que a reclamação constitucional é o principal mecanismo utilizado para garantir a observância dessas decisões, especialmente para rediscussão das matérias já dispostas na legislação trabalhista, como a pejetização.

**A reclamação é cabível** no STF para assegurar o cumprimento de súmulas vinculantes, decisões em **controle concentrado de constitucionalidade**, ou acórdãos de recurso extraordinário com repercussão geral reconhecida (art. 988, § 5º, II, CF), desde que esgotadas as instâncias ordinárias. Decisões **em sede de** repercussão geral, como as que versam sobre a pejetização e que aqui serão adiante brevemente expostas. Embora um precedente seja vinculante, como nas teses de repercussão geral, é crucial determinar qual parte da decisão vincula. A ratio decidendi, ou razão **de decidir**, é essencial nesse debate, sendo a justificativa formal utilizada pelo juiz para resolver a questão jurídica apresentada (MACCORMICK, 2008, p. 203). Na teoria dos precedentes **do common law**, a ratio decidendi **é o que** confere autoridade sobre decisões futuras, em contraste com o obiter dictum, que são comentários incidentais sem força vinculante (MACCORMICK, 2008, p. 171).

No contexto brasileiro, após a introdução **do efeito vinculante**, houve debates sobre **seus limites objetivos**, com uma visão mais restrita defendendo que se aplicasse **apenas à parte**

**dispositiva da decisão**, **enquanto** outra, mais expansiva, incluía também os fundamentos determinantes ? a ratio decidendi.

Mesmo para defensores da transcendência dos motivos determinantes, apenas fundamentações determinantes, ou ratio decidendi, vinculam. **Identificar a ratio decidendi das decisões do** STF é desafiador devido **à falta de** uma opinião da corte e votos separados, o que complica **a definição da** razão de decidir (VOJVODIC, 2012, p. 65).

Estratégias para **identificar a ratio decidendi** incluem analisar o voto do relator ou a maioria dos votos. Em recursos extraordinários com repercussão geral, a tese de repercussão geral pode ser vista como a interpretação autêntica do tribunal sobre a ratio decidendi. Essas



teses são fruto de extensas discussões e indicam qual ratio decidendi se deseja tornar vinculante, prevalecendo **em caso de** conflito com a decisão específica. Logo, passou-se a entender que os precedentes devem ser aplicados a casos análogos àqueles decididos anteriormente. Se um novo caso não puder ser equiparado por analogia ao anterior, o juiz pode aplicar outro precedente ou realizar uma interpretação direta dos textos constitucionais (VOJVODIC, 2012, p. 70). Portanto, **a aplicação de** precedentes envolve agrupar fatos semelhantes e interpretar conforme o contexto, destacando **a importância de** analisar os fatos e argumentos de um julgamento para justificar a aplicação do precedente **em casos futuros**. Entretanto, é perceptível que as recentes manobras do Supremo são evidente transgressão da sua competência **constitucional, da legislação** trabalhista e do **sistema de precedentes**, o que ressalta **a necessidade de** maior rigor na definição **e aplicação de precedentes vinculantes** a fim **de que se** garanta a inteligibilidade do precedente de repercussão geral e seja afastada **a possibilidade de** reclamações que visem a rediscussão da matéria já julgada em sede trabalhista.

?O reconhecimento de repercussão geral da matéria gera uma situação paradoxal: se o tema já havia sido enfrentado pelo tribunal **a ponto de** serem cabíveis reclamações para preservar sua autoridade, como o recurso foi capaz de ultrapassar os gargalos processuais **de admissibilidade do recurso** extraordinário? A **admissibilidade do recurso** extraordinário, com esses fundamentos, mostra o reconhecimento do **fato de que o tribunal** não se debruçou **sobre o tema** e precisa oferecer uma resposta uniformizadora à sociedade. Esse é o caminho que deveria ser seguido pelo tribunal: discutir um assunto por vez, para assegurar precedentes sólidos, robustos e com comandos compreensíveis por seus destinatários. Caso contrário, abre-se espaço para um precedente pouco inteligível como orientação jurisprudencial, e incapaz de gerar expectativas legítimas sobre decisões futuras.? (DE QUINTANA FIGUEIREDO PASQUALETO, O.; PEREIRA BARBOSA, A. L., 2024)

Nesse sentido, **um conjunto de** precedentes assume papel fundamental na orientação de decisões que versam sobre a competência da Justiça do Trabalho sendo implicitamente objeto

das reclamações constitucionais. Entre esses, destacam-se a ADC 48, a ADPF 324, as ADIs 3.991 e 5.625, **e a jurisprudência** firmada no RE 958.252 (Tema 725). Neste capítulo serão expostos para fins de análise quanto ao uso das reclamações constitucionais dois precedentes em especial, o julgamento da ADPF 324 e o Tema 725.

A Arguição **de Descumprimento de Preceito Fundamental** (ADPF) 324 foi um marco jurisprudencial de grande relevância no contexto da legislação trabalhista brasileira, abordando a controvérsia **em torno da** terceirização de atividades-fim. Este julgamento, realizado **pelo Supremo Tribunal Federal** (STF), firmou-se como precedente de repercussão geral, influenciando significativamente **a interpretação e aplicação do direito** do trabalho no Brasil. No cerne da ADPF 324 estava a discussão sobre **a possibilidade de** terceirização irrestrita, **ou seja, a** contratação de serviços terceirizados tanto para atividades-meio quanto para atividades-fim da empresa contratante. Historicamente, a Súmula 331 **do Tribunal**

**Superior do Trabalho** (TST) estabelecia limitações à terceirização, permitindo-a apenas para atividades-meio, além de impor restrições e responsabilizações à empresa contratante quanto aos direitos trabalhistas dos empregados terceirizados. O STF, ao julgar a ADPF 324, reavaliou essa jurisprudência à luz dos princípios constitucionais da livre iniciativa e da valorização **do trabalho humano**. A Corte considerou que a proibição da terceirização das atividades-fim constituía uma limitação excessiva à liberdade empresarial e **ao princípio da livre concorrência**. Argumentou-se que tal restrição não encontrava respaldo direto **na Constituição Federal** de 1988 e que a modernização das relações de trabalho exigia uma nova interpretação que equilibrasse os interesses econômicos e os direitos dos trabalhadores. O acórdão do STF, então, declarou a inconstitucionalidade das restrições impostas pela Súmula 331 do TST, afirmando que a terceirização de atividades-fim é compatível **com a Constituição**, desde que observados os direitos fundamentais dos trabalhadores, como a garantia de condições dignas de trabalho, o respeito aos direitos trabalhistas básicos e a não precarização das relações de emprego. Com isso, **o Supremo Tribunal Federal** estabeleceu que as empresas podem contratar serviços terceirizados para quaisquer de suas atividades, sem que isso implique, per se, violação aos direitos constitucionais dos trabalhadores.

Esta decisão representou uma mudança paradigmática na interpretação das normas trabalhistas, promovendo maior flexibilidade nas formas de organização do trabalho e potencialmente incentivando a competitividade e eficiência das empresas. **No entanto**, o STF também enfatizou **a necessidade de** mecanismos eficazes de fiscalização e de salvaguardas para prevenir abusos e garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores terceirizados. Em síntese, o julgamento da ADPF 324 pelo STF configurou **um precedente de** repercussão geral ao

permitir a terceirização ampla, inclusive das atividades-fim, fundamentado na compatibilidade dessa prática com os princípios constitucionais da livre iniciativa e valorização do trabalho, **o que se** mostra inverídico. Este precedente é um exemplo paradigmático da dinâmica jurisprudencial e da adaptação do direito às transformações socioeconômicas contemporâneas, refletindo **a possibilidade do** Supremo interferir diretamente no padrão decisório dos tribunais da Justiça do Trabalho, inclusive para atuar na supressão de garantias aos trabalhadores, como entende também Gonçalves e Almeida (2019). Ocorre que, em meio à 4 mil ações que questionavam **a aplicação da súmula** 331 TST, foi enviada a ADPF 324 à Corte Suprema, embasada na tese de que, proibir a terceirização feria **o princípio Constitucional da** legalidade, da livre iniciativa e da Liberdade de contratar. Nesse interim, no dia 30/08/2018, **o Supremo Tribunal Federal** (STF) decidiu por 7 votos, sendo dos seguintes (Luís Roberto Barroso, Luiz Fux, Alexandre de Moraes, Dias Toffoli, Gilmar Mendes, **Celso de Mello**, Cármen Lúcia) contra 4 de (Luiz Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski, Marco Aurélio Mello), que é constitucional o emprego de terceirizados na atividades-fim das empresas. O que nota-se portanto, é o triunfo da elite burguesa brasileira sob as camadas mais pobres de trabalhadores. Nem mesmo **a lei**, a qual deveria ser a legítima vontade do povo, nem mesmo o juiz, o qual deveria ser o aplicador da Justiça puderam evitar a vitória da classe média. (GONÇALVES; ALMEIDA,



2019)

Já quanto ao Tema 725, esse, tendo como leading case o Recurso Extraordinário (RE) 958252, abordou a licitude da contratação de mão-de-obra terceirizada para a prestação de serviços relacionados com a atividade-fim da empresa tomadora de serviços. Este debate, fundamentado nos artigos 2º, 5º, II, XXXVI, LIV e LV, e 97 da **Constituição Federal**, questionou o disposto na Súmula 331 do **Tribunal Superior do Trabalho (TST)** e o alcance da liberdade de contratar na esfera trabalhista. Ao decidir pela licitude da terceirização das atividades-fim, o STF desencadeou uma transformação significativa na jurisprudência trabalhista brasileira. A Corte justificou a decisão com base nos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência, **argumentando que a** proibição imposta pela Súmula 331 do TST restringia excessivamente a liberdade empresarial e não encontrava respaldo direto na **Constituição Federal**. Todavia, essa decisão do STF gerou intensas críticas no meio jurídico e acadêmico.

A crítica mais acentuada refere-se à desconsideração da competência da Justiça do Trabalho. A Justiça do Trabalho, especializada na proteção dos direitos laborais, foi afastada de casos cruciais que envolvem a terceirização, potencialmente precarizando as relações de trabalho. Ao permitir a terceirização irrestrita, o STF enfraqueceu as salvaguardas que protegiam os trabalhadores terceirizados, ignorando a expertise da Justiça do Trabalho em resolver conflitos laborais e assegurar direitos fundamentais. **A decisão do** STF também pode

levar a uma fragmentação e complexidade indesejadas na resolução de conflitos trabalhistas.

**A distinção entre** regimes jurídico-administrativos e trabalhistas, embora tecnicamente justificável, desconsidera a realidade das condições enfrentadas pelos trabalhadores terceirizados, que muitas vezes são marcadas pela precarização e vulnerabilidade. Ao afastar a Justiça do Trabalho, o STF impôs uma barreira adicional ao **acesso à justiça** especializada, comprometendo a proteção integral dos direitos dos trabalhadores.

Ademais, essa decisão é **vista como uma** submissão aos interesses econômicos em detrimento dos direitos fundamentais dos trabalhadores. A flexibilização das normas trabalhistas, promovida sob o argumento de modernização e competitividade, pode ser interpretada como uma forma de enfraquecer as garantias constitucionais dos trabalhadores, favorecendo as empresas em um contexto de crescente precarização das relações laborais. Portanto, o julgamento do Tema 725 pelo STF, ao declarar lícita a terceirização de atividades-fim, revela uma postura que prioriza a liberdade empresarial e a competitividade econômica, mas que criticamente compromete a proteção dos trabalhadores e desrespeita a competência da Justiça do Trabalho. Esta decisão destaca as tensões e desafios na aplicação **das normas constitucionais** no contexto contemporâneo das relações de trabalho, sublinhando **a necessidade de um** equilíbrio mais justo entre a flexibilidade econômica e **a garantia dos direitos** laborais.

?No caso analisado, acerca do Tema 725, observamos que **não há um** padrão claro e prospectivo **em relação ao** precedente, já **que o tribunal** revisa o precedente no curso das reclamações constitucionais. Assim, não **parece ser** a Justiça do Trabalho que desrespeita **a autoridade do** STF (visto **que os casos** julgados -pejotização, contratação de advogados associados e uberização -

não se enquadram no precedente firmado no Tema 725), mas é o próprio STF que tem expandido o precedente, reescrevendo a todo tempo o seu entendimento.? (DE QUINTANA FIGUEIREDO PASQUALETO, O.; PEREIRA BARBOSA, A. L, 2024)

A partir dos mencionados precedentes, surgem uma gama de decisões onde os votos se dividem entre aqueles que entendem que o julgamento das reclamações atalha a competência originária da Justiça do Trabalho e aqueles que alegam ser competente ao Supremo a rediscussão da matéria decidida em seara trabalhista.

Após o julgamento do Tema 725 e da ADPF 324, reclamações constitucionais começaram a chegar ao STF, com a alegação **de que a** Justiça do Trabalho estaria desrespeitando **a autoridade do STF em relação ao** tema. Como evidenciado na pesquisa **Terceirização e pejotização no STF: análise das reclamações constitucionais?** (PASQUALETO; BARBOSA; FIOROTTO, 2023), houve um grande aumento na quantidade de decisões monocráticas **em sede de** reclamações constitucionais envolvendo terceirização **a partir de** 20199. O parâmetro mais mencionado pelos litigantes no período analisado na pesquisa foi o Tema 725 (PASQUALETO; BARBOSA; FIOROTTO,

2023, p. 5). Essas reclamações foram a origem da polêmica envolvendo o suposto desrespeito **às decisões do** STF, evidenciada pela necessidade do STF em reafirmar sua autoridade, julgando procedente diversas reclamações constitucionais. Daí **a importância de** verificar o tema das reclamações constitucionais nas quais há menção à terceirização de atividade-fim, bem como de que maneira o STF se posicionou nesses casos.? (DE QUINTANA FIGUEIREDO PASQUALETO, O.; PEREIRA BARBOSA, A. L, 2024) ?

Conclui-se, portanto, que a reclamação constitucional, cujo objeto seja rediscussão dos fatos **em casos de** pejotização, representa uma séria ofensa **ao sistema de precedentes**. A reanálise dessas matérias pelo STF desafia a uniformidade e previsibilidade esperadas **das decisões judiciais**, além de desconsiderar a expertise e competência da Justiça do Trabalho. As manobras recentes do STF indicam uma tendência preocupante de expandir seus precedentes de maneira incoerente, prejudicando a estabilidade jurídica e a proteção dos direitos trabalhistas. Sendo, portanto, crucial que haja um rigor maior na definição e aplicação dos precedentes vinculantes, garantindo a inteligibilidade das decisões e evitando a rediscussão de matérias já julgadas. Somente assim será possível assegurar **a autoridade do sistema de precedentes** e a proteção efetiva dos trabalhadores, alinhando-se aos princípios constitucionais e promovendo uma justiça mais equitativa e previsível.

## 5. ANÁLISE DO PADRÃO DECISÓRIO DO STF QUANTO À PEJOTIZAÇÃO COMO OBJETO DE RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL.

A presente análise, ainda que breve, pretende voltar-se às decisões recentes das reclamações constitucionais em matéria de pejotização com a finalidade de denotar quais repercussões e reflexões são geradas a partir da base de inteligência jurisprudencial defendida



pele **Supremo Tribunal Federal** em matéria de pejetização.

O levantamento jurisprudencial adotou como metodologia a pesquisa qualiquantitativa de cunho documental realizada via internet, no link de ?jurisprudência? localizado no site do STF <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/pesquisarInteiroTeor.asp>, com **a utilização dos** seguintes descritores de busca: ?pejetização?, ?STF? e ?reclamação constitucional? **Conforme já mencionado**, o STF, por meio da ADPF 324 e do Tema 725, validou a terceirização nas atividades-fim das empresas. Em várias reclamações (Rcl 47.843 AgR, Rcl 58.301, Rcl 53.771, Rcl 57.391-AgR, Rcl 58.104-AgR, Rcl 57.057-AgR), observa-se **a aplicação da** mesma linha de raciocínio à "pejetização", embora existam diferenças significativas nos regimes de contratação. Logo, a "pejetização" não se alinha estritamente com os fundamentos dessas decisões. A Justiça do Trabalho, ao avaliar casos de "pejetização", não

contesta a licitude da modalidade de contratação, **mas sim a** fraude ao vínculo empregatício, conforme previsto **no art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho** (CLT). Isso requer análises detalhadas de fatos e provas, em conjunto com **o princípio da** primazia da realidade. Tal competência é assegurada pelo **art. 114 da Constituição Federal** (CF), permitindo **à Justiça do** Trabalho decidir sobre o vínculo trabalhista com base nos elementos dos arts. 2º e 3º da CLT, fatos e provas, e nos princípios específicos da área. Portanto, quando verificado que a "pejetização" visa principalmente descumprir normas trabalhistas, constituindo fraude à legislação e à contratação (art. 9º da CLT), é justificável afastar **a aplicação da** tese firmada pelo STF no Tema 725. Nesse sentido, é essencial destacar que o acórdão da ADPF 324, que trata da licitude na atividade-fim, não impede o reconhecimento de abusos na terceirização de atividade-fim em casos concretos, permitindo o afastamento deste precedente.

Recentemente, decisões do STF, como a Rcl 56.098 e Rcl 57.133 (Brasil, ), sob a relatoria do Ministro Luiz Fux, têm reiterado que não há irregularidade na contratação de pessoas jurídicas formadas por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante. Essas decisões sustentam que a Justiça do Trabalho violou a autoridade da decisão na ADPF 324 ao afastar a terceirização por "pejetização" em contratos de associação imobiliária, reconhecendo o vínculo empregatício.

Como resultado, é evidente que as reclamações constitucionais estão sendo propostas como meio para a "recorribilidade extraordinária", com o objetivo de pressionar o STF pelo afastamento da competência material da Justiça **do Trabalho para** analisar casos de fraude na contratação por "pejetização", reconhecendo o vínculo empregatício. Embora **a Suprema Corte** tenha decidido **que não lhe** cabe reexaminar a prova dos autos, inclusive **em sede de** reclamationária, isso é frequentemente ignorado, conforme apontado na Nota Técnica nº 03/2023 de autoria da Anamatra (Associação Nacional de Magistrados da Justiça do Trabalho) em parceria com alunos da USP (Universidade de São Paulo):

?Assim, tem sido evidente **que as decisões** monocráticas e colegiadas **do Supremo Tribunal Federal** (STF) que têm sido proferidas, na maior parte das reclamações, tem restringido **cada vez mais** a competência dos juízes do Trabalho, o que tem causado um grande impacto na preservação e defesa da competência material da Justiça do Trabalho.? (ANAMATRA, 2023)

Outro exemplo a ser citado é o julgamento da Rcl. 55.607/ES (Brasil, 2022).



Sucintamente, a decisão objeto refere-se a uma sentença proferida, onde foram julgados improcedentes os pedidos da parte autora para reconhecimento do vínculo de emprego e recebimento de verbas trabalhistas. Em grau recursal, o **Tribunal Regional do Trabalho (TRT)** conheceu o recurso interposto pela parte autora e, no mérito, deu parcial provimento para

reconhecer o vínculo empregatício e condenar as reclamadas ao pagamento das verbas trabalhistas. A decisão foi mantida pelo **Tribunal Superior do Trabalho (TST)**.

Ocorre que o Ministro Luís Roberto Barroso, relator da reclamação supracitada, cassou a decisão contestada e determinou a adoção de um novo cunho decisório que observasse **a jurisprudência vinculante do Supremo Tribunal Federal**:

“Considero, portanto, que o contrato de emprego **não é a única** forma de se estabelecerem as relações de trabalho. Um mesmo mercado pode comportar alguns profissionais que sejam contratados pelo regime da **Consolidação das Leis do Trabalho** e outros profissionais cuja atuação tenha um caráter de eventualidade ou maior autonomia. Desse modo, são lícitos, ainda que para execução da atividade-fim da empresa, os contratos de terceirização de mão de obra. parceria, sociedade e de prestação de serviços por pessoa jurídica (pejotização), desde que o contrato seja real, isto é, **de que não** haja relação de emprego com a empresa tomadora de serviço, com subordinação, horário para cumprir e outras obrigações típicas do contrato trabalhista, hipótese **em que se** estaria fraudando a contratação. (BRASIL, 2022)

**Do mesmo modo**, a Primeira Turma já decidiu, em caso análogo, ser lícita a terceirização por “pejotização”, onde apontou não existir irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante, na Rcl 39.351 (Brasil, 2020).

Por fim, é de importante análise também o voto proferido por Min Alexandre de Moraes em julho de 2023 na Rcl 61.115 (Brasil, 2023). Se depreende do seu decisório um caráter não apenas voltado **a possibilidade do uso da reclamação** constitucional para tratar essa temática com fundamento nos precedentes de repercussão geral, mas principalmente uma preocupação com o livre exercício da atividade econômica, indicando ainda **o sistema de** produção capitalista celebrizado pelo texto constitucional, conforme se vê:

“**No julgamento do** Tema 725 da Repercussão Geral - RE 958.252 (Rel. Min. LUIZ FUX), reconheceu-se **a possibilidade de** organização da divisão do trabalho não só pela terceirização, mas de outras formas desenvolvidos por agentes econômicos. A tese, ampla, tem a seguinte redação: “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?”. No julgamento da ADPF 324 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO), assentou-se a constitucionalidade da terceirização de atividade-fim ou meio, com a fixação da seguinte TESE: “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?**. Conforme ressaltai em meu voto na ADPF 324, **?a Constituição Federal** não veda ou restringe expressa ou implicitamente **a possibilidade de** terceirização, enquanto possibilidade de modelo

organizacional, como bem destacado pelos votos dos Ministros relatores ROBERTO BARROSO e LUIZ FUX, cujos fundamentos adoto, sem, contudo, repeti-los, por celeridade processual e **razoável duração do voto**. Vou, porém, mais além ao afirmar **que a Constituição Federal** tampouco impõe qual ou quais as formas de organização empresarial devam ou possam ser adotadas, pois assegurou a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos **previstos em lei**. No sistema de produção capitalista, consagrado constitucionalmente, a escolha do modelo organizacional das empresas compete ao empreendedor, não podendo ser imposta pelo Estado. O texto constitucional não permite, ao poder estatal ? executivo, legislativo ou judiciário ? impor um único e taxativo modelo organizacional para as empresas, **sob pena de** ferimento aos princípios constitucionais da livre iniciativa e livre concorrência.? (BRASIL, 2023)

**Por outro lado**, observa-se também acertado entendimento de algumas decisões, especialmente aquelas de relatoria dos Ministros Edson Fachin e Flávio Dino, que adotam postura militante **no sentido de** não ser adequada à rediscussão dos fatos, o reconhecimento ou não do vínculo arbitrado fora da seara da Justiça do Trabalho e a inadequação evidente da propositura de reclamação sem observância estrita aos seus pressupostos de admissibilidade por não se amoldar às hipóteses previstas nos precedentes de repercussão geral. Nesse sentido, observa-se o julgamento da Reclamação 55.786-AgR (Brasil, 2023), cujo relator é o Min. Edson Fachin:

?Trata-se de reclamação constitucional, decisão proferida pela primeira turma do **Tribunal Regional do Trabalho** da 11ª Região, nos autos da reclamação trabalhista de nº 0000052-73.2021.5.11.0019, ajuizada por Ana Cláudia Fernandes de Almeida. Por meio da insurgência, a parte autora sustenta que há violação da autoridade de decisões desta Suprema Corte no bojo dos paradigmas da ADPF nº. 324, ADC nº. 48 e ADI nº. 5.625  
(...)

Examinando detidamente os autos, verifico que a situação descrita na inicial não se amolda a nenhuma das hipóteses de admissibilidade de reclamação. Trata-se de regular demanda trabalhista, na **qual não se** adota posicionamento distinto daquele firmado por este STF no tema da terceirização.  
(...)

**No entanto**, o processo originário consiste em ação por meio da qual a advogada requerente alegava que possuía vínculo empregatício com o



escritório, senão vejamos a transcrição da petição inicial da ação. Observe-se **ainda que, na** ADPF de nº. 324, admite-se terceirização de atividade-fim, discussão estranha a esses autos.

Aqui, a defesa da parte reclamante **é a de que a** advogada é associada ao escritório e não empregada. A lide há que ser dirimida e encerrada na justiça competente, sem acesso atalhado e privilegiado a este **Supremo Tribunal Federal**.

(...)

**Sendo assim**, a discussão versada na decisão reclamada não guarda a estrita aderência com a matéria objeto da decisão proferida na ADC 48, **o que a** torna incabível, pela carência de pressuposto necessário.

Ante o caráter excepcional da via reclamatória, a jurisprudência consolidou o entendimento pelo qual a relação de pertinência estrita entre o ato

reclamado e o parâmetro de controle é requisito indispensável para o **cabimento de reclamação**.? (BRASIL, 2023)

Convém destacar o julgamento da Rcl 63.573 (Brasil, 2024), tendo também como relator o Min Edson Fachin, com decisão transitada em julgado em 18/04/2024, que **em um caso** onde tratava-se do reconhecimento de vínculo empregatício envolvendo advogado, reafirmou o entendimento correto:

?Na situação específica trazida à apreciação **não há como** se reconhecer presente a estrita aderência entre o ato reclamado e os paradigmas que concluem pela licitude da terceirização. Da leitura do ato reclamado verifica-se que a condenação fundou-se em premissas fáticas que apontavam para a invalidade da contratação, circunstância **que não pode ser** revisitada **em sede de** reclamação sem revolvimento fático probatório. Sendo esses os fundamentos do acórdão reclamado, constata-se a ausência de similitude entre a matéria nele debatida e aquela objeto do paradigma invocado. Na espécie, **a decisão pelo** reconhecimento do vínculo da obreira diretamente com a contratante ocorreu pela constatação da presença dos requisitos reveladores **da existência da** relação de emprego, nos termos dos arts. 2º e 3º da CLT. Tal situação não foi objeto de debate quando do julgamento da ADPF 324. Ademais, nos julgamentos dos paradigmas, rechaçou-se a presunção da fraude pela terceirização, mas se anotou **que o seu** ?exercício abusivo? pode violar a dignidade do trabalhador, **de modo que** cabe, assim, à Justiça Trabalhista, diante da primazia da realidade, reconhecer os elementos fáticos que denotam a relação de emprego. E não cabe a alteração desses pressupostos fáticos **pela via da Reclamação**.? (BRASIL, 2024)

Nesse mesmo contexto, é pertinente mencionar as atuais decisões do Min Flávio Dino, como a proferida na Rcl 66.182 (Brasil, 2024) em 20/03/2024, que reafirma a ausência de aderência estrita nos **casos em que as decisões da** Justiça do Trabalho reconhecem vínculos empregatícios com base em questões fáticas e probatórias, como no caso em questão:



?**Em relação aos** paradigmas de controle apontados, quais sejam, ADPF n. 324/DF, ADC n. 48 e ADI 5625, entendo sem razão as reclamantes, por ausência de estrita aderência entre o ato impugnado e os paradigmas invocados. A interpretação da decisão reclamada, ao desconsiderar a contratação do profissional como corretor autônomo, na forma disposta na Lei 6.530/1978, não violou o que fora decidido por este Supremo Tribunal na ADPF 324, na ADC 48 e na ADI 5.625, **no que diz respeito à** constitucionalidade de relações de trabalho distintas da relação empregatícia com previsão na CLT. Enfatizo, de forma breve, que no caso em análise, a decisão reconheceu, com base nos fatos e provas da espécie, a existência do vínculo de emprego previsto **no art. 3º da CLT**. Sendo a via reclamatória excepcional, a jurisprudência desta Corte considera como indispensável para **o cabimento da reclamação**, a aderência estrita entre o ato reclamado e o conteúdo do paradigma apontado como violado, **o que não se** verificou na espécie. O **Tribunal Regional do Trabalho** considerou, em sua decisão, que foi confirmada pelo **Tribunal Superior do Trabalho**, que a prestação de serviços firmada **entre as partes**, configurava-se como verdadeira relação empregatícia. A decisão reclamada não merece reforma, **uma vez que o** reconhecimento do vínculo empregatício não se deu **em razão da** constatação de licitude ou ilicitude da terceirização da atividade-fim, mas sim pela

verificação, **no caso concreto**, dos elementos caracterizadores da relação de emprego, impondo-se, por isso, o reconhecimento da relação de emprego **entre as partes**.? (BRASIL, 2024)

**Da mesma forma**, decidiu muito recentemente o Min Edson Fachin, ao julgar a RCL 60.620 (Brasil, 2024), em 10/04/2024, concluindo que compete **à Justiça do Trabalho** examinar fraudes **no caso concreto**:

?**Não é possível**, portanto, derivar desses julgados a chancela, sob o aspecto constitucional, da substituição de relações jurídicas empregatícias a que apenas se atribui roupagem de contrato formal, inclusive sob o prisma do cumprimento das obrigações trabalhistas e fiscais. A abordagem de princípios como livre iniciativa, legalidade, proteção ao emprego, ainda que invocados como argumentos que conduziram às conclusões alcançadas pelo Tribunal, não constituem fundamento autônomo que autorize a expansão da fundamentação lá adotada para cada situação específica e diversa levada à apreciação da Justiça do Trabalho. Ademais, no julgamento dos paradigmas rechaçou-se a presunção da fraude pela terceirização, mas se anotou **que o seu** exercício abusivo poderia violar a dignidade do trabalhador, **de modo que** cabe, assim, à Justiça Trabalhista, diante da primazia da realidade, reconhecer os elementos fáticos que constituem a relação de emprego. Compete **à Justiça do Trabalho** efetuar a análise minuciosa de fatos e provas trazidos à sua apreciação, inclusive para poder concluir sobre **a existência de** eventual fraude à legislação trabalhista.? (BRASIL, 2024)

Ao longo deste último capítulo, foram analisadas as decisões mais notáveis no que se refere ao **uso da reclamação** constitucional para discussão da pejetização. As decisões destacadas demonstram um movimento que, inicialmente aponta para a validação dessa via como sendo legítima a discussão da temática, mas que, muito recentemente, indicam uma apreciação diversa sobre a competência do Supremo em decidir sobre matéria de fato já vislumbrada na seara trabalhista, principalmente na postura minoritária de figuras como os Ministros Edson Fachin e Flávio Dino.

Logo, se exprime **a conclusão de que** há, em verdade, evidente inconsistência na base de inteligência daquele que é o guardião **da Constituição Federal**, o que se reflete **em insegurança jurídica** que recai sobre aqueles que postulam perante a Justiça do Trabalho, na imagem do exercício da advocacia, daqueles que decidem e interpretam o direito, personificado na imagem da magistratura, mas sobretudo perante a classe trabalhadora, que se vê ameaçada diante do desarranjo proporcionado pela ausência de solidez no padrão decisório **da Corte Suprema**.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise realizada neste trabalho permitiu evidenciar a complexidade que envolve o fenômeno da pejetização e sua interface com **o sistema de precedentes** judiciais no

**ordenamento jurídico brasileiro**. A pejetização, como prática que visa a burlar direitos trabalhistas e previdenciários mediante a contratação de pessoas físicas **por meio de** pessoas jurídicas, insere-se em um contexto mais amplo de flexibilização das relações de trabalho e de adoção de políticas neoliberais no Brasil. Tal fenômeno tem se mostrado uma estratégia recorrente em diversos setores econômicos, comprometendo a proteção social dos trabalhadores e a integridade das normas laborais vigentes. A disseminação da pejetização revela uma tentativa de minimização dos custos associados aos encargos trabalhistas e previdenciários, resultando em uma precarização das condições de trabalho. Esse movimento está intimamente ligado às mudanças nas legislações trabalhistas, que buscam flexibilizar as formas de contratação e reduzir a rigidez do mercado de trabalho. No entanto, tal flexibilização **não deve ser** confundida com a desregulamentação completa, **uma vez que a Constituição Federal** de 1988 estabelece um robusto arcabouço de proteção aos direitos dos trabalhadores. As medidas que buscam flexibilizar as relações de trabalho devem, portanto, ser acompanhadas de uma análise cuidadosa dos impactos sobre a proteção social e os direitos laborais.

No que tange **ao sistema de precedentes** judiciais, constatou-se a relevância desses instrumentos para a uniformidade e previsibilidade **das decisões judiciais**, especialmente **no âmbito do processo do trabalho**. A definição de precedente, seus elementos essenciais (ratio decidendi e obiter dictum), e a forma como eles têm sido aplicados no contexto trabalhista foram objetos de análise detalhada. Verificou-se que, embora os precedentes sejam instrumentos fundamentais para **a estabilidade e coerência do ordenamento jurídico**, sua aplicação enfrenta desafios significativos, especialmente quando há uma reinterpretação frequente por parte **dos tribunais superiores**.

Entretanto, observou-se um limiar delicado entre o respeito **ao sistema de precedentes** e a reanálise da matéria trabalhista **pelo Supremo Tribunal Federal (STF)**. **As decisões da Corte**



**Suprema**, como a ADPF 324 e o Tema 725, que tratam da terceirização de atividades-fim, têm sido invocadas como fundamento para o cabimento de reclamações constitucionais visando à rediscussão de casos de pejetização. Essas decisões inicialmente aparentam ser uma tentativa **de uniformizar a jurisprudência**, mas também expõem a Corte a críticas quanto à sua competência para revisar questões fáticas e probatórias já apreciadas pela Justiça do Trabalho, o que aponta para uma aparente tentativa de mitigação das competências dessa Justiça, que possui regras bem definidas tanto pela CLT quanto pela Constituição Federal. A análise do padrão decisório do STF quanto à pejetização como objeto de reclamação constitucional aqui apresentada revela uma inconsistência na base de entendimento **da Corte Suprema**. Inicialmente, verificou-se uma tendência de validar a utilização da reclamação como

via legítima para discutir a temática. No entanto, observou-se, mais recentemente, uma postura mais restritiva de alguns ministros, que reconhecem a incompetência do STF para revisar questões fáticas e probatórias. Essa oscilação nas decisões contribui para uma insegurança jurídica que recai sobre os atores do sistema jurídico-trabalhista, como advogados, magistrados e, principalmente, sobre a classe trabalhadora, que se vê ameaçada diante da ausência de solidez no padrão decisório **da Corte Suprema**.

Portanto, conclui-se que a pejetização representa um desafio complexo, que exige uma análise cuidadosa da relação **entre o sistema de precedentes** e a competência da Justiça do Trabalho. Faz-se necessário um maior rigor na definição e aplicação dos precedentes vinculantes, a fim de garantir a inteligibilidade das decisões e evitar a rediscussão de matérias já julgadas, preservando assim **a autoridade do sistema de precedentes** e a proteção efetiva dos direitos dos trabalhadores. A consolidação de uma jurisprudência firme e coerente é essencial para assegurar a **segurança jurídica** e a previsibilidade nas relações de trabalho, contribuindo para a justiça social e a dignidade dos trabalhadores. A efetiva proteção dos direitos trabalhistas no Brasil passa pela rigorosa observância dos precedentes judiciais e pela delimitação clara das competências dos tribunais. Desse modo, somente com um sistema judiciário coeso e previsível será possível enfrentar os desafios impostos pela pejetização e assegurar um ambiente jurídico de proteção aos direitos trabalhistas justo e equilibrado **para toda a** classe trabalhadora, de forma que a clareza nos critérios **de aplicação e** o respeito aos limites das competências jurisdicionais são fundamentais para o fortalecimento do Estado Democrático de Direito e para a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Conclui-se, assim, que a complexidade do fenômeno da pejetização e sua interface com **o sistema de precedentes judiciais no Brasil** demandam uma atenção contínua e detalhada, ficando **evidente que a** interação entre a flexibilização das relações de trabalho e a manutenção dos direitos trabalhistas constitui um desafio constante para **o ordenamento jurídico brasileiro**, desde os tempos mais remotos até os dias de hoje.

## 7. REFERÊNCIAS:

AMENT, T. H. Autorreferência dos precedentes trabalhistas: sentido e limites. Revista



Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, v. 6, 20 dez. 2023.

ANAMATRA - ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Nota Técnica nº 003/2023 Relativa ao Convênio NTADT: Análise dos recentes julgados do STF acerca da competência da justiça do trabalho no Brasil. Brasília: Anamatra, 2023. 154p. Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2023/Pesquisa\\_Anamatra\\_USP\\_1.pdf](https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2023/Pesquisa_Anamatra_USP_1.pdf). Acesso em: 18 nov. 2023.

ARAÚJO NETO, Raul Lopes de; ROCHA, Álisson Santos. TERCEIRIZAÇÃO E PEJOTIZAÇÃO DO TRABALHO. Revista Direitos, Trabalho e Política Social, [S.L.], v. 9, n. 17, p. 104-129, 2023. Editora Sustentável. <http://dx.doi.org/10.56267/rdtps.v9i17.16131>.

BRASIL. **Constituição da República** Federativa do Brasil. Brasília, DF: 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 02 ago. 2023.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: Acesso em: 14 nov. de 2023.

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

\_\_\_\_\_. Súmula nº 331 TST. Contrato de Prestação de Serviços. Legalidade. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html). Acesso em: 18 nov. 2023.

\_\_\_\_\_. **Supremo Tribunal Federal**. Reclamação Constitucional nº 54.959. Relator: Min. Nunes Marques. Diário Oficial da União. Brasília, 09 maio 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/de/decisao-vinculo-corretot.pdf>. Acesso em: 01 jun. 2024.

\_\_\_\_\_. **Supremo Tribunal Federal**. Reclamação Constitucional nº 39.351. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Diário Oficial da União. Brasília, 21 maio 2020.

\_\_\_\_\_. **Supremo Tribunal Federal**. Reclamação Constitucional nº 61.115. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Diário Oficial da União. Brasília, 12 set 2023

\_\_\_\_\_. **Supremo Tribunal Federal**. Reclamação Constitucional nº 55.786. Relator: Min. Edson Fachin. Diário Oficial da União. Brasília, 02 mar 2023



\_\_\_\_\_. **Supremo Tribunal Federal**. Reclamação Constitucional nº 63.573. Relator: Min. Edson Fachin. Diário Oficial da União. Brasília, 10 abr 2024.

\_\_\_\_\_. **Supremo Tribunal Federal**. Reclamação Constitucional nº 66.182. Relator: Min. Flávio Dino. Diário Oficial da União. Brasília, 20 mar 2024

\_\_\_\_\_. **Supremo Tribunal Federal**. Reclamação Constitucional nº 60.620. Relator: Min. Flávio Dino. Diário Oficial da União. Brasília, 11 abr 2024

\_\_\_\_\_. **Tribunal Superior do Trabalho**. Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2022. Brasília: 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral>. Acesso em: 15 nov. 2023.

BUSTAMANTE, Thomas. Obiter dicta abusivos: esboço de uma tipologia dos pronunciamentos judiciais ilegítimos. Revista Direito GV, v. 14, p. 707-745, 2018

CONSOLI, A. V. B.; JARDI, K. R.; SANTOS, M. J. dos. IMPACTOS DA LEI Nº 13.105/2015 NO **PROCESSO DO TRABALHO** E A INSTRUÇÃO NORMATIVA N. 39 DO **TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**. Revista Jurídica, [S. l.], v. 2, n. 4, p. 1-20, 2019. Disponível em: <https://periodicosunidep.emnuvens.com.br/rjfd/article/view/90>. Acesso em: 30 maio. 2024.

DE MATOS, Gabriel Visoto; TANUY, Isabella; GUIMARÃES, Luís Carlos Moura. CRÍTICA AOS NOVOS CONTORNOS DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA: ATUAÇÃO DO **SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL** NA ADPF 324 E NO RE 958.252/MG. Revista dos Estudantes de **Direito da** Universidade de Brasília, [S. l.], v. 14, n. 2, p. 227-238, 2019. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/22423>. Acesso em: 31 maio. 2024.

DELGADO, Maurício Coutinho. **Curso de Direito** do Trabalho. 18. ed. **São Paulo**: Ltr, 2019.

DE QUINTANA FIGUEIREDO PASQUALETO, O.; PEREIRA BARBOSA, A. L. DIREITO DO TRABALHO, PRECEDENTES E AUTORIDADES DO STF: UM ESTUDO DE CASO **A PARTIR DO** TEMA 725. REI - REVISTA ESTUDOS INSTITUCIONAIS, [S. l.], v. 10, n. 2, p. 375-402, 2024. DOI: 10.21783/rei.v10i2.830. Disponível em: <https://estudosinstitucionais.com/REI/article/view/830>. Acesso em: 20 maio. 2024

DIDIER JR., Fredie; BRAGA, Paula Sarno; OLIVEIRA, Rafael Alexandria de. **Curso de Direito Processual** Civil: teoria da prova, direito probatório, decisão, precedente, coisa julgada e tutela provisória. vol.2, 10.ed. Salvador: JusPODIVM, 2015. p. 441.



DWORKIN, Ronald. A Justiça de Toga. São Paulo: editora WMF Martins Fontes, 2010

ESCORPIONI, L. C.; SANTOS JÚNIOR, V. G. dos. A APLICAÇÃO SUPLETIVA E SUBSIDIÁRIA DO **CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL AO PROCESSO DO TRABALHO** DIANTE DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 39 DO TST -. Revista Juris UniToledo, [S. l.], v. 2, n. 01, p. 76-87, 2023. Disponível em: <https://wyden.periodicoscientificos.com.br/index.php/jurisunitoledo/article/view/33>. Acesso em: 30 maio. 2024.

GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos (orgs.). Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018. p. 108.

GONÇALVES, Amanda Caroline Dias; ALMEIDA, Mário Lúcio Campos de. A REFORMA TRABALHISTA E A TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM: UM RETROCESSO SOCIAL. Revista Rumos da Pesquisa, Patrocínio, v. 1, n. 4, p. 217-230, jan. 2019. Disponível em: <https://www.unicerp.edu.br/public/magazines/docs/e7161a5a2be3-14b1.pdf#page=217>. Acesso em: 31 maio 2024.

LEAL, Fernando. Força autoritativa, influência persuasiva ou qualquer coisa: **o que é um precedente para o Supremo Tribunal Federal?** Revista de Investigações Constitucionais, Curitiba, vol. 7, n. 1, p. 205-236, jan./abr. 2020. DOI: 10.5380/rinc.v7i1.70888.

MACCORMICK, D. Neil; SUMMERS, Robert S. Interpreting precedents: a comparative study. London; New York: Routledge, 2016.

MACCORMICK, Neil. Retórica e o Estado de Direito. **Rio de Janeiro**: Elsevier Brasil, 2008.

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

MAZZA, S. Pejotização, espécie de fraude na relação trabalhista. Revista da Escola Judiciária do Piauí ? TJPI, v. 1, n. 1, março de 2017. Disponível em: <https://www.tjpi.jus.br/revistaejud/index.php/escolajudiciariapiaui/article/download/40/33> Acesso em: 30 maio 2024.

MITIDIERO, Daniel Francisco. Reclamação nas Cortes Supremas: entre a autoridade da decisão **e a eficácia** do precedente. 1. ed. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 2020. 143 p. Sumário disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/biblioteca/CapasSumarios/novasaquisicoes/2021/fevereiro/1181238/sumario.pdf>. Acesso em: 25 maio 2024



NEVES, D. A. A. Manual de direito processual civil. Vol. único. 8 ed. Salvador: JusPodivm, 2016.

PAULA, J. L. M. de; RIBAS, M. S. F. A Ratio Decidendi e a sua adequação ao caso concreto. Revista Ciênc. Juríd. Soc. UNIPAR. Umuarama. v. 19, n. 1, p. 75-85, jan./jun. 2016

PEREIRA, Leone. Pejotização: o trabalho como pessoa jurídica. São Paulo: Saraiva, 2013

PORTO, Lorena Vasconcelos; VIEIRA, Paulo Joarês. A "pejotização" na reforma trabalhista e a violação às normas internacionais de proteção ao trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 8, n. 80, p. 52-77, jul. 2019.

PRITSCH, Cesar et al. Precedentes no Processo do Trabalho: Teoria Geral e Aspectos Controvertidos. São Paulo (SP): Editora Revista do Tribunais. 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/precedentes-no-processo-do-trabalho-teoria-geral-e-aspectos-controvertidos/1279986341>. Acesso em: 20 maio 2024

REIMANN, Marcos Francisco. Cidadania e contratos atípicos de trabalho: as políticas sociais e ordenamento do trabalho. Porto Alegre: Fabris, 2002,

RODRIGUEZ, José Rodrigo. Como decidem as cortes? para uma crítica do direito (brasileiro). 2. ed. Rio de Janeiro: Fgv, 2013. 250 p.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. O processo do trabalho como instrumento do direito do trabalho: e as ideias fora do lugar do novo CPC. São Paulo: LTr, 2015. p. 112

TARUFFO, Michele. Precedente e Jurisprudência = precedente e jurisprudência. Revista de Processo, São Paulo, v. 36, n. 199, p. 139-155, set. 2011; Revista Forense, Rio de Janeiro, v. 108, n. 415, p. 277-290, jan./jun. 2012; In: Pritsch, Cesar Zucatti et al. (coord.). Precedentes no processo do trabalho: teoria geral e aspectos controvertidos. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020. p. 335-349.

THEODORO JÚNIOR, Humberto; ANDRADE, Érico. Precedentes no processo brasileiro. Rio de Janeiro: Forense, 2021. 192 p. [1197914] STJ

VOJVODIC, Adriana de Moraes. Precedentes e argumentação no Supremo Tribunal Federal: entre a vinculação ao passado e a sinalização para o futuro. 2012. Tese (Doutorado em Direito do Estado) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Acesso em: 25 abr. 2024.



=====

**Arquivo 1:** [TCC GABRIEL - VERSÃO FINAL.pdf](#) (9435 termos)

**Arquivo 2:** [https://www.mprj.mp.br/documents/20184/2863987/FernandO\\_da\\_Costa\\_Tourinho\\_Neto.pdf](https://www.mprj.mp.br/documents/20184/2863987/FernandO_da_Costa_Tourinho_Neto.pdf) (2609 termos)

**Termos comuns:** 59

**Similaridade:** 0,49%

**O texto abaixo é o conteúdo do documento** [TCC GABRIEL - VERSÃO FINAL.pdf](#) (9435 termos)

**Os termos em vermelho foram encontrados no documento**

[https://www.mprj.mp.br/documents/20184/2863987/FernandO\\_da\\_Costa\\_Tourinho\\_Neto.pdf](https://www.mprj.mp.br/documents/20184/2863987/FernandO_da_Costa_Tourinho_Neto.pdf) (2609 termos)

=====

1 Graduando em direito pela Universidade Católica de Salvador.

E-mail: gabriel.ines@ucsal.edu.br.

2 Orientador: Formado na Faculdade Ruy Barbosa (2008), mestrado em Políticas Sociais e Cidadania pela

Universidade Católica do Salvador (2016), na linha Trabalho e Questão Social. Membro do Núcleo de Estudos

do Trabalho (NET) desta mesma instituição. Possui especialização em Direito do Estado pelo Juspodivm (2012),

especialização em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Federal da Bahia (2011). Atualmente é

docente nas disciplinas Direito e Processo do Trabalho na UCSal - Universidade Católica de Salvador, e Coordenador do Núcleo de Prática Jurídica nesta mesma instituição. Eleito Conselheiro da Ordem dos Advogados

do Brasil - seccional Bahia para o triênio 2019 - 2021 e Presidente da Comissão Especial do Advogado Associado

da OAB/BA.

O RECONHECIMENTO DA LICITUDE DA ?PEJOTIZAÇÃO? NAS RECLAMAÇÕES CONSTITUCIONAIS: UMA ANÁLISE DA FUNÇÃO PRECÍPUA **DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL**

Gabriel Henrique Aquino de Santa Inês<sup>1</sup>

Prof. Vander Luiz Pereira Costa Junior<sup>2</sup>

**RESUMO:** Este trabalho tem como objetivo geral analisar a licitude da "pejotização" nas reclamações constitucionais, destacando a função **do Supremo Tribunal Federal** (STF) nesse contexto. Para atingir esse objetivo, foram estabelecidos objetivos específicos, incluindo a descrição da origem e disseminação da pejotização no Brasil, a análise do sistema de precedentes no direito processual civil e trabalhista, e a avaliação das tensões entre o respeito aos precedentes e a reanálise das matérias trabalhistas pelo STF. Além disso, busca-se explorar



o padrão decisório do STF sobre a pejetização como objeto de reclamação constitucional e as implicações decorrentes da jurisprudência da Corte Suprema. O trabalho foi desenvolvido através de uma abordagem de pesquisa bibliográfica e exploratória para compreender as perspectivas dos estudiosos sobre o assunto. Esta análise foi realizada através de um estudo teórico-normativo, incluindo revisão bibliográfica e análise jurisprudencial, visando assimilar as contribuições disponíveis na literatura especializada. O artigo ressalta a importância de conciliar a aplicação dos precedentes judiciais com a preservação das competências da Justiça do Trabalho e a salvaguarda dos direitos trabalhistas.

**PALAVRAS-CHAVES:** Pejetização, Supremo Tribunal Federal, Justiça do Trabalho, precedentes judiciais, direitos trabalhistas, terceirização.

**ABSTRACT:** This paper aims to analyze the legality of "pejetização" in constitutional claims, highlighting the role of the Supreme Federal Court (STF) in this context. To achieve this goal, specific objectives were established, including the description of the origin and dissemination of pejetização in Brazil, the analysis of the precedent system in civil and labor procedural law, and the assessment of the tensions between adherence to precedents and the re-examination of labor issues by the STF. Additionally, the study seeks to explore the STF's decision-making pattern regarding pejetização as a subject of constitutional claims and the implications arising from the Supreme Court's jurisprudence. The research was conducted through a bibliographic and exploratory approach to understand scholars' perspectives on the subject. This analysis was carried out through a theoretical-normative study, including a bibliographic review and jurisprudential analysis, aiming to assimilate the contributions available in specialized literature. The paper emphasizes the importance of reconciling the application of judicial precedents with the preservation of the competencies of the Labor Court and the safeguarding of labor rights.

**KEY-WORDS:** Pejetização, Supreme Federal Court, Labor Court, judicial precedents, labor rights, outsourcing.

SUMÁRIO: 1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS 2. NOÇÕES INTRODUTÓRIAS SOBRE O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL 3. O SISTEMA DE PRECEDENTES NO DIREITO PROCESSUAL CIVIL E TRABALHISTA 4. O LIMIAR ENTRE O RESPEITO AO SISTEMA DE PRECEDENTES E A REANÁLISE DA MATÉRIA TRABALHISTA PELO STF 5. ANÁLISE DO PADRÃO DECISÓRIO DO STF QUANTO À PEJOTIZAÇÃO COMO OBJETO DE RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS 7. REFERÊNCIAS

## 1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A atualidade do ordenamento jurídico brasileiro é marcada por uma maior flexibilização das relações de trabalho, evidenciada pela ascensão do fenômeno da "pejotização". Essa prática consiste na contratação de pessoas físicas por meio de pessoas jurídicas, muitas vezes com o intuito de burlar os direitos trabalhistas e previdenciários. O presente trabalho propõe-se a analisar a pejotização e suas implicações no âmbito jurídico, com ênfase na relação entre o sistema de precedentes judiciais e a competência da Justiça do Trabalho para lidar com esse fenômeno. Inicialmente, serão apresentadas noções introdutórias sobre a pejotização, sua origem e disseminação no contexto do desenvolvimento do capitalismo e da adoção de políticas neoliberais no Brasil. Essa abordagem inicial visa compreender o contexto em que esse fenômeno se insere e suas principais características. Em seguida, será realizada uma análise do sistema de precedentes no direito processual civil e trabalhista. Será discutida a importância dos precedentes judiciais, suas definições e elementos, bem como a forma como esses instrumentos têm sido aplicados no processo do trabalho, considerando as particularidades desse ramo do direito. Na sequência, será examinado o limiar entre o respeito ao sistema de precedentes e a reanálise da matéria trabalhista pelo **Supremo Tribunal Federal** (STF). Essa discussão abordará os efeitos vinculantes **das decisões do STF**, a competência da Justiça do Trabalho e as tensões que emergem da interação entre esses elementos. Por fim, será realizada uma análise do padrão decisório do STF quanto à pejotização como objeto de reclamação constitucional. Essa etapa buscará evidenciar as repercussões e reflexões geradas a partir da jurisprudência **da Corte Suprema** nessa temática. Com essa abordagem, espera-se contribuir para o debate acerca da pejotização e seu tratamento jurídico, bem **como para a** compreensão dos desafios enfrentados na conciliação entre o sistema de precedentes e a competência da Justiça do Trabalho.



## 2. NOÇÕES INTRODUTÓRIAS SOBRE O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL.

Na atual conjuntura do ordenamento jurídico brasileiro pós reforma trabalhista, em que fica evidente uma maior flexibilização das relações de trabalho, observa-se uma tendência de reconhecimento da prática da ?pejotização? como forma lícita de relação de trabalho, especialmente por parte do órgão máximo do poder judiciário no Brasil, o **Supremo Tribunal Federal** - STF. Esse fenômeno ocasiona não apenas um enfraquecimento das conquistas dos direitos trabalhistas, mas também gera uma reflexão acerca dos limites impostos pela Constituição ao exercício do STF.

A prática conhecida como pejotização, embora tenha se intensificado nos últimos anos, tem suas raízes em transformações econômicas e sociais ocorridas ao longo do século XX. No Brasil, a consolidação do modelo de desenvolvimento capitalista, aliado às políticas neoliberais, contribuiu para o surgimento e disseminação desse fenômeno. No período pós-segunda guerra mundial, com a expansão das atividades empresariais e o surgimento de novas formas de organização do trabalho, observou-se uma crescente demanda por mão de obra flexível, especializada e, do **ponto de vista** neoliberal, especialmente barata. Nesse contexto, surgiram as primeiras manifestações da terceirização e da contratação de serviços por meio de pessoas jurídicas, para fomento da competitividade mercadológica, como apontado por Leone Pereira (2015, p. 64):

A globalização da economia, e conseqüente aumento da competição, além da revolução tecnológica, determinam um intenso processo de alteração de paradigmas. No âmbito da gestão empresarial, a nova política industrial trabalha com a ideia de reestruturação de setores sujeitos à condição de competitividade, que consiste em produzir mais, com menos empregados. (PEREIRA, 2015, p. 64)

A pejotização pode ser entendida como a prática na qual empresas contratam serviços de pessoas físicas por meio de pessoas jurídicas, na maioria das vezes com o intuito de reduzir encargos trabalhistas e previdenciários. Essa prática envolve a criação de empresas individuais (Empresas Individuais de Responsabilidade Limitada - EIRELI ou Microempreendedor Individual - MEI) ou a constituição de sociedades limitadas unipessoais, que são utilizadas como intermediárias entre o prestador de serviços e o contratante. Entre as características levantadas por aqueles que estimulam a pejotização, destacam-se a autonomia do prestador de serviços na gestão de suas atividades laborais, a subordinação ao contratante apenas quanto aos resultados esperados, a ausência de vínculo empregatício formal e a prestação de serviços

de forma contínua e exclusiva para uma empresa contratante. Contudo, parte da doutrina especializada alerta para a intenção oculta que se pretende com a vulgarização dessa prática. O termo pejotização ou pjtização começou a ser utilizado pelos próprios tribunais quando da elaboração de jurisprudências que tratavam de situações em que determinado serviço era contratado (serviços pessoais), exercidos de modo subordinado, com habitualidade, onerosidade, mas que, no entanto, era realizado através de uma pessoa jurídica. Essa PJ constituída com o fim de



realizar serviços pessoais para mascarar eventuais relações de emprego que notoriamente seriam existentes.? (MAZZA, 2017, p. 222.)

Ao longo das últimas décadas, a pejetização expandiu-se e complexificou-se, abrangendo uma variedade de setores econômicos e modalidades de contratação. Empresas de diversos portes passaram a adotar essa prática como estratégia de gestão de pessoal, visando reduzir custos trabalhistas, aumentar a flexibilidade na contratação e, na maioria dos casos, evitar o reconhecimento de vínculos empregatícios:

Essas empresas surgem incentivadas pela ideologia do empreendedorismo, pois transformam o trabalhador em empresário, não obstante este permaneça nas mesmas condições de um empregado. O discurso dominante exalta o trabalho autônomo, o cooperativismo e o empreendedorismo como alternativas de combate ao desemprego e como formas mais modernas e adequadas ao capitalismo flexível dos dias atuais (PEREIRA, 2015, p. 22)

Além disso, a pejetização tem sido utilizada como mecanismo para driblar as garantias expressas na Consolidação das Leis Trabalhistas, gerando impactos negativos ao Estado, que deixa de arrecadar contribuições previdenciárias, mas principalmente à classe trabalhadora brasileira, a principal afetada com as consequências da ofensa aos direitos trabalhistas. A disseminação da pejetização tem levantado preocupações quanto à precarização do trabalho, à sonegação de direitos trabalhistas e à desigualdade nas relações laborais.

Preliminarmente, é necessário distinguir o conceito de terceirização da prática da contratação de pessoas jurídicas de forma fraudulenta. A terceirização legítima ocorre quando uma empresa contrata outra para realizar serviços específicos, podendo incluir atividades-meio ou atividades-fim, desde que respeitados certos critérios legais. A reforma trabalhista de 2017 ampliou a possibilidade de terceirização para todas as atividades, mas para ser legítima, deve-se garantir autonomia, ausência de subordinação direta e a existência de um contrato comercial entre as empresas.

?A ?pejetização? não pode, portanto, ser confundida com a terceirização, muito embora existam semelhanças, na medida em que

seriam formas de não estabelecer vínculo direto (em teoria) entre o trabalhador que prestará serviço e a empresa tomadora ? na terceirização, existe a empresa prestadora de serviços como interveniente, enquanto, na ?pejetização?, existe a pessoa jurídica (que nada mais é do que um disfarce da pessoa física, nesse caso). Sendo assim, na ?pejetização?, trata-se uma relação empregatícia (no aspecto fático) como mera 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 (art. 9º da CLT).?

Desse modo, a correta identificação dos elementos constitutivos da relação de emprego é crucial para diferenciar a pejetização fraudulenta da terceirização legítima.

Um dos elementos fundamentais do vínculo empregatício é a pessoalidade, que implica na prestação de serviços de forma direta e subordinada pelo empregado ao empregador. No entanto, na pejetização, a pessoa jurídica interposta pelo trabalhador é quem formalmente presta os serviços à empresa contratante, o que aparentemente afasta a pessoalidade. Contudo, na prática, o trabalhador continua exercendo suas atividades de forma pessoal, sob orientação e controle do empregador, o que caracteriza uma burla a esse elemento (DELGADO, 2019). Outro elemento essencial do vínculo empregatício é a subordinação, que se manifesta na relação de hierarquia e dependência entre empregado e empregador. Embora na pejetização o contrato estabeleça uma suposta autonomia do prestador de serviços, na prática, a subordinação ainda se faz presente. O trabalhador é submetido às diretrizes, horários e metas da empresa contratante, evidenciando a existência de uma relação de subordinação que, mesmo mascarada pela interposição da pessoa jurídica, configura vínculo empregatício (DELGADO, 2019).

A onerosidade, caracterizada pela remuneração do trabalho prestado pelo empregado, é outro elemento inerente ao vínculo empregatício. No que se refere à pejetização, embora o pagamento seja direcionado à pessoa jurídica do trabalhador, na prática, representa a contraprestação pelo serviço efetivamente realizado pelo próprio trabalhador. A interposição da pessoa jurídica serve como artifício para reduzir encargos trabalhistas, mas não altera a natureza onerosa da relação de trabalho (DELGADO, 2019).

Por fim, a habitualidade, que se refere à prestação de serviços de forma contínua e não eventual, é outro elemento que caracteriza o vínculo empregatício. Na pejetização, embora o contrato muitas vezes seja estabelecido de forma temporária ou por projeto, na prática, o trabalhador acaba por prestar serviços de forma habitual e permanente para a empresa contratante. Essa continuidade na prestação de serviços evidencia a existência de um vínculo

empregatício, independentemente da forma de contratação (DELGADO, 2019).

Diante desse panorama, fica evidente que a pejetização não apenas suscita debates sobre a interpretação e aplicação das normas trabalhistas e constitucionais, como também representa uma estratégia para burlar os elementos essenciais que configuram o vínculo empregatício. Essa prática desafia a proteção aos direitos trabalhistas e previdenciários, o que ensejaria, em tese, a atuação firme por parte do poder judiciário e dos órgãos fiscalizadores para coibir abusos e garantir a efetivação dos direitos dos trabalhadores.

### 3. O SISTEMA DE PRECEDENTES NO DIREITO PROCESSUAL CIVIL E TRABALHISTA.

O CPC/2015, junto à CLT pós-reforma, destacam os efeitos vinculantes dos precedentes, utilizando técnicas estabelecidas por essas próprias legislações. Esta efetivação dos precedentes impacta diretamente a hierarquia das normas no ordenamento jurídico nacional, levantando a questão central: como esses precedentes devem ser integrados ao sistema processual trabalhista? Diante dessas considerações, surge a **necessidade de** examinar a aplicação desses precedentes, especialmente considerando **que o processo** do trabalho possui procedimentos específicos delineados na CLT, cujo arcabouço legal visa proteger a parte mais

vulnerável da relação, ou seja, o trabalhador. Nessa perspectiva, este tópico buscará analisar de forma sucinta os precedentes e suas definições, além de destacar sua aplicabilidade dentro do processo do trabalho, tendo em conta as disposições do CPC/2015. A análise se debruça sobre como esses instrumentos falham na tentativa de serem harmonizados com os procedimentos estabelecidos na CLT, considerando as particularidades e a finalidade protetiva desse ramo do direito.

O conceito de precedente no ordenamento jurídico é fundamental para compreendermos sua função e importância no contexto em análise. O precedente, em sentido amplo, é uma decisão judicial tomada em um caso concreto, cujo elemento normativo serve como diretriz para julgamentos posteriores de casos semelhantes. Em um sentido mais amplo, o precedente é um evento passado que orienta a ação presente. Assim, qualquer decisão judicial pode ser considerada como precedente, e sua relevância varia **de acordo com** cada ordenamento jurídico. A existência dos precedentes está intimamente ligada ao passado, pois os julgadores têm o dever de considerar decisões anteriores ao decidir casos similares no presente, assim como aponta Adriana Vojvodic (2012)

?Decidir com base em precedentes se dá em função de outra decisão já ter

sido tomada no passado, e a mera existência dessa decisão faz com que em algum sentido ela deva ser considerada para a nova resolução. Essa é uma visão de precedente comum a diversas correntes de pensamento. A partir dela, algumas questões podem ser levantadas, como qual é o poder desses precedentes em determinar a decisão futura ou como se dá a identificação no texto do precedente dos elementos que formam essa determinação, além de questões sobre quais casos são comparáveis com quais outros casos. Essas são questões complexas e que se encontram constantemente em disputa, pois estão altamente conectadas com o papel que se atribui ao juiz e ao Poder Judiciário em um sistema jurídico.? (VOJVODIC, 2012, p. 46)

Para compreender a importância dos precedentes no ordenamento jurídico, é essencial definir seu conceito. Conforme elucidado por Fredie Didier, Paula Sarno Braga e Rafael Alexandria de Oliveira (2015, p. 441), o precedente, em sua acepção ampla, é uma decisão judicial fundamentada em um caso concreto que pode estabelecer diretrizes normativas para julgamentos futuros em casos semelhantes. Mais amplamente, um precedente é um evento passado que orienta ações presentes. No contexto do direito trabalhista, os precedentes desempenham um papel crucial ao assegurar a uniformidade e a previsibilidade das decisões judiciais, proporcionando uma base sólida para a resolução de disputas trabalhistas e contribuindo para a estabilidade das relações laborais.

Logo, é crucial a compreensão dos elementos dos precedentes judiciais para manejá-los adequadamente. Compreender esses elementos é essencial para garantir a consistência e a coerência nas decisões judiciais, especialmente no contexto da seara trabalhista, onde paira uma evidente incompreensão sobre o poder decisório da Justiça do Trabalho como legítima à formação de sólidos precedentes.

A parte considerada obrigatória ou persuasiva do precedente é a *ratio decidendi*, ou seja, a fundamentação jurídica resultante da interpretação adotada pela decisão. A doutrina



destaca a importância da ratio decidendi como o elemento central do precedente, representando a fundamentação jurídica que orienta a decisão. Conforme Daniel Amorim Assumpção Neves (2016, p. 1313) ?a ratio decidendi é o núcleo do precedente, seus fundamentos determinantes, sendo exatamente o que vincula. Afirmar-se que a ratio decidendi do precedente vincula, é indiscutível e a parte fácil de se compreender a eficácia vinculante dos precedentes?. A ratio decidendi, também conhecida como holding, constitui as razões fundamentais utilizadas pelo julgador para proferir uma decisão específica. Nas cortes brasileiras, ela é considerada como os fundamentos predominantes para a decisão. Esse elemento é vinculativo para casos futuros, sendo essencialmente a norma criada pela decisão judicial. Os precedentes possuem um caráter prospectivo, uma vez que os julgadores precisam deixar claro que a decisão será utilizada e observada por outros magistrados no futuro, tanto para os litigantes quanto para os próprios

julgadores. No entanto, a busca pela ratio decidendi requer uma análise detalhada da fundamentação utilizada pelo julgador, pois os futuros julgadores não estão restritos a seguir a mesma decisão, mas sim a observar as razões que a embasaram.

?A ratio inclui, dessa forma, a solução para uma questão presente no caso e a justificativa apresentada para essa solução, deixando evidente que um único caso poderá apresentar diversas rationes decidendi, dependendo da quantidade de questões que são solucionadas pelo juiz para a decisão completa do caso. Esse posicionamento acaba por conferir um peso menor ao caráter **vinculante das decisões** anteriores, representando uma doutrina fraca do precedente vinculante. Por serem limitadas às **questões decididas pelo** juiz com base nos argumentos trazidos pelas partes, o poder de vinculação dessas proposições que formam as rationes é baixo, o que faz com que acabe não caindo na defesa de uma doutrina estrita do precedente vinculante.?

(VOJVODIC, 2012, p. 62)

A importância da fundamentação das decisões judiciais é reforçada pelo artigo 489, § 1º do CPC/2015, destacando a relevância histórica da fundamentação no ordenamento jurídico brasileiro, inclusive respaldada na Constituição Federal. Ao contrário do CPC/73, onde as decisões tinham efeitos limitados às partes envolvidas, o CPC/2015 exige uma fundamentação detalhada que permita revisão e análise pelas instâncias superiores, visando compreender os fundamentos que embasaram a decisão. Um precedente pode conter mais de uma ratio decidendi, especialmente em casos com múltiplos pedidos, como os que envolvem a pejetização. Desse modo, os precedentes não são estáticos e podem ser modificados ao longo do tempo **de acordo com** mudanças nos entendimentos jurídicos e sociais. Essa natureza evolutiva dos precedentes reflete uma compreensão do direito como um sistema em constante mutação, cujas normas são continuamente interpretadas e aplicadas em novos contextos, **o que, ainda** que aparente ser uma característica positiva, pode representar o retrocesso quanto à conquista dos direitos trabalhistas. Daniel Amorim Assumpção Neves estabelece ideia geral de precedente com enfoque em qualquer julgamento que possa ser utilizado como lastro, base, fundamento a um outro julgamento posterior (2017, p. 1519)

Quanto à obter dictum, diferentemente da ratio decidendi, refere-se a todas as partes da decisão que não compõem o fundamento principal para a conclusão do caso, abrangendo

questões incidentais que não são essenciais para **a decisão**. A ratio decidendi se opõe ao obter dictum, que consiste em um comentário incidental, acrescido a uma determinada decisão, mas que incide sobre um ponto que não é central à resolução do caso. Em razão disso, os princípios estabelecidos nesse tipo de comentário não geram precedentes, e não são vinculantes em relação aos casos subsequentes? (MACCORMICK, 2008, p. 171).

Embora esses elementos não constituam a base do precedente, podem eventualmente

ser transformados em tal. Em circunstâncias futuras, um julgador pode elevar o obter dictum de um caso anterior ao status de ratio decidendi de sua própria decisão, conferindo-lhe assim o status de norma aplicável. **Apesar de não** servir como precedente, o obter dictum não deve ser subestimado, pois pode indicar uma orientação futura do tribunal e possuir eficácia persuasiva em tentativas de superação do precedente, especialmente em casos de votos vencidos em julgamentos colegiados. Embora a obter dictum não tenha o peso vinculativo da ratio decidendi, ela pode exercer influência persuasiva em decisões futuras sobre o mesmo assunto. Assim, mesmo não sendo o fundamento para a conclusão do caso, esse elemento pode desempenhar um papel importante no desenvolvimento e na interpretação do direito, servindo como um indicador de tendências jurisprudenciais futuras e auxiliando na compreensão das possíveis direções que o tribunal pode tomar em casos semelhantes. Não é novidade que o tribunal empregue o conceito de precedentes de forma bastante flexível (LEAL, 2020, p. 207) e repute inclusive declarações em sede de obter dictum como precedentes (BUSTAMANTE, 2018).

A incidência dos precedentes no processo do trabalho se destaca pela aplicação dos artigos 926 e 927 do CPC/2015 neste contexto específico. O artigo 15 do CPC/2015 introduziu uma abordagem diferente daquela prevista nos artigos 769 e 889 da CLT, determinando a aplicação subsidiária e supletiva **do processo civil** em casos de ausência de norma regulamentadora. Essa disposição reflete **a necessidade de** integração normativa devido à complexidade das relações sociais e às constantes mudanças nos direitos e valores. As lacunas no ordenamento jurídico são inevitáveis, mas o artigo 140 do CPC/2015 proíbe o juiz de se abster de decidir sob a alegação de obscuridade ou lacuna legal, orientando-o a recorrer aos costumes, princípios gerais de direito e analogia para solucionar o caso. A omissão na CLT torna-se evidente diante da Lei 13.105/2014, que enfatiza a teoria dos precedentes judiciais, introduzindo julgamentos por amostragem na justiça laboral, como o recurso de revista repetitivo, inspirado no recurso extraordinário e especial. Além disso, impõe a uniformização da jurisprudência nos Tribunais Regionais do Trabalho, através do incidente de uniformização trabalhista. Essas mudanças refletem uma adaptação do processo do trabalho aos princípios e procedimentos estabelecidos pelo processo civil, demonstrando uma tentativa de modernização e alinhamento com as práticas jurídicas contemporâneas.

É importante destacar que a CLT reconhece sua incompletude e determina a aplicação subsidiária do CPC. No entanto, os dispositivos que tratam dos precedentes no processo do trabalho não abrangem todas as situações contempladas no artigo 927 do CPC, como o descumprimento de súmula regional pelo próprio tribunal que a editou. Diante dessa lacuna, o



TST editou a Instrução Normativa nº 39, estabelecendo os critérios para considerar o que serão os precedentes no processo do trabalho, em conformidade com o artigo 489 do CPC.

Art. 15. O atendimento à exigência legal de fundamentação das decisões judiciais (CPC, art. 489, § 1º) no Processo do Trabalho observará o seguinte:

(..)

II para os fins do art. 489, § 1º, incisos V e VI do CPC, considerar-se-ão unicamente os precedentes referidos no item anterior, súmulas do Supremo Tribunal Federal, orientação jurisprudencial e súmula do Tribunal Superior do Trabalho, súmula de Tribunal Regional do Trabalho não conflitante com súmula ou orientação jurisprudencial do TST, que contenham explícita referência aos fundamentos determinantes da decisão (ratio decidendi).

Assim, mesmo diante da omissão da CLT, o TST, a partir da IN 39, autoriza a aplicação dos precedentes por meio dessa instrução normativa, preenchendo a lacuna existente e possibilitando não apenas a uniformização da jurisprudência trabalhista, mas também a aplicação dos mecanismos previstos no CPC, como, inclusive, a reclamação.

Em breve análise, a instrução normativa em comento externou a não aplicação de novidades ao processo trabalhista tais como a modificação de competência territorial e foro de eleição, contagem de prazo apenas por dias úteis, aplicação da prescrição intercorrente, audiência de conciliação e mediação entre outras. Por outro lado, a mesma instrução admite o amicus curiae, distribuição dinâmica do ônus da prova, incidentes de assunção de competência e resolução de demandas repetitivas, a reclamação, aplicação do princípio do contraditório substancial e vedação à decisão surpresa, bem como o dever de fundamentação das decisões judiciais. (ESCORPIONI, 2023, p. 85)

Conclui-se, portanto, que a integração dos precedentes judiciais ao processo do trabalho apresenta desafios significativos, especialmente considerando as especificidades da CLT e a proteção que ela oferece aos trabalhadores. A harmonização dos precedentes, como previsto no CPC/2015, com os procedimentos trabalhistas exige uma análise cuidadosa da ratio decidendi e do obiter dictum, a fim de assegurar a consistência e a coerência nas decisões judiciais. A reclamação constitucional, particularmente nos casos de pejetização, destaca-se como um exemplo crítico onde a ofensa ao sistema de precedentes se torna evidente. A pejetização, ao ser tratada como objeto de reclamação constitucional, não apenas desconsidera a proteção destinada aos trabalhadores, mas também desafia a uniformidade e a previsibilidade que os precedentes visam garantir.

#### 4. O LIMAR ENTRE O RESPEITO AO SISTEMA DE PRECEDENTES E A REANÁLISE DA MATÉRIA TRABALHISTA PELO STF.

Comentado [1]: Citar a instrução normativa 39 do TST.

O efeito vinculante foi introduzido no sistema jurídico brasileiro pela Emenda Constitucional (EC) 3/93, inicialmente limitado às ações declaratórias de constitucionalidade.

Com a EC 45 de 2004, esse efeito foi estendido às decisões de Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI). Atualmente, várias decisões possuem efeitos vinculantes, incluindo todas as decisões de controle abstrato de constitucionalidade, que têm efeitos vinculantes e eficácia erga omnes (art. 103, § 2º, CF; art. 28, parágrafo único, Lei nº 9868/1999; art. 10, § 3º, Lei nº 9882/1999), obrigando o respeito pela administração pública e o judiciário.

Para o Supremo, um precedente pode se deixar apreender (i) pela ementa de um julgado, (ii) por passagens de decisões desvinculadas da questão central enfrentada no julgamento, (iii) por simples proximidade temática com o caso a ser decidido, (iv) por teses gerais apresentadas no processo de construção da ratio decidendi da decisão desvinculadas do caso decidido, (v) por uma decisão do pleno, de uma turma ou de um dos seus ministros, mesmo quando o que esteja em jogo seja a decisão de um caso atual pelo plenário, (vi) por decisões que não foram tomadas e (vii) pela possível utilidade de decisões passadas para o atingimento de finalidades que transcendem a solução do caso sob julgamento. (LEAL, 2020, p. 207)

O STF pode aprovar uma súmula vinculante após reiteradas decisões sobre matéria constitucional, que terá efeito vinculante para todos os órgãos do Poder Judiciário e administração pública em todas as esferas (art. 103-A, CF). Teses de repercussão geral também têm efeitos vinculantes, mas apenas perante o poder judiciário. Sendo que a reclamação constitucional é o principal mecanismo utilizado para garantir a observância dessas decisões, especialmente para rediscussão das matérias já dispostas na legislação trabalhista, como a pejetização.

A reclamação é cabível no STF para assegurar o cumprimento de súmulas vinculantes, decisões em controle concentrado de constitucionalidade, ou acórdãos de recurso extraordinário com repercussão geral reconhecida (art. 988, § 5º, II, CF), desde que esgotadas as instâncias ordinárias. Decisões em sede de repercussão geral, como as que versam sobre a pejetização e que aqui serão adiante brevemente expostas. Embora um precedente seja vinculante, como nas teses de repercussão geral, é crucial determinar qual parte da decisão vincula. A ratio decidendi, ou razão de decidir, é essencial nesse debate, sendo a justificativa formal utilizada pelo juiz para resolver a questão jurídica apresentada (MACCORMICK, 2008, p. 203). Na teoria dos precedentes do common law, a ratio decidendi é o que confere autoridade sobre decisões futuras, em contraste com o obiter dictum, que são comentários incidentais sem força vinculante (MACCORMICK, 2008, p. 171).

No contexto brasileiro, após a introdução do efeito vinculante, houve debates sobre seus limites objetivos, com uma visão mais restrita defendendo que se aplicasse apenas à parte

dispositiva da decisão, enquanto outra, mais expansiva, incluía também os fundamentos determinantes ? a ratio decidendi.

Mesmo para defensores da transcendência dos motivos determinantes, apenas fundamentações determinantes, ou ratio decidendi, vinculam. Identificar a ratio decidendi das decisões do STF é desafiador devido à falta de uma opinião da corte e votos separados, o que complica a definição da razão de decidir (VOJVODIC, 2012, p. 65).

Estratégias para identificar a ratio decidendi incluem analisar o voto do relator ou a

maioria dos votos. Em recursos extraordinários com repercussão geral, a tese de repercussão geral pode ser vista como a interpretação autêntica do tribunal sobre a ratio decidendi. Essas teses são fruto de extensas discussões e indicam qual ratio decidendi se deseja tornar vinculante, prevalecendo em caso de conflito com a decisão específica. Logo, passou-se a entender que os precedentes devem ser aplicados a casos análogos àqueles decididos anteriormente. Se um novo caso não puder ser equiparado por analogia ao anterior, o juiz pode aplicar outro precedente ou realizar uma interpretação direta dos textos constitucionais (VOJVODIC, 2012, p. 70). Portanto, a aplicação de precedentes envolve agrupar fatos semelhantes e interpretar conforme o contexto, destacando a importância de analisar os fatos e argumentos de um julgamento para justificar a aplicação do precedente em casos futuros. Entretanto, é perceptível que as recentes manobras do Supremo são evidente transgressão da sua competência constitucional, da legislação trabalhista e do sistema de precedentes, o que ressalta a **necessidade de** maior rigor na definição e aplicação de precedentes vinculantes **a fim de** que se garanta a inteligibilidade do precedente de repercussão geral e seja afastada a possibilidade de reclamações que visem a rediscussão da matéria já julgada em sede trabalhista.

?O reconhecimento de repercussão geral da matéria gera uma situação paradoxal: se o tema já havia sido enfrentado pelo tribunal a ponto de serem cabíveis reclamações para preservar sua autoridade, como o recurso foi capaz de ultrapassar os gargalos processuais de admissibilidade do **recurso extraordinário**? A admissibilidade do recurso extraordinário, com esses fundamentos, mostra o reconhecimento do fato de que o tribunal não se debruçou sobre o tema e precisa oferecer uma resposta uniformizadora à sociedade. Esse é o caminho que deveria ser seguido pelo tribunal: discutir um assunto por vez, para assegurar precedentes sólidos, robustos e com comandos compreensíveis por seus destinatários. Caso contrário, abre-se espaço para um precedente pouco inteligível como orientação jurisprudencial, e incapaz de gerar expectativas legítimas sobre decisões futuras.? (DE QUINTANA FIGUEIREDO PASQUALETO, O.; PEREIRA BARBOSA, A. L., 2024)

Nesse sentido, um conjunto de precedentes assume papel fundamental na orientação de decisões que versam sobre a competência da Justiça do Trabalho sendo implicitamente objeto

das reclamações constitucionais. Entre esses, destacam-se a ADC 48, a ADPF 324, as ADIs 3.991 e 5.625, e a jurisprudência firmada no RE 958.252 (Tema 725). Neste capítulo serão expostos para fins de análise quanto ao uso das reclamações constitucionais dois precedentes em especial, o julgamento da ADPF 324 e o Tema 725.

A Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 foi um marco jurisprudencial de grande relevância no contexto da legislação trabalhista brasileira, abordando a controvérsia em torno da terceirização de atividades-fim. Este julgamento, realizado **pelo Supremo Tribunal Federal** (STF), firmou-se como precedente de repercussão geral, influenciando significativamente a interpretação **e aplicação do** direito do trabalho no Brasil. No cerne da ADPF 324 estava a discussão sobre a possibilidade de terceirização

irrestrita, ou seja, a contratação de serviços terceirizados tanto para atividades-meio quanto para atividades-fim da empresa contratante. Historicamente, a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) estabelecia limitações à terceirização, permitindo-a apenas para atividades-meio, além de impor restrições e responsabilizações à empresa contratante quanto aos direitos trabalhistas dos empregados terceirizados. O STF, ao julgar a ADPF 324, reavaliou essa jurisprudência à luz dos princípios constitucionais da livre iniciativa e da valorização do trabalho humano. A Corte considerou que a proibição da terceirização das atividades-fim constituía uma limitação excessiva à liberdade empresarial e ao princípio da livre concorrência. Argumentou-se que tal restrição não encontrava respaldo direto na Constituição Federal de 1988 e que a modernização das relações de trabalho exigia uma nova interpretação que equilibrasse os interesses econômicos e os direitos dos trabalhadores. O acórdão do STF, então, declarou a inconstitucionalidade das restrições impostas pela Súmula 331 do TST, afirmando que a terceirização de atividades-fim é compatível **com a Constituição**, desde que observados os direitos fundamentais dos trabalhadores, como a garantia de condições dignas de trabalho, o respeito aos direitos trabalhistas básicos e a não precarização das relações de emprego. Com isso, **o Supremo Tribunal Federal** estabeleceu que as empresas podem contratar serviços terceirizados para quaisquer de suas atividades, sem que isso implique, per se, violação aos direitos constitucionais dos trabalhadores.

Esta decisão representou uma mudança paradigmática na interpretação das normas trabalhistas, promovendo maior flexibilidade nas formas de organização do trabalho e potencialmente incentivando a competitividade e eficiência das empresas. No entanto, o STF também enfatizou **a necessidade de** mecanismos eficazes de fiscalização e de salvaguardas para prevenir abusos e garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores terceirizados. Em síntese, o julgamento da ADPF 324 pelo STF configurou um precedente de repercussão geral ao

permitir a terceirização ampla, inclusive das atividades-fim, fundamentado na compatibilidade? dessa prática com os princípios constitucionais da livre iniciativa e valorização do trabalho, **o que se** mostra inverídico. Este precedente é um exemplo paradigmático da dinâmica jurisprudencial e da adaptação do direito às transformações socioeconômicas contemporâneas, refletindo a possibilidade do Supremo interferir diretamente no padrão decisório dos tribunais da Justiça do Trabalho, inclusive para atuar na supressão de garantias aos trabalhadores, como entende também Gonçalves e Almeida (2019) ?Ocorre que, em meio à 4 mil ações que questionavam a aplicação da súmula 331 TST, foi enviada a ADPF 324 à Corte Suprema, embasada na tese de que, proibir a terceirização feria o princípio Constitucional da legalidade, da livre iniciativa e da Liberdade de contratar. Nesse interim, no dia 30/08/2018, **o Supremo Tribunal Federal** (STF) decidiu por 7 votos, sendo dos seguintes (Luís Roberto Barroso, Luiz Fux, Alexandre de Moraes, Dias Toffoli, Gilmar Mendes, Celso de Mello, Cármen Lúcia) contra 4 de (Luiz Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski, Marco Aurélio Mello), que é constitucional o emprego de terceirizados na atividades-fim das empresas. O que nota-se portanto, é o triunfo da elite burguesa brasileira sob as camadas mais pobres de trabalhadores. Nem mesmo a lei, a qual deveria ser a legítima



vontade do povo, nem mesmo o juiz, o qual deveria ser o aplicador da Justiça puderam evitar a vitória da classe média.? (GONÇALVES; ALMEIDA, 2019)

Já quanto ao Tema 725, esse, tendo como leading case o Recurso Extraordinário (RE) 958252, abordou a licitude da contratação de mão-de-obra terceirizada para a prestação de serviços relacionados com a atividade-fim da empresa tomadora de serviços. Este debate, fundamentado nos artigos 2º, 5º, II, XXXVI, LIV e LV, e 97 da **Constituição Federal**, questionou o disposto na Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o alcance da liberdade de contratar na esfera trabalhista. Ao decidir pela licitude da terceirização das atividades-fim, o STF desencadeou uma transformação significativa na jurisprudência trabalhista brasileira. A Corte justificou a decisão com base nos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência, argumentando que a proibição imposta pela Súmula 331 do TST restringia excessivamente a liberdade empresarial e não encontrava respaldo direto na Constituição Federal. Todavia, essa decisão do STF gerou intensas críticas no meio jurídico e acadêmico.

A crítica mais acentuada refere-se à desconsideração da competência da Justiça do Trabalho. A Justiça do Trabalho, especializada na proteção dos direitos laborais, foi afastada de casos cruciais que envolvem a terceirização, potencialmente precarizando as relações de trabalho. Ao permitir a terceirização irrestrita, o STF enfraqueceu as salvaguardas que protegiam os trabalhadores terceirizados, ignorando a expertise da Justiça do Trabalho em resolver conflitos laborais e assegurar direitos fundamentais. A decisão do STF também pode

levar a uma fragmentação e complexidade indesejadas na resolução de conflitos trabalhistas. A distinção entre regimes jurídico-administrativos e trabalhistas, embora tecnicamente justificável, desconsidera a realidade das condições enfrentadas pelos trabalhadores terceirizados, que muitas vezes são marcadas pela precarização e vulnerabilidade. Ao afastar a Justiça do Trabalho, o STF impôs uma barreira adicional ao **acesso à justiça** especializada, comprometendo a proteção integral dos direitos dos trabalhadores.

Ademais, essa decisão é vista como uma submissão aos interesses econômicos em detrimento dos direitos fundamentais dos trabalhadores. A flexibilização das normas trabalhistas, promovida sob o argumento de modernização e competitividade, pode ser interpretada como uma forma de enfraquecer as garantias constitucionais dos trabalhadores, favorecendo as empresas em um contexto de crescente precarização das relações laborais. Portanto, o julgamento do Tema 725 pelo STF, ao declarar lícita a terceirização de atividades-fim, revela uma postura que prioriza a liberdade empresarial e a competitividade econômica, mas que criticamente compromete a proteção dos trabalhadores e desrespeita a competência da Justiça do Trabalho. Esta decisão destaca as tensões e desafios na aplicação das normas constitucionais no contexto contemporâneo das relações de trabalho, sublinhando **a necessidade de** um equilíbrio mais justo entre a flexibilidade econômica e a garantia dos direitos laborais.

?No caso analisado, acerca do Tema 725, observamos que não há um padrão claro e prospectivo em relação ao precedente, já que o tribunal revisa o precedente no curso das reclamações constitucionais. Assim, não parece ser



a Justiça do Trabalho que desrespeita a autoridade do STF (visto que os casos julgados -pejotização, contratação de advogados associados e uberização - não se enquadram no precedente firmado no Tema 725), mas é o próprio STF que tem expandido o precedente, reescrevendo a todo tempo o seu entendimento.? (DE QUINTANA FIGUEIREDO PASQUALETO, O.; PEREIRA BARBOSA, A. L, 2024)

A partir dos mencionados precedentes, surgem uma gama de decisões onde os votos se dividem entre aqueles que entendem que o julgamento das reclamações atalha a competência originária da Justiça do Trabalho e aqueles que alegam ser competente ao Supremo a rediscussão da matéria decidida em seara trabalhista.

Após o julgamento do Tema 725 e da ADPF 324, reclamações constitucionais começaram a chegar ao STF, com a alegação de que a Justiça do Trabalho estaria desrespeitando a autoridade do STF em relação ao tema. Como evidenciado na pesquisa ?Terceirização e pejotização no STF: análise das reclamações constitucionais? (PASQUALETO; BARBOSA; FIOROTTO, 2023), houve um grande aumento na quantidade de decisões monocráticas em sede de reclamações constitucionais envolvendo terceirização a partir de 20199. O parâmetro mais mencionado pelos litigantes no período analisado na pesquisa foi o Tema 725 (PASQUALETO; BARBOSA; FIOROTTO,

2023, p. 5). Essas reclamações foram a origem da polêmica envolvendo o suposto desrespeito às decisões do STF, evidenciada pela necessidade do STF em reafirmar sua autoridade, julgando procedente diversas reclamações constitucionais. Daí a importância de verificar o tema das reclamações constitucionais nas quais há menção à terceirização de atividade-fim, bem como de que maneira o STF se posicionou nesses casos.? (DE QUINTANA FIGUEIREDO PASQUALETO, O.; PEREIRA BARBOSA, A. L, 2024) ?

Conclui-se, portanto, que a reclamação constitucional, cujo objeto seja rediscussão dos fatos em casos de pejotização, representa uma séria ofensa ao sistema de precedentes. A reanálise dessas matérias pelo STF desafia a uniformidade e previsibilidade esperadas das decisões judiciais, além de desconsiderar a expertise e competência da Justiça do Trabalho. As manobras recentes do STF indicam uma tendência preocupante de expandir seus precedentes de maneira incoerente, prejudicando a estabilidade jurídica e a proteção dos direitos trabalhistas. Sendo, portanto, crucial que haja um rigor maior na definição e aplicação dos precedentes vinculantes, garantindo a inteligibilidade das decisões e evitando a rediscussão de matérias já julgadas. Somente assim será possível assegurar a autoridade do sistema de precedentes e a proteção efetiva dos trabalhadores, alinhando-se aos princípios constitucionais e promovendo uma justiça mais equitativa e previsível.

## 5. ANÁLISE DO PADRÃO DECISÓRIO DO STF QUANTO À PEJOTIZAÇÃO COMO OBJETO DE RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL.

A presente análise, ainda que breve, pretende voltar-se às decisões recentes das



reclamações constitucionais em matéria de pejetização com a finalidade de denotar quais repercussões e reflexões são geradas a partir da base de inteligência jurisprudencial defendida **pele Supremo Tribunal Federal em** matéria de pejetização.

O levantamento jurisprudencial adotou como metodologia a pesquisa qualiquantitativa de cunho documental realizada via internet, no link de ?jurisprudência? localizado no site do STF <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/pesquisarInteiroTeor.asp>, com a utilização dos seguintes descritores de busca: ?pejetização?, ?STF? e ?reclamação constitucional? Conforme já mencionado, o STF, por meio da ADPF 324 e do Tema 725, validou a terceirização nas atividades-fim das empresas. Em várias reclamações (Rcl 47.843 AgR, Rcl 58.301, Rcl 53.771, Rcl 57.391-AgR, Rcl 58.104-AgR, Rcl 57.057-AgR), observa-se a aplicação da mesma linha de raciocínio à "pejetização", embora existam diferenças significativas nos regimes de contratação. Logo, a "pejetização" não se alinha estritamente com os fundamentos dessas decisões. A Justiça do Trabalho, ao avaliar casos de "pejetização", não

contesta a licitude da modalidade de contratação, mas sim a fraude ao vínculo empregatício, conforme previsto no art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Isso requer análises detalhadas de fatos e provas, em conjunto com o princípio da primazia da realidade. Tal competência é assegurada pelo **art. 114 da Constituição Federal** (CF), permitindo à Justiça do Trabalho decidir sobre o vínculo trabalhista com base nos elementos dos arts. 2º e 3º da CLT, fatos e provas, e nos princípios específicos da área. Portanto, quando verificado que a "pejetização" visa principalmente descumprir normas trabalhistas, constituindo fraude à legislação e à contratação (art. 9º da CLT), é justificável afastar a aplicação da tese firmada pelo STF no Tema 725. Nesse sentido, é essencial destacar que o acórdão da ADPF 324, que trata da licitude na atividade-fim, não impede o reconhecimento de abusos na terceirização de atividade-fim em casos concretos, permitindo o afastamento deste precedente.

Recentemente, decisões do STF, como a Rcl 56.098 e Rcl 57.133 (Brasil, ), sob a relatoria do Ministro Luiz Fux, têm reiterado que não há irregularidade na contratação de pessoas jurídicas formadas por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante. Essas decisões sustentam que a Justiça do Trabalho violou a autoridade da decisão na ADPF 324 ao afastar a terceirização por "pejetização" em contratos de associação imobiliária, reconhecendo o vínculo empregatício.

Como resultado, é evidente que as reclamações constitucionais estão sendo propostas como meio para a "recorribilidade extraordinária", com o objetivo de pressionar o STF pelo afastamento da competência material da Justiça do Trabalho para analisar casos de fraude na contratação por "pejetização", reconhecendo o vínculo empregatício. Embora a Suprema Corte tenha decidido que não lhe cabe reexaminar a prova dos autos, inclusive em sede de reclamationária, isso é frequentemente ignorado, conforme apontado na Nota Técnica nº 03/2023 de autoria da Anamatra (Associação Nacional de Magistrados da Justiça do Trabalho) em parceria com alunos da USP (Universidade de São Paulo):

?Assim, tem sido evidente que as decisões monocráticas e colegiadas **do Supremo Tribunal Federal** (STF) que têm sido proferidas, na maior parte das reclamações, tem restringido **cada vez mais** a competência dos juízes do Trabalho, o que tem causado um grande impacto na preservação e defesa da

competência material da Justiça do Trabalho.? (ANAMATRA, 2023)

Outro exemplo a ser citado é o julgamento da Rcl. 55.607/ES (Brasil, 2022).

Sucintamente, a decisão objeto refere-se a uma sentença proferida, onde foram julgados improcedentes os pedidos da parte autora para reconhecimento do vínculo de emprego e recebimento de verbas trabalhistas. Em grau recursal, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) conheceu o recurso interposto pela parte autora e, no mérito, deu parcial provimento para

reconhecer o vínculo empregatício e condenar as reclamadas ao pagamento das verbas trabalhistas. A decisão foi mantida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Ocorre que o Ministro Luís Roberto Barroso, relator da reclamação supracitada, cassou a decisão contestada e determinou a adoção de um novo cunho decisório que observasse **a jurisprudência vinculante do Supremo Tribunal Federal:**

?Considero, portanto, que o contrato de emprego não é a única forma de se estabelecerem as relações de trabalho. Um mesmo mercado pode comportar alguns profissionais que sejam contratados pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho e outros profissionais cuja atuação tenha um caráter de eventualidade ou maior autonomia. Desse modo, são lícitos, ainda que para execução da atividade-fim da empresa, os contratos de terceirização de mão de obra. parceria, sociedade e de prestação de serviços por pessoa jurídica (pejotização), desde que o contrato seja real, isto é, de que não haja relação de emprego com a empresa tomadora de serviço, com subordinação, horário para cumprir e outras obrigações típicas do contrato trabalhista, hipótese em que se estaria fraudando a contratação. (BRASIL, 2022)

Do mesmo modo, a Primeira Turma já decidiu, em caso análogo, ser lícita a terceirização por ?pejotização?, onde apontou não existir irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante, na Rcl 39.351 (Brasil, 2020).

Por fim, é de importante análise também o voto proferido por Min Alexandre de Moraes em julho de 2023 na Rcl 61.115 (Brasil, 2023). Se depreende do seu decisório um caráter não apenas voltado a possibilidade do uso da reclamação constitucional para tratar essa temática com fundamento nos precedentes de repercussão geral, mas principalmente uma preocupação com o livre exercício da atividade econômica, indicando ainda o sistema de produção capitalista celebrizado pelo texto constitucional, conforme se vê:

?No julgamento do Tema 725 da Repercussão Geral - RE 958.252 (Rel. Min. LUIZ FUX), reconheceu-se a possibilidade de organização da divisão do trabalho não só pela terceirização, mas de outras formas desenvolvidos por agentes econômicos. A tese, ampla, tem **a seguinte redação:** ?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?. No julgamento da ADPF 324 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO), assentou-se a constitucionalidade da terceirização de atividade-fim ou meio, com a fixação da seguinte TESE: ?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?. Conforme ressaltai em meu voto na ADPF 324, **a Constituição Federal não** veda ou restringe expressa ou implicitamente a possibilidade de terceirização, enquanto possibilidade de modelo

organizacional, como bem destacado pelos votos dos Ministros relatores ROBERTO BARROSO e LUIZ FUX, cujos fundamentos adoto, sem, contudo, repeti-los, por celeridade processual e razoável duração do voto. Vou, porém, mais além ao afirmar que **a Constituição Federal** tampouco impõe qual ou quais as formas de organização empresarial devam ou possam ser adotadas, pois assegurou a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei. No sistema de produção capitalista, consagrado constitucionalmente, a escolha do modelo organizacional das empresas compete ao empreendedor, não podendo ser imposta pelo Estado. O texto constitucional não permite, ao poder estatal ? executivo, legislativo ou judiciário ? impor um único e taxativo modelo organizacional para as empresas, sob pena de ferimento aos princípios constitucionais da livre iniciativa e livre concorrência.? (BRASIL, 2023)

Por outro lado, observa-se também acertado entendimento de algumas decisões, especialmente aquelas de relatoria dos Ministros Edson Fachin e Flávio Dino, que adotam postura militante **no sentido de** não ser adequada à rediscussão dos fatos, o reconhecimento ou não do vínculo arbitrado fora da seara da Justiça do Trabalho e a inadequação evidente da propositura de reclamação sem observância estrita aos seus pressupostos de admissibilidade por não se amoldar às hipóteses previstas nos precedentes de repercussão geral. Nesse sentido, observa-se o julgamento da Reclamação 55.786-AgR (Brasil, 2023), cujo relator é o Min. Edson Fachin:

?Trata-se de reclamação constitucional, decisão proferida pela primeira turma **do Tribunal Regional** do Trabalho da 11ª Região, nos autos da reclamação trabalhista de nº 0000052-73.2021.5.11.0019, ajuizada por Ana Cláudia Fernandes de Almeida. Por meio da insurgência, a parte autora sustenta que há violação da autoridade de decisões desta Suprema Corte no bojo dos paradigmas da ADPF nº. 324, ADC nº. 48 e ADI nº. 5.625

(...)

Examinando detidamente os autos, verifico que a situação descrita na inicial não se amolda a nenhuma das hipóteses de admissibilidade de reclamação. Trata-se de regular demanda trabalhista, na qual não se adota posicionamento distinto daquele firmado por este STF no tema da terceirização.

(...)

No entanto, o processo originário consiste em ação por meio da qual a advogada requerente alegava que possuía vínculo empregatício com o escritório, senão vejamos a transcrição da petição inicial da ação. Observe-se ainda que, na ADPF de nº. 324, admite-se terceirização de atividade-fim, discussão estranha a esses autos.

Aqui, a defesa da parte reclamante é a de que a advogada é associada ao escritório e não empregada. A lide há que ser dirimida e encerrada na justiça competente, sem acesso atalhado e privilegiado a este **Supremo Tribunal Federal**.

(...)

Sendo assim, a discussão versada na decisão reclamada não guarda a estrita aderência com a matéria objeto da decisão proferida na ADC 48, o que a torna incabível, pela carência de pressuposto necessário.

Ante o caráter excepcional da via reclamationária, a jurisprudência consolidou o entendimento pelo qual a relação de pertinência estrita entre o ato

reclamado e o parâmetro de controle é requisito indispensável para o cabimento de reclamação.? (BRASIL, 2023)

Convém destacar o julgamento da Rcl 63.573 (Brasil, 2024), tendo também como relator o Min Edson Fachin, com decisão transitada em julgado em 18/04/2024, que em um caso onde tratava-se do reconhecimento de vínculo empregatício envolvendo advogado, reafirmou o entendimento correto:

?Na situação específica trazida à apreciação não há como se reconhecer presente a estrita aderência entre o ato reclamado e os paradigmas que concluem pela licitude da terceirização. Da leitura do ato reclamado verifica-se que a condenação fundou-se em premissas fáticas que apontavam para a invalidade da contratação, circunstância **que não pode ser** revisitada em sede de reclamação sem revolvimento fático probatório. Sendo esses os fundamentos do acórdão reclamado, constata-se a ausência de similitude entre a matéria nele debatida e aquela objeto do paradigma invocado. Na espécie, **a decisão pelo** reconhecimento do vínculo da obreira diretamente com a contratante ocorreu pela constatação da presença dos requisitos reveladores da existência da relação de emprego, nos termos dos arts. 2º e 3º da CLT. Tal situação não foi objeto de debate quando do julgamento da ADPF 324. Ademais, nos julgamentos dos paradigmas, rechaçou-se a presunção da fraude pela terceirização, mas se anotou que o seu ?exercício abusivo? pode violar a dignidade do trabalhador, **de modo que** cabe, assim, à Justiça Trabalhista, diante da primazia da realidade, reconhecer os elementos fáticos que denotam a relação de emprego. E não cabe a alteração desses pressupostos fáticos pela via da Reclamação.? (BRASIL, 2024)

Nesse mesmo contexto, é pertinente mencionar as atuais decisões do Min Flávio Dino, como a proferida na Rcl 66.182 (Brasil, 2024) em 20/03/2024, que reafirma a ausência de



aderência estrita nos casos em que as decisões da Justiça do Trabalho reconhecem vínculos empregatícios com base em questões fáticas e probatórias, como no caso em questão:

?Em relação aos paradigmas de controle apontados, quais sejam, ADPF n. 324/DF, ADC n. 48 e ADI 5625, entendo sem razão as reclamantes, por ausência de estrita aderência entre o ato impugnado e os paradigmas invocados. A interpretação da decisão reclamada, ao desconsiderar a contratação do profissional como corretor autônomo, na forma disposta na Lei 6.530/1978, não violou o que fora decidido por este Supremo Tribunal na ADPF 324, na ADC 48 e na ADI 5.625, no que diz respeito à constitucionalidade de relações de trabalho distintas da relação empregatícia com previsão na CLT. Enfatizo, de forma breve, que no caso em análise, a decisão reconheceu, com base nos fatos e provas da espécie, a existência do vínculo de emprego previsto no art. 3º da CLT. Sendo a via reclamatória excepcional, a jurisprudência desta Corte considera como indispensável para o cabimento da reclamação, a aderência estrita entre o ato reclamado e o conteúdo do paradigma apontado como violado, o **que não se** verificou na espécie. O Tribunal Regional do Trabalho considerou, em sua decisão, que foi confirmada pelo Tribunal Superior do Trabalho, que a prestação de serviços firmada entre as partes, configurava-se como verdadeira relação empregatícia. A decisão reclamada não merece reforma, uma vez que o reconhecimento do vínculo empregatício não se deu em razão da constatação de licitude ou ilicitude da terceirização da atividade-fim, mas sim pela

verificação, **no caso concreto**, dos elementos caracterizadores da relação de emprego, impondo-se, por isso, o reconhecimento da relação de emprego entre as partes.? (BRASIL, 2024)

Da mesma forma, decidi muito recentemente o Min Edson Fachin, ao julgar a RCL 60.620 (Brasil, 2024), em 10/04/2024, concluindo que compete à Justiça do Trabalho examinar fraudes **no caso concreto**:

?Não é possível, portanto, derivar desses julgados a chancela, sob o aspecto constitucional, da substituição de relações jurídicas empregatícias a que apenas se atribui roupagem de contrato formal, inclusive sob o prisma do cumprimento das obrigações trabalhistas e fiscais. A abordagem de princípios como livre iniciativa, legalidade, proteção ao emprego, ainda que invocados como argumentos que conduziram às conclusões alcançadas pelo Tribunal, não constituem fundamento autônomo que autorize a expansão da fundamentação lá adotada para cada situação específica e diversa levada à apreciação da Justiça do Trabalho. Ademais, no julgamento dos paradigmas rechaçou-se a presunção da fraude pela terceirização, mas se anotou que o seu exercício abusivo poderia violar a dignidade do trabalhador, **de modo que** cabe, assim, à Justiça Trabalhista, diante da primazia da realidade, reconhecer os elementos fáticos que constituem a relação de emprego. Compete à Justiça do Trabalho efetuar a análise minuciosa de fatos e provas trazidos à sua



apreciação, inclusive para poder concluir sobre a existência de eventual fraude à legislação trabalhista.? (BRASIL, 2024)

Ao longo deste último capítulo, foram analisadas as decisões mais notáveis no que se refere ao uso da reclamação constitucional para discussão da pejetização. As decisões destacadas demonstram um movimento que, inicialmente aponta para a validação dessa via como sendo legítima a discussão da temática, mas que, muito recentemente, indicam um uma apreciação diversa sobre a competência do Supremo em decidir sobre matéria de fato já vislumbrada na seara trabalhista, principalmente na postura minoritária de figuras como os Ministros Edson Fachin e Flávio Dino.

Logo, se exprime a conclusão de que há, em verdade, evidente inconsistência na base de intelecção daquele que é o guardião da **Constituição Federal**, o que se reflete em insegurança jurídica que recai sobre aqueles que postulam perante a Justiça do Trabalho, na imagem do exercício da advocacia, daqueles que decidem e interpretam o direito, personificado na imagem da magistratura, mas sobretudo perante a classe trabalhadora, que se vê ameaçada diante do desarranjo proporcionado pela ausência de solidez no padrão decisório da **Corte Suprema**.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise realizada neste trabalho permitiu evidenciar a complexidade que envolve o fenômeno da pejetização e sua interface com o sistema de precedentes judiciais no

ordenamento jurídico brasileiro. A pejetização, como prática que visa a burlar direitos trabalhistas e previdenciários mediante a contratação de pessoas físicas por meio de pessoas jurídicas, insere-se em um contexto mais amplo de flexibilização das relações de trabalho e de adoção de políticas neoliberais no Brasil. Tal fenômeno tem se mostrado uma estratégia recorrente em diversos setores econômicos, comprometendo a proteção social dos trabalhadores e a integridade das normas laborais vigentes. A disseminação da pejetização revela uma tentativa de minimização dos custos associados aos encargos trabalhistas e previdenciários, resultando em uma precarização das condições de trabalho. Esse movimento está intimamente ligado às mudanças nas legislações trabalhistas, que buscam flexibilizar as formas de contratação e reduzir a rigidez do mercado de trabalho. No entanto, tal flexibilização não deve ser confundida com a desregulamentação completa, uma vez que a **Constituição Federal** de 1988 estabelece um robusto arcabouço de proteção aos direitos dos trabalhadores. As medidas que buscam flexibilizar as relações de trabalho devem, portanto, ser acompanhadas de uma análise cuidadosa dos impactos sobre a proteção social e os direitos laborais. No que tange ao sistema de precedentes judiciais, constatou-se a relevância desses instrumentos para a uniformidade e previsibilidade das decisões judiciais, especialmente no âmbito do processo do trabalho. A definição de precedente, seus elementos essenciais (ratio decidendi e obiter dictum), e a forma como eles têm sido aplicados no contexto trabalhista foram objetos de análise detalhada. Verificou-se que, embora os precedentes sejam instrumentos fundamentais para a estabilidade e coerência do ordenamento jurídico, sua aplicação enfrenta desafios significativos, especialmente quando há uma reinterpretação frequente por parte dos tribunais superiores.

Entretanto, observou-se um limiar delicado entre o respeito ao sistema de precedentes e a reanálise da matéria trabalhista **pelo Supremo Tribunal Federal (STF)**. As decisões **da Corte Suprema**, como a ADPF 324 e o Tema 725, que tratam da terceirização de atividades-fim, têm sido invocadas como fundamento para o cabimento de reclamações constitucionais visando à rediscussão de casos de pejetização. Essas decisões inicialmente aparentam ser uma tentativa de uniformizar a jurisprudência, mas também expõem a Corte a críticas quanto à sua competência para revisar questões fáticas e probatórias já apreciadas pela Justiça do Trabalho, o que aponta para uma aparente tentativa de mitigação das competências dessa Justiça, que possui regras bem definidas tanto pela CLT quanto pela Constituição Federal.

A análise do padrão decisório do STF quanto à pejetização como objeto de reclamação constitucional aqui apresentada revela uma inconsistência na base de entendimento **da Corte Suprema**. Inicialmente, verificou-se uma tendência de validar a utilização da reclamação como

via legítima para discutir a temática. No entanto, observou-se, mais recentemente, uma postura mais restritiva de alguns ministros, que reconhecem a incompetência do STF para revisar questões fáticas e probatórias. Essa oscilação nas decisões contribui para uma insegurança jurídica que recai sobre os atores do sistema jurídico-trabalhista, como advogados, magistrados e, principalmente, sobre a classe trabalhadora, que se vê ameaçada diante da ausência de solidez no padrão decisório **da Corte Suprema**.

Portanto, conclui-se que a pejetização representa um desafio complexo, que exige uma análise cuidadosa da relação entre o sistema de precedentes e a competência da Justiça do Trabalho. Faz-se necessário um maior rigor na definição e aplicação dos precedentes vinculantes, **a fim de** garantir a inteligibilidade das decisões e evitar a rediscussão de matérias já julgadas, preservando assim a autoridade do sistema de precedentes e a proteção efetiva dos direitos dos trabalhadores. A consolidação de uma jurisprudência firme e coerente é essencial para assegurar **a segurança jurídica** e a previsibilidade nas relações de trabalho, contribuindo para a justiça social e a dignidade dos trabalhadores. A efetiva proteção dos direitos trabalhistas no Brasil passa pela rigorosa observância dos precedentes judiciais e pela delimitação clara das competências dos tribunais. Desse modo, somente com um sistema judiciário coeso e previsível será possível enfrentar os desafios impostos pela pejetização e assegurar um ambiente jurídico de proteção aos direitos trabalhistas justo e equilibrado **para toda a** classe trabalhadora, de forma que a clareza nos critérios de aplicação e o respeito aos limites das competências jurisdicionais são fundamentais para o fortalecimento do Estado Democrático de Direito **e para a** proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Conclui-se, assim, que a complexidade do fenômeno da pejetização e sua interface com o sistema de precedentes judiciais no Brasil demandam uma atenção contínua e detalhada, ficando evidente que a interação entre a flexibilização das relações de trabalho e a manutenção dos direitos trabalhistas constitui um desafio constante para o ordenamento jurídico brasileiro, desde os tempos mais remotos até os dias de hoje.

## 7. REFERÊNCIAS:



AMENT, T. H. Autorreferência dos precedentes trabalhistas: sentido e limites. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, v. 6, 20 dez. 2023.

ANAMATRA - ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Nota Técnica nº 003/2023 Relativa ao Convênio NTADT: Análise dos recentes julgados do STF acerca da competência da justiça do trabalho no Brasil. Brasília: Anamatra, 2023. 154p. Disponível em:  
[https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2023/Pesquisa\\_Anamatra\\_USP\\_1.pdf](https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2023/Pesquisa_Anamatra_USP_1.pdf)  
. Acesso em: 18 nov. 2023.

ARAÚJO NETO, Raul Lopes de; ROCHA, Álisson Santos. TERCEIRIZAÇÃO E PEJOTIZAÇÃO DO TRABALHO. Revista Direitos, Trabalho e Política Social, [S.L.], v. 9, n. 17, p. 104-129, 2023. Editora Sustentável.  
<http://dx.doi.org/10.56267/rdtps.v9i17.16131>.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 02 ago. 2023.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: Acesso em: 14 nov. de 2023.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017.

\_\_\_\_\_. Súmula nº 331 TST. Contrato de Prestação de Serviços. Legalidade. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html). Acesso em: 18 nov. 2023.

\_\_\_\_\_. **Supremo Tribunal Federal**. Reclamação Constitucional nº 54.959. Relator: Min. Nunes Marques. Diário Oficial da União. Brasília, 09 maio 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/de/decisao-vinculo-corretot.pdf>. Acesso em: 01 jun. 2024.

\_\_\_\_\_. **Supremo Tribunal Federal**. Reclamação Constitucional nº 39.351. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Diário Oficial da União. Brasília, 21 maio 2020.

\_\_\_\_\_. **Supremo Tribunal Federal**. Reclamação Constitucional nº 61.115. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Diário Oficial da União. Brasília, 12 set 2023



\_\_\_\_\_. **Supremo Tribunal Federal**. Reclamação Constitucional nº 55.786. Relator: Min. Edson Fachin. Diário Oficial da União. Brasília, 02 mar 2023

\_\_\_\_\_. **Supremo Tribunal Federal**. Reclamação Constitucional nº 63.573. Relator: Min. Edson Fachin. Diário Oficial da União. Brasília, 10 abr 2024.

\_\_\_\_\_. **Supremo Tribunal Federal**. Reclamação Constitucional nº 66.182. Relator: Min. Flávio Dino. Diário Oficial da União. Brasília, 20 mar 2024

\_\_\_\_\_. **Supremo Tribunal Federal**. Reclamação Constitucional nº 60.620. Relator: Min. Flávio Dino. Diário Oficial da União. Brasília, 11 abr 2024

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2022. Brasília: 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral>. Acesso em: 15 nov. 2023.

BUSTAMANTE, Thomas. Obiter dicta abusivos: esboço de uma tipologia dos pronunciamentos judiciais ilegítimos. Revista Direito GV, v. 14, p. 707-745, 2018

CONSOLI, A. V. B.; JARDI, K. R.; SANTOS, M. J. dos. IMPACTOS DA LEI Nº 13.105/2015 NO PROCESSO DO TRABALHO E A INSTRUÇÃO NORMATIVA N. 39 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Revista Jurídica, [S. l.], v. 2, n. 4, p. 1-20, 2019. Disponível em: <https://periodicosunidep.emnuvens.com.br/rjfd/article/view/90>. Acesso em: 30 maio. 2024.

DE MATOS, Gabriel Visoto; TANUY, Isabella; GUIMARÃES, Luís Carlos Moura. CRÍTICA AOS NOVOS CONTORNOS DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA: ATUAÇÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NA ADPF 324 E NO RE 958.252/MG. Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília, [S. l.], v. 14, n. 2, p. 227-238, 2019. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/22423>. Acesso em: 31 maio. 2024.

DELGADO, Maurício Coutinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

DE QUINTANA FIGUEIREDO PASQUALETO, O.; PEREIRA BARBOSA, A. L. DIREITO DO TRABALHO, PRECEDENTES E AUTORIDADES DO STF: UM ESTUDO DE CASO A PARTIR DO TEMA 725. REI - REVISTA ESTUDOS INSTITUCIONAIS, [S. l.], v. 10, n. 2, p. 375-402, 2024. DOI: 10.21783/rei.v10i2.830. Disponível em: <https://estudosinstitucionais.com/REI/article/view/830>. Acesso em: 20 maio. 2024

DIDIER JR., Fredie; BRAGA, Paula Sarno; OLIVEIRA, Rafael Alexandria de. Curso de



Direito Processual Civil: teoria da prova, direito probatório, decisão, precedente, coisa julgada e tutela provisória. vol.2, 10.ed. Salvador: JusPODIVM, 2015. p. 441.

DWORKIN, Ronald. A Justiça de Toga. São Paulo: editora WMF Martins Fontes, 2010

ESCORPIONI, L. C.; SANTOS JÚNIOR, V. G. dos. A APLICAÇÃO SUPLETIVA E SUBSIDIÁRIA DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL AO PROCESSO DO TRABALHO DIANTE DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 39 DO TST -. Revista Juris UniToledo, [S. l.], v. 2, n. 01, p. 76-87, 2023. Disponível em: <https://wyden.periodicoscientificos.com.br/index.php/jurisunitoledo/article/view/33>. Acesso em: 30 maio. 2024.

GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos (orgs.). Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018. p. 108.

GONÇALVES, Amanda Caroline Dias; ALMEIDA, Mário Lúcio Campos de. A REFORMA TRABALHISTA E A TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM: UM RETROCESSO SOCIAL. Revista Rumos da Pesquisa, Patrocínio, v. 1, n. 4, p. 217-230, jan. 2019. Disponível em: <https://www.unicerp.edu.br/public/magazines/docs/e7161a5a2be3-14b1.pdf#page=217>. Acesso em: 31 maio 2024.

LEAL, Fernando. Força autoritativa, influência persuasiva ou qualquer coisa: o que é um precedente para o Supremo Tribunal Federal? Revista de Investigações Constitucionais, Curitiba, vol. 7, n. 1, p. 205-236, jan./abr. 2020. DOI: 10.5380/rinc.v7i1.70888.

MACCORMICK, D. Neil; SUMMERS, Robert S. Interpreting precedents: a comparative study. London; New York: Routledge, 2016.

MACCORMICK, Neil. Retórica e o Estado de Direito. Rio de Janeiro: Elsevier Brasil, 2008.

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

MAZZA, S. Pejotização, espécie de fraude na relação trabalhista. Revista da Escola Judiciária do Piauí ? TJPI, v. 1, n. 1, março de 2017. Disponível em: <https://www.tjpi.jus.br/revistaejud/index.php/escolajudiciariapiaui/article/download/40/33> Acesso em: 30 maio 2024.

MITIDIERO, Daniel Francisco. Reclamação nas Cortes Supremas: entre a autoridade da decisão e a eficácia do precedente. 1. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020. 143 p. Sumário disponível em:



<http://www.stf.jus.br/arquivo/biblioteca/CapasSumarios/novasaquisicoes/2021/fevereiro/1181238/sumario.pdf>. Acesso em: 25 maio 2024

NEVES, D. A. A. Manual de direito processual civil. Vol. único. 8 ed. Salvador: JusPodivm, 2016.

PAULA, J. L. M. de; RIBAS, M. S. F. A Ratio Decidendi e a sua adequação ao caso concreto. Revista Ciênc. Juríd. Soc. UNIPAR. Umuarama. v. 19, n. 1, p. 75-85, jan./jun. 2016

PEREIRA, Leone. Pejotização: o trabalho como pessoa jurídica. São Paulo: Saraiva, 2013

PORTO, Lorena Vasconcelos; VIEIRA, Paulo Joarês. A "pejotização" na reforma trabalhista e a violação às normas internacionais de proteção ao trabalho. Revista **do Tribunal Regional** do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 8, n. 80, p. 52-77, jul. 2019.

PRITSCH, Cesar et al. Precedentes no Processo do Trabalho: Teoria Geral e Aspectos Controvertidos. São Paulo (SP): Editora Revista do Tribunais. 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/precedentes-no-processo-do-trabalho-teoria-geral-e-aspectos-controvertidos/1279986341>. Acesso em: 20 maio 2024

REIMANN, Marcos Francisco. Cidadania e contratos atípicos de trabalho: as políticas sociais e ordenamento do trabalho. Porto Alegre: Fabris, 2002,

RODRIGUEZ, José Rodrigo. Como decidem as cortes? para uma crítica do direito (brasileiro). 2. ed. **Rio de Janeiro**: Fgv, 2013. 250 p.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. O processo do trabalho como instrumento do direito do trabalho: e as ideias fora do lugar do novo CPC. São Paulo: LTr, 2015. p. 112

TARUFFO, Michele. Precedente e Jurisprudência = precedente e giurisprudenza. Revista de Processo, São Paulo, v. 36, n. 199, p. 139-155, set. 2011; Revista **Forense, Rio de Janeiro**, v. 108, n. 415, p. 277-290, jan./jun. 2012; In: Pritsch, Cesar Zucatti et al. (coord.). Precedentes no processo do trabalho: teoria geral e aspectos controvertidos. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020. p. 335-349.

THEODORO JÚNIOR, Humberto; ANDRADE, Érico. Precedentes no processo brasileiro. **Rio de Janeiro**: Forense, 2021. 192 p. [1197914] STJ

VOJVODIC, Adriana de Moraes. Precedentes e argumentação **no Supremo Tribunal Federal**: entre a vinculação ao passado e a sinalização para o futuro. 2012. Tese



(Doutorado em Direito do Estado) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Acesso em: 25 abr. 2024.



=====

**Arquivo 1:** [TCC GABRIEL - VERSÃO FINAL.pdf \(9435 termos\)](#)

**Arquivo 2:** <https://www.cambridge.org/core/journals/leiden-journal-of-international-law/article/role-of-precedent-in-the-jurisprudence-of-the-international-court-of-justice-a-constructive-interpretation/BE3449F3A5497ACBF6C9BE28ED1FD299> (11989 termos)

**Termos comuns:** 16

**Similaridade:** 0,07%

**O texto abaixo é o conteúdo do documento** [TCC GABRIEL - VERSÃO FINAL.pdf \(9435 termos\)](#)

**Os termos em vermelho foram encontrados no documento**

<https://www.cambridge.org/core/journals/leiden-journal-of-international-law/article/role-of-precedent-in-the-jurisprudence-of-the-international-court-of-justice-a-constructive-interpretation/BE3449F3A5497ACBF6C9BE28ED1FD299> (11989 termos)

=====

1 Graduando em direito pela Universidade Católica de Salvador.

E-mail: gabriel.ines@ucsal.edu.br.

2 Orientador: Formado na Faculdade Ruy Barbosa (2008), mestrado em Políticas Sociais e Cidadania pela

Universidade Católica do Salvador (2016), na linha Trabalho e Questão Social. Membro do Núcleo de Estudos

do Trabalho (NET) desta mesma instituição. Possui especialização em Direito do Estado pelo Juspodivm (2012),

especialização em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Federal da Bahia (2011). Atualmente é

docente nas disciplinas Direito e Processo do Trabalho na UCSal - Universidade Católica de Salvador, e Coordenador do Núcleo de Prática Jurídica nesta mesma instituição. Eleito Conselheiro da Ordem dos Advogados

do Brasil - seccional Bahia para o triênio 2019 - 2021 e Presidente da Comissão Especial do Advogado Associado

da OAB/BA.

O RECONHECIMENTO DA LICITUDE DA ?PEJOTIZAÇÃO? NAS RECLAMAÇÕES CONSTITUCIONAIS: UMA ANÁLISE DA FUNÇÃO PRECÍPUA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

Gabriel Henrique Aquino de Santa Inês<sup>1</sup>

Prof. Vander Luiz Pereira Costa Junior<sup>2</sup>

**RESUMO:** Este trabalho tem como objetivo geral analisar a licitude da "pejotização" nas reclamações constitucionais, destacando a função do Supremo Tribunal Federal (STF) nesse contexto. Para atingir esse objetivo, foram estabelecidos objetivos específicos, incluindo a descrição da origem e disseminação da pejotização no Brasil, a análise do sistema de



precedentes no direito processual civil e trabalhista, e a avaliação das tensões entre o respeito aos precedentes e a reanálise das matérias trabalhistas pelo STF. Além disso, busca-se explorar o padrão decisório do STF sobre a pejetização como objeto de reclamação constitucional e as implicações decorrentes da jurisprudência da Corte Suprema. O trabalho foi desenvolvido através de uma abordagem de pesquisa bibliográfica e exploratória para compreender as perspectivas dos estudiosos sobre o assunto. Esta análise foi realizada através de um estudo teórico-normativo, incluindo revisão bibliográfica e análise jurisprudencial, visando assimilar as contribuições disponíveis na literatura especializada. O artigo ressalta a importância de conciliar a aplicação dos precedentes judiciais com a preservação das competências da Justiça do Trabalho e a salvaguarda dos direitos trabalhistas.

**PALAVRAS-CHAVES:** Pejetização, Supremo Tribunal Federal, Justiça do Trabalho, precedentes judiciais, direitos trabalhistas, terceirização.

**ABSTRACT:** This paper aims to analyze the legality of "pejetização" in constitutional claims, highlighting **the role of the** Supreme Federal Court (STF) **in this context**. To achieve this goal, specific objectives were established, including the **description of the** origin and dissemination of pejetização in Brazil, the **analysis of the** precedent system in civil and labor procedural **law**, **and the** assessment of the tensions between adherence to precedents and the re-examination of labor issues by the STF. Additionally, the study seeks to explore the STF's decision-making pattern regarding pejetização as a subject of constitutional claims and the implications arising from **the Supreme Court's jurisprudence**. The research was conducted through a bibliographic and exploratory approach to understand scholars' perspectives on the subject. This analysis was carried out through a theoretical-normative study, including a bibliographic review and jurisprudential analysis, aiming to assimilate the contributions available in specialized literature. The paper emphasizes **the importance of** reconciling **the application of** judicial precedents with the preservation of the competencies of the Labor **Court and the** safeguarding of labor rights.

**KEY-WORDS:** Pejetização, Supreme Federal Court, Labor Court, judicial precedents, labor rights, outsourcing.



SUMÁRIO: 1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS 2. NOÇÕES INTRODUTÓRIAS SOBRE O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL 3. O SISTEMA DE PRECEDENTES NO DIREITO PROCESSUAL CIVIL E TRABALHISTA 4. O LIMIAR ENTRE O RESPEITO AO SISTEMA DE PRECEDENTES E A REANÁLISE DA MATÉRIA TRABALHISTA PELO STF 5. ANÁLISE DO PADRÃO DECISÓRIO DO STF QUANTO À PEJOTIZAÇÃO COMO OBJETO DE RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS 7. REFERÊNCIAS

## 1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A atualidade do ordenamento jurídico brasileiro é marcada por uma maior flexibilização das relações de trabalho, evidenciada pela ascensão do fenômeno da "pejotização". Essa prática consiste na contratação de pessoas físicas por meio de pessoas jurídicas, muitas vezes com o intuito de burlar os direitos trabalhistas e previdenciários. O presente trabalho propõe-se a analisar a pejotização e suas implicações no âmbito jurídico, com ênfase na relação entre o sistema de precedentes judiciais e a competência da Justiça do Trabalho para lidar com esse fenômeno. Inicialmente, serão apresentadas noções introdutórias sobre a pejotização, sua origem e disseminação no contexto do desenvolvimento do capitalismo e da adoção de políticas neoliberais no Brasil. Essa abordagem inicial visa compreender o contexto em que esse fenômeno se insere e suas principais características. Em seguida, será realizada uma análise do sistema de precedentes no direito processual civil e trabalhista. Será discutida a importância dos precedentes judiciais, suas definições e elementos, bem como a forma como esses instrumentos têm sido aplicados no processo do trabalho, considerando as particularidades desse ramo do direito. Na sequência, será examinado o limiar entre o respeito ao sistema de precedentes e a reanálise da matéria trabalhista pelo Supremo Tribunal Federal (STF). Essa discussão abordará os efeitos vinculantes das decisões do STF, a competência da Justiça do Trabalho e as tensões que emergem da interação entre esses elementos. Por fim, será realizada uma análise do padrão decisório do STF quanto à pejotização como objeto de reclamação constitucional. Essa etapa buscará evidenciar as repercussões e reflexões geradas a partir da jurisprudência da Corte Suprema nessa temática. Com essa abordagem, espera-se contribuir para o debate acerca da pejotização e seu tratamento jurídico, bem como para a compreensão dos desafios enfrentados na conciliação entre o sistema de precedentes e a competência da Justiça do Trabalho.

## 2. NOÇÕES INTRODUTÓRIAS SOBRE O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL.

Na atual conjuntura do ordenamento jurídico brasileiro pós reforma trabalhista, em que fica evidente uma maior flexibilização das relações de trabalho, observa-se uma tendência de reconhecimento da prática da ?pejotização? como forma lícita de relação de trabalho, especialmente por parte do órgão máximo do poder judiciário no Brasil, o Supremo Tribunal Federal - STF. Esse fenômeno ocasiona não apenas um enfraquecimento das conquistas dos direitos trabalhistas, mas também gera uma reflexão acerca dos limites impostos pela Constituição ao exercício do STF.

A prática conhecida como pejotização, embora tenha se intensificado nos últimos anos, tem suas raízes em transformações econômicas e sociais ocorridas ao longo do século XX. No Brasil, a consolidação do modelo de desenvolvimento capitalista, aliado às políticas neoliberais, contribuiu para o surgimento e disseminação desse fenômeno. No período pós-segunda guerra mundial, com a expansão das atividades empresariais e o surgimento de novas formas de organização do trabalho, observou-se uma crescente demanda por mão de obra flexível, especializada e, do ponto de vista neoliberal, especialmente barata. Nesse contexto, surgiram as primeiras manifestações da terceirização e da contratação de serviços por meio de pessoas jurídicas, para fomento da competitividade mercadológica, como apontado por Leone Pereira (2015, p. 64):

A globalização da economia, e conseqüente aumento da competição, além da revolução tecnológica, determinam um intenso processo de alteração de paradigmas. No âmbito da gestão empresarial, a nova política industrial trabalha com a ideia de reestruturação de setores sujeitos à condição de competitividade, que consiste em produzir mais, com menos empregados. (PEREIRA, 2015, p. 64)

A pejotização pode ser entendida como a prática na qual empresas contratam serviços de pessoas físicas por meio de pessoas jurídicas, na maioria das vezes com o intuito de reduzir encargos trabalhistas e previdenciários. Essa prática envolve a criação de empresas individuais (Empresas Individuais de Responsabilidade Limitada - EIRELI ou Microempreendedor Individual - MEI) ou a constituição de sociedades limitadas unipessoais, que são utilizadas como intermediárias entre o prestador de serviços e o contratante. Entre as características levantadas por aqueles que estimulam a pejotização, destacam-se a autonomia do prestador de serviços na gestão de suas atividades laborais, a subordinação ao contratante apenas quanto aos resultados esperados, a ausência de vínculo empregatício formal e a prestação de serviços

de forma contínua e exclusiva para uma empresa contratante. Contudo, parte da doutrina especializada alerta para a intenção oculta que se pretende com a vulgarização dessa prática. O termo pejotização ou pjtização começou a ser utilizado pelos próprios tribunais quando da elaboração de jurisprudências que tratavam de situações em que determinado serviço era contratado (serviços pessoais), exercidos de



modo subordinado, com habitualidade, onerosidade, mas que, no entanto, era realizado através de uma pessoa jurídica. Essa PJ constituída com o fim de realizar serviços pessoais para mascarar eventuais relações de emprego que notoriamente seriam existentes.? (MAZZA, 2017, p. 222.)

Ao longo das últimas décadas, a pejotização expandiu-se e complexificou-se, abrangendo uma variedade de setores econômicos e modalidades de contratação. Empresas de diversos portes passaram a adotar essa prática como estratégia de gestão de pessoal, visando reduzir custos trabalhistas, aumentar a flexibilidade na contratação e, na maioria dos casos, evitar o reconhecimento de vínculos empregatícios:

Essas empresas surgem incentivadas pela ideologia do empreendedorismo, pois transformam o trabalhador em empresário, não obstante este permaneça nas mesmas condições de um empregado. O discurso dominante exalta o trabalho autônomo, o cooperativismo e o empreendedorismo como alternativas de combate ao desemprego e como formas mais modernas e adequadas ao capitalismo flexível dos dias atuais (PEREIRA, 2015, p. 22)

Além disso, a pejotização tem sido utilizada como mecanismo para driblar as garantias expressas na Consolidação das Leis Trabalhistas, gerando impactos negativos ao Estado, que deixa de arrecadar contribuições previdenciárias, mas principalmente à classe trabalhadora brasileira, a principal afetada com as consequências da ofensa aos direitos trabalhistas. A disseminação da pejotização tem levantado preocupações quanto à precarização do trabalho, à sonegação de direitos trabalhistas e à desigualdade nas relações laborais.

Preliminarmente, é necessário distinguir o conceito de terceirização da prática da contratação de pessoas jurídicas de forma fraudulenta. A terceirização legítima ocorre quando uma empresa contrata outra para realizar serviços específicos, podendo incluir atividades-meio ou atividades-fim, desde que respeitados certos critérios legais. A reforma trabalhista de 2017 ampliou a possibilidade de terceirização para todas as atividades, mas para ser legítima, deve-se garantir autonomia, ausência de subordinação direta e a existência de um contrato comercial entre as empresas.

?A ?pejotização? não pode, portanto, ser confundida com a terceirização, muito embora existam semelhanças, na medida em que

seriam formas de não estabelecer vínculo direto (em teoria) entre o trabalhador que prestará serviço e a empresa tomadora ? na terceirização, existe a empresa prestadora de serviços como interveniente, enquanto, na ?pejotização?, existe a pessoa jurídica (que nada mais é do que um disfarce da pessoa física, nesse caso). Sendo assim, na ?pejotização?, trata-se uma relação empregatícia (no aspecto fático) como mera 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 (art. 9º da CLT).?

Desse modo, a correta identificação dos elementos constitutivos da relação de emprego é crucial para diferenciar a pejetização fraudulenta da terceirização legítima.

Um dos elementos fundamentais do vínculo empregatício é a pessoalidade, que implica na prestação de serviços de forma direta e subordinada pelo empregado ao empregador. No entanto, na pejetização, a pessoa jurídica interposta pelo trabalhador é quem formalmente presta os serviços à empresa contratante, o que aparentemente afasta a pessoalidade. Contudo, na prática, o trabalhador continua exercendo suas atividades de forma pessoal, sob orientação e controle do empregador, o que caracteriza uma burla a esse elemento (DELGADO, 2019). Outro elemento essencial do vínculo empregatício é a subordinação, que se manifesta na relação de hierarquia e dependência entre empregado e empregador. Embora na pejetização o contrato estabeleça uma suposta autonomia do prestador de serviços, na prática, a subordinação ainda se faz presente. O trabalhador é submetido às diretrizes, horários e metas da empresa contratante, evidenciando a existência de uma relação de subordinação que, mesmo mascarada pela interposição da pessoa jurídica, configura vínculo empregatício (DELGADO, 2019).

A onerosidade, caracterizada pela remuneração do trabalho prestado pelo empregado, é outro elemento inerente ao vínculo empregatício. No que se refere à pejetização, embora o pagamento seja direcionado à pessoa jurídica do trabalhador, na prática, representa a contraprestação pelo serviço efetivamente realizado pelo próprio trabalhador. A interposição da pessoa jurídica serve como artifício para reduzir encargos trabalhistas, mas não altera a natureza onerosa da relação de trabalho (DELGADO, 2019).

Por fim, a habitualidade, que se refere à prestação de serviços de forma contínua e não eventual, é outro elemento que caracteriza o vínculo empregatício. Na pejetização, embora o contrato muitas vezes seja estabelecido de forma temporária ou por projeto, na prática, o trabalhador acaba por prestar serviços de forma habitual e permanente para a empresa contratante. Essa continuidade na prestação de serviços evidencia a existência de um vínculo

empregatício, independentemente da forma de contratação (DELGADO, 2019).

Diante desse panorama, fica evidente que a pejetização não apenas suscita debates sobre a interpretação e aplicação das normas trabalhistas e constitucionais, como também representa uma estratégia para burlar os elementos essenciais que configuram o vínculo empregatício. Essa prática desafia a proteção aos direitos trabalhistas e previdenciários, o que ensejaria, em tese, a atuação firme por parte do poder judiciário e dos órgãos fiscalizadores para coibir abusos e garantir a efetivação dos direitos dos trabalhadores.

### 3. O SISTEMA DE PRECEDENTES NO DIREITO PROCESSUAL CIVIL E TRABALHISTA.

O CPC/2015, junto à CLT pós-reforma, destacam os efeitos vinculantes dos precedentes, utilizando técnicas estabelecidas por essas próprias legislações. Esta efetivação dos precedentes impacta diretamente a hierarquia das normas no ordenamento jurídico nacional, levantando a questão central: como esses precedentes devem ser integrados ao sistema processual trabalhista? Diante dessas considerações, surge a necessidade de examinar

a aplicação desses precedentes, especialmente considerando que o processo do trabalho possui procedimentos específicos delineados na CLT, cujo arcabouço legal visa proteger a parte mais vulnerável da relação, ou seja, o trabalhador. Nessa perspectiva, este tópico buscará analisar de forma sucinta os precedentes e suas definições, além de destacar sua aplicabilidade dentro do processo do trabalho, tendo em conta as disposições do CPC/2015. A análise se debruça sobre como esses instrumentos falham na tentativa de serem harmonizados com os procedimentos estabelecidos na CLT, considerando as particularidades e a finalidade protetiva desse ramo do direito.

O conceito de precedente no ordenamento jurídico é fundamental para compreendermos sua função e importância no contexto em análise. O precedente, em sentido amplo, é uma decisão judicial tomada em um caso concreto, cujo elemento normativo serve como diretriz para julgamentos posteriores de casos semelhantes. Em um sentido mais amplo, o precedente é um evento passado que orienta a ação presente. Assim, qualquer decisão judicial pode ser considerada como precedente, e sua relevância varia de acordo com cada ordenamento jurídico. A existência dos precedentes está intimamente ligada ao passado, pois os julgadores têm o dever de considerar decisões anteriores ao decidir casos similares no presente, assim como aponta Adriana Vojvodic (2012)

?Decidir com base em precedentes se dá em função de outra decisão já ter

sido tomada no passado, e a mera existência dessa decisão faz com que em algum sentido ela deva ser considerada para a nova resolução. Essa é uma visão de precedente comum a diversas correntes de pensamento. A partir dela, algumas questões podem ser levantadas, como qual é o poder desses precedentes em determinar a decisão futura ou como se dá a identificação no texto do precedente dos elementos que formam essa determinação, além de questões sobre quais casos são comparáveis com quais outros casos. Essas são questões complexas e que se encontram constantemente em disputa, pois estão altamente conectadas com o papel que se atribui ao juiz e ao Poder Judiciário em um sistema jurídico.? (VOJVODIC, 2012, p. 46)

Para compreender a importância dos precedentes no ordenamento jurídico, é essencial definir seu conceito. Conforme elucidado por Fredie Didier, Paula Sarno Braga e Rafael Alexandria de Oliveira (2015, p. 441), o precedente, em sua acepção ampla, é uma decisão judicial fundamentada em um caso concreto que pode estabelecer diretrizes normativas para julgamentos futuros em casos semelhantes. Mais amplamente, um precedente é um evento passado que orienta ações presentes. No contexto do direito trabalhista, os precedentes desempenham um papel crucial ao assegurar a uniformidade e a previsibilidade das decisões judiciais, proporcionando uma base sólida para a resolução de disputas trabalhistas e contribuindo para a estabilidade das relações laborais.

Logo, é crucial a compreensão dos elementos dos precedentes judiciais para manejá-los adequadamente. Compreender esses elementos é essencial para garantir a consistência e a coerência nas decisões judiciais, especialmente no contexto da seara trabalhista, onde paira uma evidente incompreensão sobre o poder decisório da Justiça do Trabalho como legítima à formação de sólidos precedentes.



A parte considerada obrigatória ou persuasiva do precedente é a ratio decidendi, ou seja, a fundamentação jurídica resultante da interpretação adotada pela decisão. A doutrina destaca a importância da ratio decidendi como o elemento central do precedente, representando a fundamentação jurídica que orienta a decisão. Conforme Daniel Amorim Assumpção Neves (2016, p. 1313) a ratio decidendi é o núcleo do precedente, seus fundamentos determinantes, sendo exatamente o que vincula. Afirmar-se que a ratio decidendi do precedente vincula, é indiscutível e a parte fácil de se compreender a eficácia vinculante dos precedentes?. A ratio decidendi, também conhecida como holding, constitui as razões fundamentais utilizadas pelo julgador para proferir uma decisão específica. Nas cortes brasileiras, ela é considerada como os fundamentos predominantes para a decisão. Esse elemento é vinculativo para casos futuros, sendo essencialmente a norma criada pela decisão judicial. Os precedentes possuem um caráter prospectivo, uma vez que os julgadores precisam deixar claro que a decisão será utilizada e observada por outros magistrados no futuro, tanto para os litigantes quanto para os próprios

julgadores. No entanto, a busca pela ratio decidendi requer uma análise detalhada da fundamentação utilizada pelo julgador, pois os futuros julgadores não estão restritos a seguir a mesma decisão, mas sim a observar as razões que a embasaram.

A ratio inclui, dessa forma, a solução para uma questão presente no caso e a justificativa apresentada para essa solução, deixando evidente que um único caso poderá apresentar diversas rationes decidendi, dependendo da quantidade de questões que são solucionadas pelo juiz para a decisão completa do caso. Esse posicionamento acaba por conferir um peso menor ao caráter vinculante das decisões anteriores, representando uma doutrina fraca do precedente vinculante. Por serem limitadas às questões decididas pelo juiz com base nos argumentos trazidos pelas partes, o poder de vinculação dessas proposições que formam as rationes é baixo, o que faz com que acabe não caindo na defesa de uma doutrina estrita do precedente vinculante.?

(VOJVODIC, 2012, p. 62)

A importância da fundamentação das decisões judiciais é reforçada pelo artigo 489, § 1º do CPC/2015, destacando a relevância histórica da fundamentação no ordenamento jurídico brasileiro, inclusive respaldada na Constituição Federal. Ao contrário do CPC/73, onde as decisões tinham efeitos limitados às partes envolvidas, o CPC/2015 exige uma fundamentação detalhada que permita revisão e análise pelas instâncias superiores, visando compreender os fundamentos que embasaram a decisão. Um precedente pode conter mais de uma ratio decidendi, especialmente em casos com múltiplos pedidos, como os que envolvem a pejetização. Desse modo, os precedentes não são estáticos e podem ser modificados ao longo do tempo de acordo com mudanças nos entendimentos jurídicos e sociais. Essa natureza evolutiva dos precedentes reflete uma compreensão do direito como um sistema em constante mutação, cujas normas são continuamente interpretadas e aplicadas em novos contextos, o que, ainda que aparente ser uma característica positiva, pode representar o retrocesso quanto à conquista dos direitos trabalhistas. Daniel Amorim Assumpção Neves estabelece ideia geral de precedente com enfoque em qualquer julgamento que possa ser utilizado como lastro, base, fundamento a um outro julgamento posterior (2017, p. 1519)



Quanto à obter dictum, diferentemente da ratio decidendi, refere-se a todas as partes da decisão que não compõem o fundamento principal para a conclusão do caso, abrangendo questões incidentais que não são essenciais para a decisão. A ratio decidendi se opõe ao obter dictum, que consiste em um ?comentário incidental?, acrescido a uma determinada decisão, mas que incide sobre um ponto que não é central à resolução do caso. Em razão disso, os princípios estabelecidos nesse tipo de comentário não geram precedentes, e não são vinculantes em relação aos casos subsequentes? (MACCORMICK, 2008, p. 171).

Embora esses elementos não constituam a base do precedente, podem eventualmente

ser transformados em tal. Em circunstâncias futuras, um julgador pode elevar o obter dictum de um caso anterior ao status de ratio decidendi de sua própria decisão, conferindo-lhe assim o status de norma aplicável. Apesar de não servir como precedente, o obter dictum não deve ser subestimado, pois pode indicar uma orientação futura do tribunal e possuir eficácia persuasiva em tentativas de superação do precedente, especialmente em casos de votos vencidos em julgamentos colegiados. Embora a obter dictum não tenha o peso vinculativo da ratio decidendi, ela pode exercer influência persuasiva em decisões futuras sobre o mesmo assunto. Assim, mesmo não sendo o fundamento para a conclusão do caso, esse elemento pode desempenhar um papel importante no desenvolvimento e na interpretação do direito, servindo como um indicador de tendências jurisprudenciais futuras e auxiliando na compreensão das possíveis direções que o tribunal pode tomar em casos semelhantes. Não é novidade que o tribunal empregue o conceito de precedentes de forma bastante flexível (LEAL, 2020, p. 207) e repute inclusive declarações em sede de obter dictum como precedentes (BUSTAMANTE, 2018).

A incidência dos precedentes no processo do trabalho se destaca pela aplicação dos artigos 926 e 927 do CPC/2015 neste contexto específico. O artigo 15 do CPC/2015 introduziu uma abordagem diferente daquela prevista nos artigos 769 e 889 da CLT, determinando a aplicação subsidiária e supletiva do processo civil em casos de ausência de norma regulamentadora. Essa disposição reflete a necessidade de integração normativa devido à complexidade das relações sociais e às constantes mudanças nos direitos e valores. As lacunas no ordenamento jurídico são inevitáveis, mas o artigo 140 do CPC/2015 proíbe o juiz de se abster de decidir sob a alegação de obscuridade ou lacuna legal, orientando-o a recorrer aos costumes, princípios gerais de direito e analogia para solucionar o caso. A omissão na CLT torna-se evidente diante da Lei 13.105/2014, que enfatiza a teoria dos precedentes judiciais, introduzindo julgamentos por amostragem na justiça laboral, como o recurso de revista repetitivo, inspirado no recurso extraordinário e especial. Além disso, impõe a uniformização da jurisprudência nos Tribunais Regionais do Trabalho, através do incidente de uniformização trabalhista. Essas mudanças refletem uma adaptação do processo do trabalho aos princípios e procedimentos estabelecidos pelo processo civil, demonstrando uma tentativa de modernização e alinhamento com as práticas jurídicas contemporâneas.

É importante destacar que a CLT reconhece sua incompletude e determina a aplicação subsidiária do CPC. No entanto, os dispositivos que tratam dos precedentes no processo do trabalho não abrangem todas as situações contempladas no artigo 927 do CPC, como o descumprimento de súmula regional pelo próprio tribunal que a editou. Diante dessa lacuna, o

TST editou a Instrução Normativa nº 39, estabelecendo os critérios para considerar o que serão os precedentes no processo do trabalho, em conformidade com o artigo 489 do CPC.

Art. 15. O atendimento à exigência legal de fundamentação das decisões judiciais (CPC, art. 489, § 1º) no Processo do Trabalho observará o seguinte:

(..)

II para os fins do art. 489, § 1º, incisos V e VI do CPC, considerar-se-ão unicamente os precedentes referidos no item anterior, súmulas do Supremo Tribunal Federal, orientação jurisprudencial e súmula do Tribunal Superior do Trabalho, súmula de Tribunal Regional do Trabalho não conflitante com súmula ou orientação jurisprudencial do TST, que contenham explícita referência aos fundamentos determinantes da decisão (ratio decidendi).?

Assim, mesmo diante da omissão da CLT, o TST, a partir da IN 39, autoriza a aplicação dos precedentes por meio dessa instrução normativa, preenchendo a lacuna existente e possibilitando não apenas a uniformização da jurisprudência trabalhista, mas também a aplicação dos mecanismos previstos no CPC, como, inclusive, a reclamação.

Em breve análise, a instrução normativa em comento externou a não aplicação de novidades ao processo trabalhista tais como a modificação de competência territorial e foro de eleição, contagem de prazo apenas por dias úteis, aplicação da prescrição intercorrente, audiência de conciliação e mediação entre outras. Por outro lado, a mesma instrução admite o amicus curiae?, distribuição dinâmica do ônus da prova, incidentes de assunção de competência e resolução de demandas repetitivas, a reclamação, aplicação do princípio do contraditório substancial e vedação à decisão surpresa, bem como o dever de fundamentação das decisões judiciais. (ESCORPIONI, 2023, p. 85)

Conclui-se, portanto, que a integração dos precedentes judiciais ao processo do trabalho apresenta desafios significativos, especialmente considerando as especificidades da CLT e a proteção que ela oferece aos trabalhadores. A harmonização dos precedentes, como previsto no CPC/2015, com os procedimentos trabalhistas exige uma análise cuidadosa da ratio decidendi e do obiter dictum, a fim de assegurar a consistência e a coerência nas decisões judiciais. A reclamação constitucional, particularmente nos casos de pejetização, destaca-se como um exemplo crítico onde a ofensa ao sistema de precedentes se torna evidente. A pejetização, ao ser tratada como objeto de reclamação constitucional, não apenas desconsidera a proteção destinada aos trabalhadores, mas também desafia a uniformidade e a previsibilidade que os precedentes visam garantir.

#### 4. O LIMAR ENTRE O RESPEITO AO SISTEMA DE PRECEDENTES E A REANÁLISE DA MATÉRIA TRABALHISTA PELO STF.

Comentado [1]: Citar a instrução normativa 39 do TST.



O efeito vinculante foi introduzido no sistema jurídico brasileiro pela Emenda Constitucional (EC) 3/93, inicialmente limitado às ações declaratórias de constitucionalidade. Com a EC 45 de 2004, esse efeito foi estendido às decisões de Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI). Atualmente, várias decisões possuem efeitos vinculantes, incluindo todas as decisões de controle abstrato de constitucionalidade, que têm efeitos vinculantes e eficácia erga omnes (art. 103, § 2º, CF; art. 28, parágrafo único, Lei nº 9868/1999; art. 10, § 3º, Lei nº 9882/1999), obrigando o respeito pela administração pública e o judiciário. ?Para o Supremo, um precedente pode se deixar apreender (i) pela ementa de um julgado, (ii) por passagens de decisões desvinculadas da questão central enfrentada no julgamento, (iii) por simples proximidade temática com o caso a ser decidido, (iv) por teses gerais apresentadas no processo de construção da ratio decidendi da decisão desvinculadas do caso decidido, (v) por uma decisão do pleno, de uma turma ou de um dos seus ministros, mesmo quando o que esteja em jogo seja a decisão de um caso atual pelo plenário, (vi) por decisões que não foram tomadas e (vii) pela possível utilidade de decisões passadas para o atingimento de finalidades que transcendem a solução do caso sob julgamento.? (LEAL, 2020, p. 207)

O STF pode aprovar uma súmula vinculante após reiteradas decisões sobre matéria constitucional, que terá efeito vinculante para todos os órgãos do Poder Judiciário e administração pública em todas as esferas (art. 103-A, CF). Teses de repercussão geral também têm efeitos vinculantes, mas apenas perante o poder judiciário. Sendo que a reclamação constitucional é o principal mecanismo utilizado para garantir a observância dessas decisões, especialmente para rediscussão das matérias já dispostas na legislação trabalhista, como a pejetização.

A reclamação é cabível no STF para assegurar o cumprimento de súmulas vinculantes, decisões em controle concentrado de constitucionalidade, ou acórdãos de recurso extraordinário com repercussão geral reconhecida (art. 988, § 5º, II, CF), desde que esgotadas as instâncias ordinárias. Decisões em sede de repercussão geral, como as que versam sobre a pejetização e que aqui serão adiante brevemente expostas. Embora um precedente seja vinculante, como nas teses de repercussão geral, é crucial determinar qual parte da decisão vincula. A ratio decidendi, ou razão de decidir, é essencial nesse debate, sendo a justificativa formal utilizada pelo juiz para resolver a questão jurídica apresentada (MACCORMICK, 2008, p. 203). Na teoria dos precedentes do common law, a ratio decidendi é o que confere autoridade sobre decisões futuras, em contraste com o obiter dictum, que são comentários incidentais sem força vinculante (MACCORMICK, 2008, p. 171).

No contexto brasileiro, após a introdução do efeito vinculante, houve debates sobre seus limites objetivos, com uma visão mais restrita defendendo que se aplicasse apenas à parte

dispositiva da decisão, enquanto outra, mais expansiva, incluía também os fundamentos determinantes ? a ratio decidendi.

Mesmo para defensores da transcendência dos motivos determinantes, apenas fundamentações determinantes, ou ratio decidendi, vinculam. Identificar a ratio decidendi das decisões do STF é desafiador devido à falta de uma opinião da corte e votos separados, o que

complica a definição da razão de decidir (VOJVODIC, 2012, p. 65). Estratégias para identificar a ratio decidendi incluem analisar o voto do relator ou a maioria dos votos. Em recursos extraordinários com repercussão geral, a tese de repercussão geral pode ser vista como a interpretação autêntica do tribunal sobre a ratio decidendi. Essas teses são fruto de extensas discussões e indicam qual ratio decidendi se deseja tornar vinculante, prevalecendo em caso de conflito com a decisão específica. Logo, passou-se a entender que os precedentes devem ser aplicados a casos análogos àqueles decididos anteriormente. Se um novo caso não puder ser equiparado por analogia ao anterior, o juiz pode aplicar outro precedente ou realizar uma interpretação direta dos textos constitucionais (VOJVODIC, 2012, p. 70). Portanto, a aplicação de precedentes envolve agrupar fatos semelhantes e interpretar conforme o contexto, destacando a importância de analisar os fatos e argumentos de um julgamento para justificar a aplicação do precedente em casos futuros. Entretanto, é perceptível que as recentes manobras do Supremo são evidente transgressão da sua competência constitucional, da legislação trabalhista e do sistema de precedentes, o que ressalta a necessidade de maior rigor na definição e aplicação de precedentes vinculantes a fim de que se garanta a inteligibilidade do precedente de repercussão geral e seja afastada a possibilidade de reclamações que visem a rediscussão da matéria já julgada em sede trabalhista.

?O reconhecimento de repercussão geral da matéria gera uma situação paradoxal: se o tema já havia sido enfrentado pelo tribunal a ponto de serem cabíveis reclamações para preservar sua autoridade, como o recurso foi capaz de ultrapassar os gargalos processuais de admissibilidade do recurso extraordinário? A admissibilidade do recurso extraordinário, com esses fundamentos, mostra o reconhecimento do fato de que o tribunal não se debruçou sobre o tema e precisa oferecer uma resposta uniformizadora à sociedade. Esse é o caminho que deveria ser seguido pelo tribunal: discutir um assunto por vez, para assegurar precedentes sólidos, robustos e com comandos compreensíveis por seus destinatários. Caso contrário, abre-se espaço para um precedente pouco inteligível como orientação jurisprudencial, e incapaz de gerar expectativas legítimas sobre decisões futuras.? (DE QUINTANA FIGUEIREDO PASQUALETO, O.; PEREIRA BARBOSA, A. L., 2024)

Nesse sentido, um conjunto de precedentes assume papel fundamental na orientação de decisões que versam sobre a competência da Justiça do Trabalho sendo implicitamente objeto

das reclamações constitucionais. Entre esses, destacam-se a ADC 48, a ADPF 324, as ADIs 3.991 e 5.625, e a jurisprudência firmada no RE 958.252 (Tema 725). Neste capítulo serão expostos para fins de análise quanto ao uso das reclamações constitucionais dois precedentes em especial, o julgamento da ADPF 324 e o Tema 725.

A Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 foi um marco jurisprudencial de grande relevância no contexto da legislação trabalhista brasileira, abordando a controvérsia em torno da terceirização de atividades-fim. Este julgamento, realizado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), firmou-se como precedente de repercussão geral,



influenciando significativamente a interpretação e aplicação do direito do trabalho no Brasil. No cerne da ADPF 324 estava a discussão sobre a possibilidade de terceirização irrestrita, ou seja, a contratação de serviços terceirizados tanto para atividades-meio quanto para atividades-fim da empresa contratante. Historicamente, a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) estabelecia limitações à terceirização, permitindo-a apenas para atividades-meio, além de impor restrições e responsabilizações à empresa contratante quanto aos direitos trabalhistas dos empregados terceirizados. O STF, ao julgar a ADPF 324, reavaliou essa jurisprudência à luz dos princípios constitucionais da livre iniciativa e da valorização do trabalho humano. A Corte considerou que a proibição da terceirização das atividades-fim constituía uma limitação excessiva à liberdade empresarial e ao princípio da livre concorrência. Argumentou-se que tal restrição não encontrava respaldo direto na Constituição Federal de 1988 e que a modernização das relações de trabalho exigia uma nova interpretação que equilibrasse os interesses econômicos e os direitos dos trabalhadores. O acórdão do STF, então, declarou a inconstitucionalidade das restrições impostas pela Súmula 331 do TST, afirmando que a terceirização de atividades-fim é compatível com a Constituição, desde que observados os direitos fundamentais dos trabalhadores, como a garantia de condições dignas de trabalho, o respeito aos direitos trabalhistas básicos e a não precarização das relações de emprego. Com isso, o Supremo Tribunal Federal estabeleceu que as empresas podem contratar serviços terceirizados para quaisquer de suas atividades, sem que isso implique, per se, violação aos direitos constitucionais dos trabalhadores.

Esta decisão representou uma mudança paradigmática na interpretação das normas trabalhistas, promovendo maior flexibilidade nas formas de organização do trabalho e potencialmente incentivando a competitividade e eficiência das empresas. No entanto, o STF também enfatizou a necessidade de mecanismos eficazes de fiscalização e de salvaguardas para prevenir abusos e garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores terceirizados. Em síntese, o julgamento da ADPF 324 pelo STF configurou um precedente de repercussão geral ao

permitir a terceirização ampla, inclusive das atividades-fim, fundamentado na compatibilidade dessa prática com os princípios constitucionais da livre iniciativa e valorização do trabalho, o que se mostra inverídico. Este precedente é um exemplo paradigmático da dinâmica jurisprudencial e da adaptação do direito às transformações socioeconômicas contemporâneas, refletindo a possibilidade do Supremo interferir diretamente no padrão decisório dos tribunais da Justiça do Trabalho, inclusive para atuar na supressão de garantias aos trabalhadores, como entende também Gonçalves e Almeida (2019). Ocorre que, em meio à 4 mil ações que questionavam a aplicação da súmula 331 TST, foi enviada a ADPF 324 à Corte Suprema, embasada na tese de que, proibir a terceirização feria o princípio Constitucional da legalidade, da livre iniciativa e da Liberdade de contratar. Nesse interim, no dia 30/08/2018, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu por 7 votos, sendo dos seguintes (Luís Roberto Barroso, Luiz Fux, Alexandre de Moraes, Dias Toffoli, Gilmar Mendes, Celso de Mello, Cármen Lúcia) contra 4 de (Luiz Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski, Marco Aurélio Mello), que é constitucional o emprego de terceirizados na atividades-fim das empresas. O



que nota-se portanto, é o triunfo da elite burguesa brasileira sob as camadas mais pobres de trabalhadores. Nem mesmo a lei, a qual deveria ser a legítima vontade do povo, nem mesmo o juiz, o qual deveria ser o aplicador da Justiça puderam evitar a vitória da classe média.? (GONÇALVES; ALMEIDA, 2019)

Já quanto ao Tema 725, esse, tendo como leading case o Recurso Extraordinário (RE) 958252, abordou a licitude da contratação de mão-de-obra terceirizada para a prestação de serviços relacionados com a atividade-fim da empresa tomadora de serviços. Este debate, fundamentado nos artigos 2º, 5º, II, XXXVI, LIV e LV, e 97 da Constituição Federal, questionou o disposto na Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o alcance da liberdade de contratar na esfera trabalhista. Ao decidir pela licitude da terceirização das atividades-fim, o STF desencadeou uma transformação significativa na jurisprudência trabalhista brasileira. A Corte justificou a decisão com base nos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência, argumentando que a proibição imposta pela Súmula 331 do TST restringia excessivamente a liberdade empresarial e não encontrava respaldo direto na Constituição Federal. Todavia, essa decisão do STF gerou intensas críticas no meio jurídico e acadêmico.

A crítica mais acentuada refere-se à desconsideração da competência da Justiça do Trabalho. A Justiça do Trabalho, especializada na proteção dos direitos laborais, foi afastada de casos cruciais que envolvem a terceirização, potencialmente precarizando as relações de trabalho. Ao permitir a terceirização irrestrita, o STF enfraqueceu as salvaguardas que protegem os trabalhadores terceirizados, ignorando a expertise da Justiça do Trabalho em resolver conflitos laborais e assegurar direitos fundamentais. A decisão do STF também pode

levar a uma fragmentação e complexidade indesejadas na resolução de conflitos trabalhistas. A distinção entre regimes jurídico-administrativos e trabalhistas, embora tecnicamente justificável, desconsidera a realidade das condições enfrentadas pelos trabalhadores terceirizados, que muitas vezes são marcadas pela precarização e vulnerabilidade. Ao afastar a Justiça do Trabalho, o STF impôs uma barreira adicional ao acesso à justiça especializada, comprometendo a proteção integral dos direitos dos trabalhadores.

Ademais, essa decisão é vista como uma submissão aos interesses econômicos em detrimento dos direitos fundamentais dos trabalhadores. A flexibilização das normas trabalhistas, promovida sob o argumento de modernização e competitividade, pode ser interpretada como uma forma de enfraquecer as garantias constitucionais dos trabalhadores, favorecendo as empresas em um contexto de crescente precarização das relações laborais. Portanto, o julgamento do Tema 725 pelo STF, ao declarar lícita a terceirização de atividades-fim, revela uma postura que prioriza a liberdade empresarial e a competitividade econômica, mas que criticamente compromete a proteção dos trabalhadores e desrespeita a competência da Justiça do Trabalho. Esta decisão destaca as tensões e desafios na aplicação das normas constitucionais no contexto contemporâneo das relações de trabalho, sublinhando a necessidade de um equilíbrio mais justo entre a flexibilidade econômica e a garantia dos direitos laborais.

?No caso analisado, acerca do Tema 725, observamos que não há um padrão



claro e prospectivo em relação ao precedente, já que o tribunal revisa o precedente no curso das reclamações constitucionais. Assim, não parece ser a Justiça do Trabalho que desrespeita a autoridade do STF (visto que os casos julgados -pejotização, contratação de advogados associados e uberização - não se enquadram no precedente firmado no Tema 725), mas é o próprio STF que tem expandido o precedente, reescrevendo a todo tempo o seu entendimento.? (DE QUINTANA FIGUEIREDO PASQUALETO, O.; PEREIRA BARBOSA, A. L, 2024)

A partir dos mencionados precedentes, surgem uma gama de decisões onde os votos se dividem entre aqueles que entendem que o julgamento das reclamações atalha a competência originária da Justiça do Trabalho e aqueles que alegam ser competente ao Supremo a rediscussão da matéria decidida em seara trabalhista.

Após o julgamento do Tema 725 e da ADPF 324, reclamações constitucionais começaram a chegar ao STF, com a alegação de que a Justiça do Trabalho estaria desrespeitando a autoridade do STF em relação ao tema. Como evidenciado na pesquisa ?Terceirização e pejotização no STF: análise das reclamações constitucionais? (PASQUALETO; BARBOSA; FIOROTTO, 2023), houve um grande aumento na quantidade de decisões monocráticas em sede de reclamações constitucionais envolvendo terceirização a partir de 20199. O parâmetro mais mencionado pelos litigantes no período analisado na pesquisa foi o Tema 725 (PASQUALETO; BARBOSA; FIOROTTO,

2023, p. 5). Essas reclamações foram a origem da polêmica envolvendo o suposto desrespeito às decisões do STF, evidenciada pela necessidade do STF em reafirmar sua autoridade, julgando procedente diversas reclamações constitucionais. Daí a importância de verificar o tema das reclamações constitucionais nas quais há menção à terceirização de atividade-fim, bem como de que maneira o STF se posicionou nesses casos.? (DE QUINTANA FIGUEIREDO PASQUALETO, O.; PEREIRA BARBOSA, A. L, 2024) ?

Conclui-se, portanto, que a reclamação constitucional, cujo objeto seja rediscussão dos fatos em casos de pejotização, representa uma séria ofensa ao sistema de precedentes. A reanálise dessas matérias pelo STF desafia a uniformidade e previsibilidade esperadas das decisões judiciais, além de desconsiderar a expertise e competência da Justiça do Trabalho. As manobras recentes do STF indicam uma tendência preocupante de expandir seus precedentes de maneira incoerente, prejudicando a estabilidade jurídica e a proteção dos direitos trabalhistas. Sendo, portanto, crucial que haja um rigor maior na definição e aplicação dos precedentes vinculantes, garantindo a inteligibilidade das decisões e evitando a rediscussão de matérias já julgadas. Somente assim será possível assegurar a autoridade do sistema de precedentes e a proteção efetiva dos trabalhadores, alinhando-se aos princípios constitucionais e promovendo uma justiça mais equitativa e previsível.

## 5. ANÁLISE DO PADRÃO DECISÓRIO DO STF QUANTO À PEJOTIZAÇÃO COMO OBJETO DE RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL.

A presente análise, ainda que breve, pretende voltar-se às decisões recentes das reclamações constitucionais em matéria de pejetização com a finalidade de denotar quais repercussões e reflexões são geradas a partir da base de inteligência jurisprudencial defendida pelo Supremo Tribunal Federal em matéria de pejetização.

O levantamento jurisprudencial adotou como metodologia a pesquisa qualiquantitativa de cunho documental realizada via internet, no link de ?jurisprudência? localizado no site do STF <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/pesquisarInteiroTeor.asp>, com a utilização dos seguintes descritores de busca: ?pejetização?, ?STF? e ?reclamação constitucional? Conforme já mencionado, o STF, por meio da ADPF 324 e do Tema 725, validou a terceirização nas atividades-fim das empresas. Em várias reclamações (Rcl 47.843 AgR, Rcl 58.301, Rcl 53.771, Rcl 57.391-AgR, Rcl 58.104-AgR, Rcl 57.057-AgR), observa-se a aplicação da mesma linha de raciocínio à "pejetização", embora existam diferenças significativas nos regimes de contratação. Logo, a "pejetização" não se alinha estritamente com os fundamentos dessas decisões. A Justiça do Trabalho, ao avaliar casos de "pejetização", não

contesta a licitude da modalidade de contratação, mas sim a fraude ao vínculo empregatício, conforme previsto no art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Isso requer análises detalhadas de fatos e provas, em conjunto com o princípio da primazia da realidade. Tal competência é assegurada pelo art. 114 da Constituição Federal (CF), permitindo à Justiça do Trabalho decidir sobre o vínculo trabalhista com base nos elementos dos arts. 2º e 3º da CLT, fatos e provas, e nos princípios específicos da área. Portanto, quando verificado que a "pejetização" visa principalmente descumprir normas trabalhistas, constituindo fraude à legislação e à contratação (art. 9º da CLT), é justificável afastar a aplicação da tese firmada pelo STF no Tema 725. Nesse sentido, é essencial destacar que o acórdão da ADPF 324, que trata da licitude na atividade-fim, não impede o reconhecimento de abusos na terceirização de atividade-fim em casos concretos, permitindo o afastamento deste precedente.

Recentemente, decisões do STF, como a Rcl 56.098 e Rcl 57.133 (Brasil, ), sob a relatoria do Ministro Luiz Fux, têm reiterado que não há irregularidade na contratação de pessoas jurídicas formadas por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante. Essas decisões sustentam que a Justiça do Trabalho violou a autoridade da decisão na ADPF 324 ao afastar a terceirização por "pejetização" em contratos de associação imobiliária, reconhecendo o vínculo empregatício.

Como resultado, é evidente que as reclamações constitucionais estão sendo propostas como meio para a "recorribilidade extraordinária", com o objetivo de pressionar o STF pelo afastamento da competência material da Justiça do Trabalho para analisar casos de fraude na contratação por "pejetização", reconhecendo o vínculo empregatício. Embora a Suprema Corte tenha decidido que não lhe cabe reexaminar a prova dos autos, inclusive em sede de reclamationária, isso é frequentemente ignorado, conforme apontado na Nota Técnica nº 03/2023 de autoria da Anamatra (Associação Nacional de Magistrados da Justiça do Trabalho) em parceria com alunos da USP (Universidade de São Paulo):

?Assim, tem sido evidente que as decisões monocráticas e colegiadas do Supremo Tribunal Federal (STF) que têm sido proferidas, na maior parte das



reclamações, tem restringido cada vez mais a competência dos juízes do Trabalho, o que tem causado um grande impacto na preservação e defesa da competência material da Justiça do Trabalho.? (ANAMATRA, 2023)

Outro exemplo a ser citado é o julgamento da Rcl. 55.607/ES (Brasil, 2022). Sucintamente, a decisão objeto refere-se a uma sentença proferida, onde foram julgados improcedentes os pedidos da parte autora para reconhecimento do vínculo de emprego e recebimento de verbas trabalhistas. Em grau recursal, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) conheceu o recurso interposto pela parte autora e, no mérito, deu parcial provimento para

reconhecer o vínculo empregatício e condenar as reclamadas ao pagamento das verbas trabalhistas. A decisão foi mantida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Ocorre que o Ministro Luís Roberto Barroso, relator da reclamação supracitada, cassou a decisão contestada e determinou a adoção de um novo cunho decisório que observasse a jurisprudência vinculante do Supremo Tribunal Federal:

?Considero, portanto, que o contrato de emprego não é a única forma de se estabelecerem as relações de trabalho. Um mesmo mercado pode comportar alguns profissionais que sejam contratados pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho e outros profissionais cuja atuação tenha um caráter de eventualidade ou maior autonomia. Desse modo, são lícitos, ainda que para execução da atividade-fim da empresa, os contratos de terceirização de mão de obra. parceria, sociedade e de prestação de serviços por pessoa jurídica (pejotização), desde que o contrato seja real, isto é, de que não haja relação de emprego com a empresa tomadora de serviço, com subordinação, horário para cumprir e outras obrigações típicas do contrato trabalhista, hipótese em que se estaria fraudando a contratação. (BRASIL, 2022)

Do mesmo modo, a Primeira Turma já decidiu, em caso análogo, ser lícita a terceirização por ?pejotização?, onde apontou não existir irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante, na Rcl 39.351 (Brasil, 2020).

Por fim, é de importante análise também o voto proferido por Min Alexandre de Moraes em julho de 2023 na Rcl 61.115 (Brasil, 2023). Se depreende do seu decisório um caráter não apenas voltado a possibilidade do uso da reclamação constitucional para tratar essa temática com fundamento nos precedentes de repercussão geral, mas principalmente uma preocupação com o livre exercício da atividade econômica, indicando ainda o sistema de produção capitalista celebrizado pelo texto constitucional, conforme se vê:

?No julgamento do Tema 725 da Repercussão Geral - RE 958.252 (Rel. Min. LUIZ FUX), reconheceu-se a possibilidade de organização da divisão do trabalho não só pela terceirização, mas de outras formas desenvolvidos por agentes econômicos. A tese, ampla, tem a seguinte redação: ?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?. No julgamento da ADPF 324 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO), assentou-



se a constitucionalidade da terceirização de atividade-fim ou meio, com a fixação da seguinte TESE: ?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?. Conforme ressaltei em meu voto na ADPF 324, ?a Constituição Federal não veda ou restringe expressa ou implicitamente a possibilidade de terceirização, enquanto possibilidade de modelo

organizacional, como bem destacado pelos votos dos Ministros relatores ROBERTO BARROSO e LUIZ FUX, cujos fundamentos adoto, sem, contudo, repeti-los, por celeridade processual e razoável duração do voto. Vou, porém, mais além ao afirmar que a Constituição Federal tampouco impõe qual ou quais as formas de organização empresarial devam ou possam ser adotadas, pois assegurou a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei. No sistema de produção capitalista, consagrado constitucionalmente, a escolha do modelo organizacional das empresas compete ao empreendedor, não podendo ser imposta pelo Estado. O texto constitucional não permite, ao poder estatal ? executivo, legislativo ou judiciário ? impor um único e taxativo modelo organizacional para as empresas, sob pena de ferimento aos princípios constitucionais da livre iniciativa e livre concorrência.? (BRASIL, 2023)

Por outro lado, observa-se também acertado entendimento de algumas decisões, especialmente aquelas de relatoria dos Ministros Edson Fachin e Flávio Dino, que adotam postura militante no sentido de não ser adequada à rediscussão dos fatos, o reconhecimento ou não do vínculo arbitrado fora da seara da Justiça do Trabalho e a inadequação evidente da propositura de reclamação sem observância estrita aos seus pressupostos de admissibilidade por não se amoldar às hipóteses previstas nos precedentes de repercussão geral. Nesse sentido, observa-se o julgamento da Reclamação 55.786-AgR (Brasil, 2023), cujo relator é o Min. Edson Fachin:

?Trata-se de reclamação constitucional, decisão proferida pela primeira turma do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, nos autos da reclamação trabalhista de nº 0000052-73.2021.5.11.0019, ajuizada por Ana Cláudia Fernandes de Almeida. Por meio da insurgência, a parte autora sustenta que há violação da autoridade de decisões desta Suprema Corte no bojo dos paradigmas da ADPF nº. 324, ADC nº. 48 e ADI nº. 5.625

(...)

Examinando detidamente os autos, verifico que a situação descrita na inicial não se amolda a nenhuma das hipóteses de admissibilidade de reclamação. Trata-se de regular demanda trabalhista, na qual não se adota posicionamento



distinto daquele firmado por este STF no tema da terceirização.

(...)

No entanto, o processo originário consiste em ação por meio da qual a advogada requerente alegava que possuía vínculo empregatício com o escritório, senão vejamos a transcrição da petição inicial da ação. Observe-se ainda que, na ADPF de nº. 324, admite-se terceirização de atividade-fim, discussão estranha a esses autos.

Aqui, a defesa da parte reclamante é a de que a advogada é associada ao escritório e não empregada. A lide há que ser dirimida e encerrada na justiça competente, sem acesso atalhado e privilegiado a este Supremo Tribunal Federal.

(...)

Sendo assim, a discussão versada na decisão reclamada não guarda a estrita aderência com a matéria objeto da decisão proferida na ADC 48, o que a torna incabível, pela carência de pressuposto necessário.

Ante o caráter excepcional da via reclamatória, a jurisprudência consolidou o entendimento pelo qual a relação de pertinência estrita entre o ato

reclamado e o parâmetro de controle é requisito indispensável para o cabimento de reclamação.? (BRASIL, 2023)

Convém destacar o julgamento da Rcl 63.573 (Brasil, 2024), tendo também como relator o Min Edson Fachin, com decisão transitada em julgado em 18/04/2024, que em um caso onde tratava-se do reconhecimento de vínculo empregatício envolvendo advogado, reafirmou o entendimento correto:

?Na situação específica trazida à apreciação não há como se reconhecer presente a estrita aderência entre o ato reclamado e os paradigmas que concluem pela licitude da terceirização. Da leitura do ato reclamado verifica-se que a condenação fundou-se em premissas fáticas que apontavam para a invalidade da contratação, circunstância que não pode ser revisitada em sede de reclamação sem revolvimento fático probatório. Sendo esses os fundamentos do acórdão reclamado, constata-se a ausência de similitude entre a matéria nele debatida e aquela objeto do paradigma invocado. Na espécie, a decisão pelo reconhecimento do vínculo da obreira diretamente com a contratante ocorreu pela constatação da presença dos requisitos reveladores da existência da relação de emprego, nos termos dos arts. 2º e 3º da CLT. Tal situação não foi objeto de debate quando do julgamento da ADPF 324. Ademais, nos julgamentos dos paradigmas, rechaçou-se a presunção da fraude pela terceirização, mas se anotou que o seu ?exercício abusivo? pode violar a dignidade do trabalhador, de modo que cabe, assim, à Justiça Trabalhista, diante da primazia da realidade, reconhecer os elementos fáticos que denotam a relação de emprego. E não cabe a alteração desses pressupostos fáticos pela via da Reclamação.? (BRASIL, 2024)



Nesse mesmo contexto, é pertinente mencionar as atuais decisões do Min Flávio Dino, como a proferida na Rcl 66.182 (Brasil, 2024) em 20/03/2024, que reafirma a ausência de aderência estrita nos casos em que as decisões da Justiça do Trabalho reconhecem vínculos empregatícios com base em questões fáticas e probatórias, como no caso em questão: ?Em relação aos paradigmas de controle apontados, quais sejam, ADPF n. 324/DF, ADC n. 48 e ADI 5625, entendo sem razão as reclamantes, por ausência de estrita aderência entre o ato impugnado e os paradigmas invocados. A interpretação da decisão reclamada, ao desconsiderar a contratação do profissional como corretor autônomo, na forma disposta na Lei 6.530/1978, não violou o que fora decidido por este Supremo Tribunal na ADPF 324, na ADC 48 e na ADI 5.625, no que diz respeito à constitucionalidade de relações de trabalho distintas da relação empregatícia com previsão na CLT. Enfatizo, de forma breve, que no caso em análise, a decisão reconheceu, com base nos fatos e provas da espécie, a existência do vínculo de emprego previsto no art. 3º da CLT. Sendo a via reclamatória excepcional, a jurisprudência desta Corte considera como indispensável para o cabimento da reclamação, a aderência estrita entre o ato reclamado e o conteúdo do paradigma apontado como violado, o que não se verificou na espécie. O Tribunal Regional do Trabalho considerou, em sua decisão, que foi confirmada pelo Tribunal Superior do Trabalho, que a prestação de serviços firmada entre as partes, configurava-se como verdadeira relação empregatícia. A decisão reclamada não merece reforma, uma vez que o reconhecimento do vínculo empregatício não se deu em razão da constatação de licitude ou ilicitude da terceirização da atividade-fim, mas sim pela

verificação, no caso concreto, dos elementos caracterizadores da relação de emprego, impondo-se, por isso, o reconhecimento da relação de emprego entre as partes.? (BRASIL, 2024)

Da mesma forma, decidiu muito recentemente o Min Edson Fachin, ao julgar a RCL 60.620 (Brasil, 2024), em 10/04/2024, concluindo que compete à Justiça do Trabalho examinar fraudes no caso concreto:

?Não é possível, portanto, derivar desses julgados a chancela, sob o aspecto constitucional, da substituição de relações jurídicas empregatícias a que apenas se atribui roupagem de contrato formal, inclusive sob o prisma do cumprimento das obrigações trabalhistas e fiscais. A abordagem de princípios como livre iniciativa, legalidade, proteção ao emprego, ainda que invocados como argumentos que conduziram às conclusões alcançadas pelo Tribunal, não constituem fundamento autônomo que autorize a expansão da fundamentação lá adotada para cada situação específica e diversa levada à apreciação da Justiça do Trabalho. Ademais, no julgamento dos paradigmas rechaçou-se a presunção da fraude pela terceirização, mas se anotou que o seu exercício abusivo poderia violar a dignidade do trabalhador, de modo que cabe, assim, à Justiça Trabalhista, diante da primazia da realidade, reconhecer



os elementos fáticos que constituem a relação de emprego. Compete à Justiça do Trabalho efetuar a análise minuciosa de fatos e provas trazidos à sua apreciação, inclusive para poder concluir sobre a existência de eventual fraude à legislação trabalhista.? (BRASIL, 2024)

Ao longo deste último capítulo, foram analisadas as decisões mais notáveis no que se refere ao uso da reclamação constitucional para discussão da pejetização. As decisões destacadas demonstram um movimento que, inicialmente aponta para a validação dessa via como sendo legítima a discussão da temática, mas que, muito recentemente, indicam uma apreciação diversa sobre a competência do Supremo em decidir sobre matéria de fato já vislumbrada na seara trabalhista, principalmente na postura minoritária de figuras como os Ministros Edson Fachin e Flávio Dino.

Logo, se exprime a conclusão de que há, em verdade, evidente inconsistência na base de intelecção daquele que é o guardião da Constituição Federal, o que se reflete em insegurança jurídica que recai sobre aqueles que postulam perante a Justiça do Trabalho, na imagem do exercício da advocacia, daqueles que decidem e interpretam o direito, personificado na imagem da magistratura, mas sobretudo perante a classe trabalhadora, que se vê ameaçada diante do desarranjo proporcionado pela ausência de solidez no padrão decisório da Corte Suprema.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise realizada neste trabalho permitiu evidenciar a complexidade que envolve o fenômeno da pejetização e sua interface com o sistema de precedentes judiciais no

ordenamento jurídico brasileiro. A pejetização, como prática que visa a burlar direitos trabalhistas e previdenciários mediante a contratação de pessoas físicas por meio de pessoas jurídicas, insere-se em um contexto mais amplo de flexibilização das relações de trabalho e de adoção de políticas neoliberais no Brasil. Tal fenômeno tem se mostrado uma estratégia recorrente em diversos setores econômicos, comprometendo a proteção social dos trabalhadores e a integridade das normas laborais vigentes. A disseminação da pejetização revela uma tentativa de minimização dos custos associados aos encargos trabalhistas e previdenciários, resultando em uma precarização das condições de trabalho. Esse movimento está intimamente ligado às mudanças nas legislações trabalhistas, que buscam flexibilizar as formas de contratação e reduzir a rigidez do mercado de trabalho. No entanto, tal flexibilização não deve ser confundida com a desregulamentação completa, uma vez que a Constituição Federal de 1988 estabelece um robusto arcabouço de proteção aos direitos dos trabalhadores. As medidas que buscam flexibilizar as relações de trabalho devem, portanto, ser acompanhadas de uma análise cuidadosa dos impactos sobre a proteção social e os direitos laborais. No que tange ao sistema de precedentes judiciais, constatou-se a relevância desses instrumentos para a uniformidade e previsibilidade das decisões judiciais, especialmente no âmbito do processo do trabalho. A definição de precedente, seus elementos essenciais (ratio decidendi e obiter dictum), e a forma como eles têm sido aplicados no contexto trabalhista foram objetos de análise detalhada. Verificou-se que, embora os precedentes sejam instrumentos fundamentais para a estabilidade e coerência do ordenamento jurídico, sua

aplicação enfrenta desafios significativos, especialmente quando há uma reinterpretação frequente por parte dos tribunais superiores.

Entretanto, observou-se um limiar delicado entre o respeito ao sistema de precedentes e a reanálise da matéria trabalhista pelo Supremo Tribunal Federal (STF). As decisões da Corte Suprema, como a ADPF 324 e o Tema 725, que tratam da terceirização de atividades-fim, têm sido invocadas como fundamento para o cabimento de reclamações constitucionais visando à rediscussão de casos de pejetização. Essas decisões inicialmente aparentam ser uma tentativa de uniformizar a jurisprudência, mas também expõem a Corte a críticas quanto à sua competência para revisar questões fáticas e probatórias já apreciadas pela Justiça do Trabalho, o que aponta para uma aparente tentativa de mitigação das competências dessa Justiça, que possui regras bem definidas tanto pela CLT quanto pela Constituição Federal.

A análise do padrão decisório do STF quanto à pejetização como objeto de reclamação constitucional aqui apresentada revela uma inconsistência na base de entendimento da Corte Suprema. Inicialmente, verificou-se uma tendência de validar a utilização da reclamação como

via legítima para discutir a temática. No entanto, observou-se, mais recentemente, uma postura mais restritiva de alguns ministros, que reconhecem a incompetência do STF para revisar questões fáticas e probatórias. Essa oscilação nas decisões contribui para uma insegurança jurídica que recai sobre os atores do sistema jurídico-trabalhista, como advogados, magistrados e, principalmente, sobre a classe trabalhadora, que se vê ameaçada diante da ausência de solidez no padrão decisório da Corte Suprema.

Portanto, conclui-se que a pejetização representa um desafio complexo, que exige uma análise cuidadosa da relação entre o sistema de precedentes e a competência da Justiça do Trabalho. Faz-se necessário um maior rigor na definição e aplicação dos precedentes vinculantes, a fim de garantir a inteligibilidade das decisões e evitar a rediscussão de matérias já julgadas, preservando assim a autoridade do sistema de precedentes e a proteção efetiva dos direitos dos trabalhadores. A consolidação de uma jurisprudência firme e coerente é essencial para assegurar a segurança jurídica e a previsibilidade nas relações de trabalho, contribuindo para a justiça social e a dignidade dos trabalhadores. A efetiva proteção dos direitos trabalhistas no Brasil passa pela rigorosa observância dos precedentes judiciais e pela delimitação clara das competências dos tribunais. Desse modo, somente com um sistema judiciário coeso e previsível será possível enfrentar os desafios impostos pela pejetização e assegurar um ambiente jurídico de proteção aos direitos trabalhistas justo e equilibrado para toda a classe trabalhadora, de forma que a clareza nos critérios de aplicação e o respeito aos limites das competências jurisdicionais são fundamentais para o fortalecimento do Estado Democrático de Direito e para a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Conclui-se, assim, que a complexidade do fenômeno da pejetização e sua interface com o sistema de precedentes judiciais no Brasil demandam uma atenção contínua e detalhada, ficando evidente que a interação entre a flexibilização das relações de trabalho e a manutenção dos direitos trabalhistas constitui um desafio constante para o ordenamento jurídico brasileiro, desde os tempos mais remotos até os dias de hoje.



## 7. REFERÊNCIAS:

AMENT, T. H. Autorreferência dos precedentes trabalhistas: sentido e limites. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, v. 6, 20 dez. 2023.

ANAMATRA - ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Nota Técnica nº 003/2023 Relativa ao Convênio NTADT: Análise dos recentes julgados do STF acerca da competência da justiça do trabalho no Brasil. Brasília: Anamatra, 2023. 154p. Disponível em:  
[https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2023/Pesquisa\\_Anamatra\\_USP\\_1.pdf](https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2023/Pesquisa_Anamatra_USP_1.pdf)  
. Acesso em: 18 nov. 2023.

ARAÚJO NETO, Raul Lopes de; ROCHA, Álisson Santos. TERCEIRIZAÇÃO E PEJOTIZAÇÃO DO TRABALHO. Revista Direitos, Trabalho e Política Social, [S.L.], v. 9, n. 17, p. 104-129, 2023. Editora Sustentável.  
<http://dx.doi.org/10.56267/rdtps.v9i17.16131>.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 02 ago. 2023.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: Acesso em: 14 nov. de 2023.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017.

\_\_\_\_\_. Súmula nº 331 TST. Contrato de Prestação de Serviços. Legalidade. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html). Acesso em: 18 nov. 2023.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional nº 54.959. Relator: Min. Nunes Marques. Diário Oficial da União. Brasília, 09 maio 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/de/decisao-vinculo-corretot.pdf>. Acesso em: 01 jun. 2024.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional nº 39.351. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Diário Oficial da União. Brasília, 21 maio 2020.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional nº 61.115. Relator: Min.



Alexandre de Moraes. Diário Oficial da União. Brasília, 12 set 2023

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional nº 55.786. Relator: Min. Edson Fachin. Diário Oficial da União. Brasília, 02 mar 2023

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional nº 63.573. Relator: Min. Edson Fachin. Diário Oficial da União. Brasília, 10 abr 2024.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional nº 66.182. Relator: Min. Flávio Dino. Diário Oficial da União. Brasília, 20 mar 2024

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional nº 60.620. Relator: Min. Flávio Dino. Diário Oficial da União. Brasília, 11 abr 2024

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2022. Brasília: 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral>. Acesso em: 15 nov. 2023.

BUSTAMANTE, Thomas. Obiter dicta abusivos: esboço de uma tipologia dos pronunciamentos judiciais ilegítimos. Revista Direito GV, v. 14, p. 707-745, 2018

CONSOLI, A. V. B.; JARDI, K. R.; SANTOS, M. J. dos. IMPACTOS DA LEI Nº 13.105/2015 NO PROCESSO DO TRABALHO E A INSTRUÇÃO NORMATIVA N. 39 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Revista Jurídica, [S. l.], v. 2, n. 4, p. 1-20, 2019. Disponível em: <https://periodicosunidep.emnuvens.com.br/rjfd/article/view/90>. Acesso em: 30 maio. 2024.

DE MATOS, Gabriel Visoto; TANUY, Isabella; GUIMARÃES, Luís Carlos Moura. CRÍTICA AOS NOVOS CONTORNOS DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA: ATUAÇÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NA ADPF 324 E NO RE 958.252/MG. Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília, [S. l.], v. 14, n. 2, p. 227-238, 2019. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/22423>. Acesso em: 31 maio. 2024.

DELGADO, Maurício Coutinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

DE QUINTANA FIGUEIREDO PASQUALETO, O.; PEREIRA BARBOSA, A. L. DIREITO DO TRABALHO, PRECEDENTES E AUTORIDADES DO STF: UM ESTUDO DE CASO A PARTIR DO TEMA 725. REI - REVISTA ESTUDOS INSTITUCIONAIS, [S. l.], v. 10, n. 2, p. 375-402, 2024. DOI: 10.21783/rei.v10i2.830. Disponível em: <https://estudosinstitucionais.com/REI/article/view/830>. Acesso em: 20 maio. 2024

DIDIER JR., Fredie; BRAGA, Paula Sarno; OLIVEIRA, Rafael Alexandria de. Curso de Direito Processual Civil: teoria da prova, direito probatório, decisão, precedente, coisa julgada e tutela provisória. vol.2, 10.ed. Salvador: JusPODIVM, 2015. p. 441.

DWORKIN, Ronald. A Justiça de Toga. São Paulo: editora WMF Martins Fontes, 2010

ESCORPIONI, L. C.; SANTOS JÚNIOR, V. G. dos. A APLICAÇÃO SUPLETIVA E SUBSIDIÁRIA DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL AO PROCESSO DO TRABALHO DIANTE DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 39 DO TST -. Revista Juris UniToledo, [S. l.], v. 2, n. 01, p. 76-87, 2023. Disponível em: <https://wyden.periodicoscientificos.com.br/index.php/jurisunitoledo/article/view/33>. Acesso em: 30 maio. 2024.

GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos (orgs.). Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018. p. 108.

GONÇALVES, Amanda Caroline Dias; ALMEIDA, Mário Lúcio Campos de. A REFORMA TRABALHISTA E A TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM: UM RETROCESSO SOCIAL. Revista Rumos da Pesquisa, Patrocínio, v. 1, n. 4, p. 217-230, jan. 2019. Disponível em: <https://www.unicerp.edu.br/public/magazines/docs/e7161a5a2be3-14b1.pdf#page=217>. Acesso em: 31 maio 2024.

LEAL, Fernando. Força autoritativa, influência persuasiva ou qualquer coisa: o que é um precedente para o Supremo Tribunal Federal? Revista de Investigações Constitucionais, Curitiba, vol. 7, n. 1, p. 205-236, jan./abr. 2020. DOI: 10.5380/rinc.v7i1.70888.

MACCORMICK, D. Neil; SUMMERS, Robert S. **Interpreting precedents: a comparative study**. London; New York: Routledge, 2016.

MACCORMICK, Neil. Retórica e o Estado de Direito. Rio de Janeiro: Elsevier Brasil, 2008.

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

MAZZA, S. Pejotização, espécie de fraude na relação trabalhista. Revista da Escola Judiciária do Piauí ? TJPI, v. 1, n. 1, março de 2017. Disponível em: <https://www.tjpi.jus.br/revistaejud/index.php/escolajudiciariapiaui/article/download/40/33> Acesso em: 30 maio 2024.

MITIDIERO, Daniel Francisco. Reclamação nas Cortes Supremas: entre a autoridade da



decisão e a eficácia do precedente. 1. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020. 143 p.  
Sumário disponível em:  
<http://www.stf.jus.br/arquivo/biblioteca/CapasSumarios/novasaquisicoes/2021/fevereiro/1181238/sumario.pdf>. Acesso em: 25 maio 2024

NEVES, D. A. A. Manual de direito processual civil. Vol. único. 8 ed. Salvador: JusPodivm, 2016.

PAULA, J. L. M. de; RIBAS, M. S. F. A Ratio Decidendi e a sua adequação ao caso concreto. Revista Ciênc. Juríd. Soc. UNIPAR. Umuarama. v. 19, n. 1, p. 75-85, jan./jun. 2016

PEREIRA, Leone. Pejotização: o trabalho como pessoa jurídica. São Paulo: Saraiva, 2013

PORTO, Lorena Vasconcelos; VIEIRA, Paulo Joarês. A "pejotização" na reforma trabalhista e a violação às normas internacionais de proteção ao trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 8, n. 80, p. 52-77, jul. 2019.

PRITSCH, Cesar et al. Precedentes no Processo do Trabalho: Teoria Geral e Aspectos Controvertidos. São Paulo (SP): Editora Revista dos Tribunais. 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/precedentes-no-processo-do-trabalho-teoria-geral-e-aspectos-controvertidos/1279986341>. Acesso em: 20 maio 2024

REIMANN, Marcos Francisco. Cidadania e contratos atípicos de trabalho: as políticas sociais e ordenamento do trabalho. Porto Alegre: Fabris, 2002,

RODRIGUEZ, José Rodrigo. Como decidem as cortes? para uma crítica do direito (brasileiro). 2. ed. Rio de Janeiro: Fgv, 2013. 250 p.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. O processo do trabalho como instrumento do direito do trabalho: e as ideias fora do lugar do novo CPC. São Paulo: LTr, 2015. p. 112

TARUFFO, Michele. Precedente e Jurisprudência = precedente e giurisprudenza. Revista de Processo, São Paulo, v. 36, n. 199, p. 139-155, set. 2011; Revista Forense, Rio de Janeiro, v. 108, n. 415, p. 277-290, jan./jun. 2012; In: Pritsch, Cesar Zucatti et al. (coord.). Precedentes no processo do trabalho: teoria geral e aspectos controvertidos. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020. p. 335-349.

THEODORO JÚNIOR, Humberto; ANDRADE, Érico. Precedentes no processo brasileiro. Rio de Janeiro: Forense, 2021. 192 p. [1197914] STJ



VOJVODIC, Adriana de Moraes. Precedentes e argumentação no Supremo Tribunal Federal: entre a vinculação ao passado e a sinalização para o futuro. 2012. Tese (Doutorado em Direito do Estado) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Acesso em: 25 abr. 2024.



=====

**Arquivo 1:** [TCC GABRIEL - VERSÃO FINAL.pdf \(9435 termos\)](#)

**Arquivo 2:** <https://academic.oup.com/ojls/article/41/4/873/6161245> (12131 termos)

**Termos comuns:** 8

**Similaridade:** 0,03%

**O texto abaixo é o conteúdo do documento** [TCC GABRIEL - VERSÃO FINAL.pdf \(9435 termos\)](#)

**Os termos em vermelho foram encontrados no documento**

<https://academic.oup.com/ojls/article/41/4/873/6161245> (12131 termos)

=====

1 Graduando em direito pela Universidade Católica de Salvador.

E-mail: gabriel.ines@ucsal.edu.br.

2 Orientador: Formado na Faculdade Ruy Barbosa (2008), mestrado em Políticas Sociais e Cidadania pela

Universidade Católica do Salvador (2016), na linha Trabalho e Questão Social. Membro do Núcleo de Estudos

do Trabalho (NET) desta mesma instituição. Possui especialização em Direito do Estado pelo Juspodivm (2012),

especialização em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Federal da Bahia (2011). Atualmente é

docente nas disciplinas Direito e Processo do Trabalho na UCSal - Universidade Católica de Salvador, e Coordenador do Núcleo de Prática Jurídica nesta mesma instituição. Eleito Conselheiro da Ordem dos Advogados

do Brasil - seccional Bahia para o triênio 2019 - 2021 e Presidente da Comissão Especial do Advogado Associado

da OAB/BA.

O RECONHECIMENTO DA LICITUDE DA PEJOTIZAÇÃO NAS RECLAMAÇÕES CONSTITUCIONAIS: UMA ANÁLISE DA FUNÇÃO PRECÍPUA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

Gabriel Henrique Aquino de Santa Inês<sup>1</sup>

Prof. Vander Luiz Pereira Costa Junior<sup>2</sup>

**RESUMO:** Este trabalho tem como objetivo geral analisar a licitude da "pejotização" nas reclamações constitucionais, destacando a função do Supremo Tribunal Federal (STF) nesse contexto. Para atingir esse objetivo, foram estabelecidos objetivos específicos, incluindo a descrição da origem e disseminação da pejotização no Brasil, a análise do sistema de precedentes no direito processual civil e trabalhista, e a avaliação das tensões entre o respeito aos precedentes e a reanálise das matérias trabalhistas pelo STF. Além disso, busca-se explorar o padrão decisório do STF sobre a pejotização como objeto de reclamação constitucional e as implicações decorrentes da jurisprudência da Corte Suprema. O trabalho foi desenvolvido



através de uma abordagem de pesquisa bibliográfica e exploratória para compreender as perspectivas dos estudiosos sobre o assunto. Esta análise foi realizada através de um estudo teórico-normativo, incluindo revisão bibliográfica e análise jurisprudencial, visando assimilar as contribuições disponíveis na literatura especializada. O artigo ressalta a importância de conciliar a aplicação dos precedentes judiciais com a preservação das competências da Justiça do Trabalho e a salvaguarda dos direitos trabalhistas.

**PALAVRAS-CHAVES:** Pejotização, Supremo Tribunal Federal, Justiça do Trabalho, precedentes judiciais, direitos trabalhistas, terceirização.

**ABSTRACT:** This paper aims to analyze the legality of "pejotização" in constitutional claims, highlighting **the role of the Supreme** Federal Court (STF) in this context. To achieve this goal, specific objectives were established, including the description of the origin and dissemination of pejotização in Brazil, the analysis **of the precedent** system in civil and labor procedural **law**, **and the assessment of the** tensions between adherence to precedents and the re-examination of labor issues by the STF. Additionally, the study seeks to explore the STF's decision-making pattern regarding pejotização as a subject of constitutional claims and the implications arising from **the Supreme Court's** jurisprudence. The research was conducted through a bibliographic and exploratory approach to understand scholars' perspectives on the subject. This analysis was carried out through a theoretical-normative study, including a bibliographic review and jurisprudential analysis, aiming to assimilate the contributions available in specialized literature. The paper emphasizes **the importance of** reconciling **the application of** judicial precedents with the preservation of the competencies of the Labor Court and the safeguarding of labor rights.

**KEY-WORDS:** Pejotização, Supreme Federal Court, Labor Court, judicial precedents, labor rights, outsourcing.

SUMÁRIO: 1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS 2. NOÇÕES INTRODUTÓRIAS SOBRE O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL 3. O SISTEMA DE PRECEDENTES NO DIREITO PROCESSUAL CIVIL E TRABALHISTA 4. O LIMIAR ENTRE O RESPEITO AO SISTEMA DE PRECEDENTES E A REANÁLISE DA MATÉRIA TRABALHISTA PELO STF 5. ANÁLISE DO PADRÃO DECISÓRIO DO STF QUANTO À PEJOTIZAÇÃO COMO OBJETO DE RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS 7. REFERÊNCIAS

## 1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A atualidade do ordenamento jurídico brasileiro é marcada por uma maior flexibilização das relações de trabalho, evidenciada pela ascensão do fenômeno da "pejotização". Essa prática consiste na contratação de pessoas físicas por meio de pessoas jurídicas, muitas vezes com o intuito de burlar os direitos trabalhistas e previdenciários. O presente trabalho propõe-se a analisar a pejotização e suas implicações no âmbito jurídico, com ênfase na relação entre o sistema de precedentes judiciais e a competência da Justiça do Trabalho para lidar com esse fenômeno. Inicialmente, serão apresentadas noções introdutórias sobre a pejotização, sua origem e disseminação no contexto do desenvolvimento do capitalismo e da adoção de políticas neoliberais no Brasil. Essa abordagem inicial visa compreender o contexto em que esse fenômeno se insere e suas principais características. Em seguida, será realizada uma análise do sistema de precedentes no direito processual civil e trabalhista. Será discutida a importância dos precedentes judiciais, suas definições e elementos, bem como a forma como esses instrumentos têm sido aplicados no processo do trabalho, considerando as particularidades desse ramo do direito. Na sequência, será examinado o limiar entre o respeito ao sistema de precedentes e a reanálise da matéria trabalhista pelo Supremo Tribunal Federal (STF). Essa discussão abordará os efeitos vinculantes das decisões do STF, a competência da Justiça do Trabalho e as tensões que emergem da interação entre esses elementos. Por fim, será realizada uma análise do padrão decisório do STF quanto à pejotização como objeto de reclamação constitucional. Essa etapa buscará evidenciar as repercussões e reflexões geradas a partir da jurisprudência da Corte Suprema nessa temática. Com essa abordagem, espera-se contribuir para o debate acerca da pejotização e seu tratamento jurídico, bem como para a compreensão dos desafios enfrentados na conciliação entre o sistema de precedentes e a competência da Justiça do Trabalho.

## 2. NOÇÕES INTRODUTÓRIAS SOBRE O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL.



Na atual conjuntura do ordenamento jurídico brasileiro pós reforma trabalhista, em que fica evidente uma maior flexibilização das relações de trabalho, observa-se uma tendência de reconhecimento da prática da "pejotização" como forma lícita de relação de trabalho, especialmente por parte do órgão máximo do poder judiciário no Brasil, o Supremo Tribunal Federal - STF. Esse fenômeno ocasiona não apenas um enfraquecimento das conquistas dos direitos trabalhistas, mas também gera uma reflexão acerca dos limites impostos pela Constituição ao exercício do STF.

A prática conhecida como pejotização, embora tenha se intensificado nos últimos anos, tem suas raízes em transformações econômicas e sociais ocorridas ao longo do século XX. No Brasil, a consolidação do modelo de desenvolvimento capitalista, aliado às políticas neoliberais, contribuiu para o surgimento e disseminação desse fenômeno. No período pós-segunda guerra mundial, com a expansão das atividades empresariais e o surgimento de novas formas de organização do trabalho, observou-se uma crescente demanda por mão de obra flexível, especializada e, do ponto de vista neoliberal, especialmente barata. Nesse contexto, surgiram as primeiras manifestações da terceirização e da contratação de serviços por meio de pessoas jurídicas, para fomento da competitividade mercadológica, como apontado por Leone Pereira (2015, p. 64):

A globalização da economia, e conseqüente aumento da competição, além da revolução tecnológica, determinam um intenso processo de alteração de paradigmas. No âmbito da gestão empresarial, a nova política industrial trabalha com a ideia de reestruturação de setores sujeitos à condição de competitividade, que consiste em produzir mais, com menos empregados. (PEREIRA, 2015, p. 64)

A pejotização pode ser entendida como a prática na qual empresas contratam serviços de pessoas físicas por meio de pessoas jurídicas, na maioria das vezes com o intuito de reduzir encargos trabalhistas e previdenciários. Essa prática envolve a criação de empresas individuais (Empresas Individuais de Responsabilidade Limitada - EIRELI ou Microempreendedor Individual - MEI) ou a constituição de sociedades limitadas unipessoais, que são utilizadas como intermediárias entre o prestador de serviços e o contratante. Entre as características levantadas por aqueles que estimulam a pejotização, destacam-se a autonomia do prestador de serviços na gestão de suas atividades laborais, a subordinação ao contratante apenas quanto aos resultados esperados, a ausência de vínculo empregatício formal e a prestação de serviços

de forma contínua e exclusiva para uma empresa contratante. Contudo, parte da doutrina especializada alerta para a intenção oculta que se pretende com a vulgarização dessa prática. O termo pejotização ou "pjotização" começou a ser utilizado pelos próprios tribunais quando da elaboração de jurisprudências que tratavam de situações em que determinado serviço era contratado (serviços pessoais), exercidos de modo subordinado, com habitualidade, onerosidade, mas que, no entanto, era realizado através de uma pessoa jurídica. Essa PJ constituída com o fim de realizar serviços pessoais para mascarar eventuais relações de emprego que notoriamente seriam existentes. (MAZZA, 2017, p. 222.)



Ao longo das últimas décadas, a pejetização expandiu-se e complexificou-se, abrangendo uma variedade de setores econômicos e modalidades de contratação. Empresas de diversos portes passaram a adotar essa prática como estratégia de gestão de pessoal, visando reduzir custos trabalhistas, aumentar a flexibilidade na contratação e, na maioria dos casos, evitar o reconhecimento de vínculos empregatícios:

Essas empresas surgem incentivadas pela ideologia do empreendedorismo, pois transformam o trabalhador em empresário, não obstante este permaneça nas mesmas condições de um empregado. O discurso dominante exalta o trabalho autônomo, o cooperativismo e o empreendedorismo como alternativas de combate ao desemprego e como formas mais modernas e adequadas ao capitalismo flexível dos dias atuais (PEREIRA, 2015, p. 22)

Além disso, a pejetização tem sido utilizada como mecanismo para driblar as garantias expressas na Consolidação das Leis Trabalhistas, gerando impactos negativos ao Estado, que deixa de arrecadar contribuições previdenciárias, mas principalmente à classe trabalhadora brasileira, a principal afetada com as consequências da ofensa aos direitos trabalhistas. A disseminação da pejetização tem levantado preocupações quanto à precarização do trabalho, à sonegação de direitos trabalhistas e à desigualdade nas relações laborais.

Preliminarmente, é necessário distinguir o conceito de terceirização da prática da contratação de pessoas jurídicas de forma fraudulenta. A terceirização legítima ocorre quando uma empresa contrata outra para realizar serviços específicos, podendo incluir atividades-meio ou atividades-fim, desde que respeitados certos critérios legais. A reforma trabalhista de 2017 ampliou a possibilidade de terceirização para todas as atividades, mas para ser legítima, deve-se garantir autonomia, ausência de subordinação direta e a existência de um contrato comercial entre as empresas.

A pejetização não pode, portanto, ser confundida com a terceirização, muito embora existam semelhanças, na medida em que

seriam formas de não estabelecer vínculo direto (em teoria) entre o trabalhador que prestará serviço e a empresa tomadora ? na terceirização, existe a empresa prestadora de serviços como interveniente, enquanto, na pejetização, existe a pessoa jurídica (que nada mais é do que um disfarce da pessoa física, nesse caso). Sendo assim, na pejetização, trata-se uma relação empregatícia (no aspecto fático) como mera 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 (art. 9º da CLT).?

Desse modo, a correta identificação dos elementos constitutivos da relação de emprego é crucial para diferenciar a pejetização fraudulenta da terceirização legítima.

Um dos elementos fundamentais do vínculo empregatício é a personalidade, que implica na prestação de serviços de forma direta e subordinada pelo empregado ao empregador. No



entanto, na pejetização, a pessoa jurídica interposta pelo trabalhador é quem formalmente presta os serviços à empresa contratante, o que aparentemente afasta a pessoalidade. Contudo, na prática, o trabalhador continua exercendo suas atividades de forma pessoal, sob orientação e controle do empregador, o que caracteriza uma burla a esse elemento (DELGADO, 2019). Outro elemento essencial do vínculo empregatício é a subordinação, que se manifesta na relação de hierarquia e dependência entre empregado e empregador. Embora na pejetização o contrato estabeleça uma suposta autonomia do prestador de serviços, na prática, a subordinação ainda se faz presente. O trabalhador é submetido às diretrizes, horários e metas da empresa contratante, evidenciando a existência de uma relação de subordinação que, mesmo mascarada pela interposição da pessoa jurídica, configura vínculo empregatício (DELGADO, 2019).

A onerosidade, caracterizada pela remuneração do trabalho prestado pelo empregado, é outro elemento inerente ao vínculo empregatício. No que se refere à pejetização, embora o pagamento seja direcionado à pessoa jurídica do trabalhador, na prática, representa a contraprestação pelo serviço efetivamente realizado pelo próprio trabalhador. A interposição da pessoa jurídica serve como artifício para reduzir encargos trabalhistas, mas não altera a natureza onerosa da relação de trabalho (DELGADO, 2019).

Por fim, a habitualidade, que se refere à prestação de serviços de forma contínua e não eventual, é outro elemento que caracteriza o vínculo empregatício. Na pejetização, embora o contrato muitas vezes seja estabelecido de forma temporária ou por projeto, na prática, o trabalhador acaba por prestar serviços de forma habitual e permanente para a empresa contratante. Essa continuidade na prestação de serviços evidencia a existência de um vínculo

empregatício, independentemente da forma de contratação (DELGADO, 2019).

Diante desse panorama, fica evidente que a pejetização não apenas suscita debates sobre a interpretação e aplicação das normas trabalhistas e constitucionais, como também representa uma estratégia para burlar os elementos essenciais que configuram o vínculo empregatício. Essa prática desafia a proteção aos direitos trabalhistas e previdenciários, o que ensejaria, em tese, a atuação firme por parte do poder judiciário e dos órgãos fiscalizadores para coibir abusos e garantir a efetivação dos direitos dos trabalhadores.

### 3. O SISTEMA DE PRECEDENTES NO DIREITO PROCESSUAL CIVIL E TRABALHISTA.

O CPC/2015, junto à CLT pós-reforma, destacam os efeitos vinculantes dos precedentes, utilizando técnicas estabelecidas por essas próprias legislações. Esta efetivação dos precedentes impacta diretamente a hierarquia das normas no ordenamento jurídico nacional, levantando a questão central: como esses precedentes devem ser integrados ao sistema processual trabalhista? Diante dessas considerações, surge a necessidade de examinar a aplicação desses precedentes, especialmente considerando que o processo do trabalho possui procedimentos específicos delineados na CLT, cujo arcabouço legal visa proteger a parte mais vulnerável da relação, ou seja, o trabalhador. Nessa perspectiva, este tópico buscará analisar de forma sucinta os precedentes e suas definições, além de destacar sua aplicabilidade dentro



do processo do trabalho, tendo em conta as disposições do CPC/2015. A análise se debruça sobre como esses instrumentos falham na tentativa de serem harmonizados com os procedimentos estabelecidos na CLT, considerando as particularidades e a finalidade protetiva desse ramo do direito.

O conceito de precedente no ordenamento jurídico é fundamental para compreendermos sua função e importância no contexto em análise. O precedente, em sentido amplo, é uma decisão judicial tomada em um caso concreto, cujo elemento normativo serve como diretriz para julgamentos posteriores de casos semelhantes. Em um sentido mais amplo, o precedente é um evento passado que orienta a ação presente. Assim, qualquer decisão judicial pode ser considerada como precedente, e sua relevância varia de acordo com cada ordenamento jurídico. A existência dos precedentes está intimamente ligada ao passado, pois os julgadores têm o dever de considerar decisões anteriores ao decidir casos similares no presente, assim como aponta Adriana Vojvodic (2012)

?Decidir com base em precedentes se dá em função de outra decisão já ter

sido tomada no passado, e a mera existência dessa decisão faz com que em algum sentido ela deva ser considerada para a nova resolução. Essa é uma visão de precedente comum a diversas correntes de pensamento. A partir dela, algumas questões podem ser levantadas, como qual é o poder desses precedentes em determinar a decisão futura ou como se dá a identificação no texto do precedente dos elementos que formam essa determinação, além de questões sobre quais casos são comparáveis com quais outros casos. Essas são questões complexas e que se encontram constantemente em disputa, pois estão altamente conectadas com o papel que se atribui ao juiz e ao Poder Judiciário em um sistema jurídico.? (VOJVODIC, 2012, p. 46)

Para compreender a importância dos precedentes no ordenamento jurídico, é essencial definir seu conceito. Conforme elucidado por Fredie Didier, Paula Sarno Braga e Rafael Alexandria de Oliveira (2015, p. 441), o precedente, em sua acepção ampla, é uma decisão judicial fundamentada em um caso concreto que pode estabelecer diretrizes normativas para julgamentos futuros em casos semelhantes. Mais amplamente, um precedente é um evento passado que orienta ações presentes. No contexto do direito trabalhista, os precedentes desempenham um papel crucial ao assegurar a uniformidade e a previsibilidade das decisões judiciais, proporcionando uma base sólida para a resolução de disputas trabalhistas e contribuindo para a estabilidade das relações laborais.

Logo, é crucial a compreensão dos elementos dos precedentes judiciais para manejá-los adequadamente. Compreender esses elementos é essencial para garantir a consistência e a coerência nas decisões judiciais, especialmente no contexto da seara trabalhista, onde paira uma evidente incompreensão sobre o poder decisório da Justiça do Trabalho como legítima à formação de sólidos precedentes.

A parte considerada obrigatória ou persuasiva do precedente é a *ratio decidendi*, ou seja, a fundamentação jurídica resultante da interpretação adotada pela decisão. A doutrina destaca a importância da *ratio decidendi* como o elemento central do precedente, representando a fundamentação jurídica que orienta a decisão. Conforme Daniel Amorim Assumpção Neves



(2016, p. 1313) ?a ratio decidendi é o núcleo do precedente, seus fundamentos determinantes, sendo exatamente o que vincula. Afirmar-se que a ratio decidendi do precedente vincula, é indiscutível e a parte fácil de se compreender a eficácia vinculante dos precedentes?. A ratio decidendi, também conhecida como holding, constitui as razões fundamentais utilizadas pelo julgador para proferir uma decisão específica. Nas cortes brasileiras, ela é considerada como os fundamentos predominantes para a decisão. Esse elemento é vinculativo para casos futuros, sendo essencialmente a norma criada pela decisão judicial. Os precedentes possuem um caráter prospectivo, uma vez que os julgadores precisam deixar claro que a decisão será utilizada e observada por outros magistrados no futuro, tanto para os litigantes quanto para os próprios

julgadores. No entanto, a busca pela ratio decidendi requer uma análise detalhada da fundamentação utilizada pelo julgador, pois os futuros julgadores não estão restritos a seguir a mesma decisão, mas sim a observar as razões que a embasaram.

?A ratio inclui, dessa forma, a solução para uma questão presente no caso e a justificação apresentada para essa solução, deixando evidente que um único caso poderá apresentar diversas rationes decidendi, dependendo da quantidade de questões que são solucionadas pelo juiz para a decisão completa do caso. Esse posicionamento acaba por conferir um peso menor ao caráter vinculante das decisões anteriores, representando uma doutrina fraca do precedente vinculante. Por serem limitadas às questões decididas pelo juiz com base nos argumentos trazidos pelas partes, o poder de vinculação dessas proposições que formam as rationes é baixo, o que faz com que acabe não caindo na defesa de uma doutrina estrita do precedente vinculante.?

(VOJVODIC, 2012, p. 62)

A importância da fundamentação das decisões judiciais é reforçada pelo artigo 489, § 1º do CPC/2015, destacando a relevância histórica da fundamentação no ordenamento jurídico brasileiro, inclusive respaldada na Constituição Federal. Ao contrário do CPC/73, onde as decisões tinham efeitos limitados às partes envolvidas, o CPC/2015 exige uma fundamentação detalhada que permita revisão e análise pelas instâncias superiores, visando compreender os fundamentos que embasaram a decisão. Um precedente pode conter mais de uma ratio decidendi, especialmente em casos com múltiplos pedidos, como os que envolvem a pejetização. Desse modo, os precedentes não são estáticos e podem ser modificados ao longo do tempo de acordo com mudanças nos entendimentos jurídicos e sociais. Essa natureza evolutiva dos precedentes reflete uma compreensão do direito como um sistema em constante mutação, cujas normas são continuamente interpretadas e aplicadas em novos contextos, o que, ainda que aparente ser uma característica positiva, pode representar o retrocesso quanto à conquista dos direitos trabalhistas. Daniel Amorim Assumpção Neves estabelece ideia geral de precedente com enfoque em qualquer julgamento que possa ser utilizado como lastro, base, fundamento a um outro julgamento posterior (2017, p. 1519)

Quanto à obter dictum, diferentemente da ratio decidendi, refere-se a todas as partes da decisão que não compõem o fundamento principal para a conclusão do caso, abrangendo questões incidentais que não são essenciais para a decisão. A ratio decidendi se opõe ao obter dictum, que consiste em um ?comentário incidental?, acrescido a uma determinada decisão,

mas que incide sobre um ponto que não é central à resolução do caso. Em razão disso, os princípios estabelecidos nesse tipo de comentário não geram precedentes, e não são vinculantes em relação aos casos subsequentes? (MACCORMICK, 2008, p. 171).

Embora esses elementos não constituam a base do precedente, podem eventualmente

ser transformados em tal. Em circunstâncias futuras, um julgador pode elevar o obter dictum de um caso anterior ao status de ratio decidendi de sua própria decisão, conferindo-lhe assim o status de norma aplicável. Apesar de não servir como precedente, o obter dictum não deve ser subestimado, pois pode indicar uma orientação futura do tribunal e possuir eficácia persuasiva em tentativas de superação do precedente, especialmente em casos de votos vencidos em julgamentos colegiados. Embora a obter dictum não tenha o peso vinculativo da ratio decidendi, ela pode exercer influência persuasiva em decisões futuras sobre o mesmo assunto. Assim, mesmo não sendo o fundamento para a conclusão do caso, esse elemento pode desempenhar um papel importante no desenvolvimento e na interpretação do direito, servindo como um indicador de tendências jurisprudenciais futuras e auxiliando na compreensão das possíveis direções que o tribunal pode tomar em casos semelhantes. Não é novidade que o tribunal empregue o conceito de precedentes de forma bastante flexível (LEAL, 2020, p. 207) e repute inclusive declarações em sede de obter dictum como precedentes (BUSTAMANTE, 2018).

A incidência dos precedentes no processo do trabalho se destaca pela aplicação dos artigos 926 e 927 do CPC/2015 neste contexto específico. O artigo 15 do CPC/2015 introduziu uma abordagem diferente daquela prevista nos artigos 769 e 889 da CLT, determinando a aplicação subsidiária e supletiva do processo civil em casos de ausência de norma regulamentadora. Essa disposição reflete a necessidade de integração normativa devido à complexidade das relações sociais e às constantes mudanças nos direitos e valores. As lacunas no ordenamento jurídico são inevitáveis, mas o artigo 140 do CPC/2015 proíbe o juiz de se abster de decidir sob a alegação de obscuridade ou lacuna legal, orientando-o a recorrer aos costumes, princípios gerais de direito e analogia para solucionar o caso. A omissão na CLT torna-se evidente diante da Lei 13.105/2014, que enfatiza a teoria dos precedentes judiciais, introduzindo julgamentos por amostragem na justiça laboral, como o recurso de revista repetitivo, inspirado no recurso extraordinário e especial. Além disso, impõe a uniformização da jurisprudência nos Tribunais Regionais do Trabalho, através do incidente de uniformização trabalhista. Essas mudanças refletem uma adaptação do processo do trabalho aos princípios e procedimentos estabelecidos pelo processo civil, demonstrando uma tentativa de modernização e alinhamento com as práticas jurídicas contemporâneas.

É importante destacar que a CLT reconhece sua incompletude e determina a aplicação subsidiária do CPC. No entanto, os dispositivos que tratam dos precedentes no processo do trabalho não abrangem todas as situações contempladas no artigo 927 do CPC, como o descumprimento de súmula regional pelo próprio tribunal que a editou. Diante dessa lacuna, o

TST editou a Instrução Normativa nº 39, estabelecendo os critérios para considerar o que serão os precedentes no processo do trabalho, em conformidade com o artigo 489 do CPC.



?Art. 15. O atendimento à exigência legal de fundamentação das decisões judiciais (CPC, art. 489, § 1º) no Processo do Trabalho observará o seguinte:

(..)

II ? para os fins do art. 489, § 1º, incisos V e VI do CPC, considerar-se-ão unicamente os precedentes referidos no item anterior, súmulas do Supremo Tribunal Federal, orientação jurisprudencial e súmula do Tribunal Superior do Trabalho, súmula de Tribunal Regional do Trabalho não conflitante com súmula ou orientação jurisprudencial do TST, que contenham explícita referência aos fundamentos determinantes da decisão (ratio decidendi).?

Assim, mesmo diante da omissão da CLT, o TST, a partir da IN 39, autoriza a aplicação dos precedentes por meio dessa instrução normativa, preenchendo a lacuna existente e possibilitando não apenas a uniformização da jurisprudência trabalhista, mas também a aplicação dos mecanismos previstos no CPC, como, inclusive, a reclamação.

?Em breve análise, a instrução normativa em comento externou a não aplicação de novidades ao processo trabalhista tais como a modificação de competência territorial e foro de eleição, contagem de prazo apenas por dias úteis, aplicação da prescrição intercorrente, audiência de conciliação e mediação entre outras. Pôr outro lado, a mesma instrução admite o ?amicus curiae?, distribuição dinâmica do ônus da prova, incidentes de assunção de competência e resolução de demandas repetitivas, a reclamação, aplicação do princípio do contraditório substancial e vedação à decisão surpresa, bem como o dever de fundamentação das decisões judiciais.? (ESCORPIONI, 2023, p. 85)

Conclui-se, portanto, que a integração dos precedentes judiciais ao processo do trabalho apresenta desafios significativos, especialmente considerando as especificidades da CLT e a proteção que ela oferece aos trabalhadores. A harmonização dos precedentes, como previsto no CPC/2015, com os procedimentos trabalhistas exige uma análise cuidadosa da ratio decidendi e do obiter dictum, a fim de assegurar a consistência e a coerência nas decisões judiciais. A reclamação constitucional, particularmente nos casos de pejetização, destaca-se como um exemplo crítico onde a ofensa ao sistema de precedentes se torna evidente. A pejetização, ao ser tratada como objeto de reclamação constitucional, não apenas desconsidera a proteção destinada aos trabalhadores, mas também desafia a uniformidade e a previsibilidade que os precedentes visam garantir.

#### 4. O LIMIAR ENTRE O RESPEITO AO SISTEMA DE PRECEDENTES E A REANÁLISE DA MATÉRIA TRABALHISTA PELO STF.

Comentado [1]: Citar a instrução normativa 39 do TST.

O efeito vinculante foi introduzido no sistema jurídico brasileiro pela Emenda Constitucional (EC) 3/93, inicialmente limitado às ações declaratórias de constitucionalidade. Com a EC 45 de 2004, esse efeito foi estendido às decisões de Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI). Atualmente, várias decisões possuem efeitos vinculantes,

incluindo todas as decisões de controle abstrato de constitucionalidade, que têm efeitos vinculantes e eficácia erga omnes (art. 103, § 2º, CF; art. 28, parágrafo único, Lei nº 9868/1999; art. 10, § 3º, Lei nº 9882/1999), obrigando o respeito pela administração pública e o judiciário.

Para o Supremo, um precedente pode se deixar apreender (i) pela ementa de um julgado, (ii) por passagens de decisões desvinculadas da questão central enfrentada no julgamento, (iii) por simples proximidade temática com o caso a ser decidido, (iv) por teses gerais apresentadas no processo de construção da ratio decidendi da decisão desvinculadas do caso decidido, (v) por uma decisão do pleno, de uma turma ou de um dos seus ministros, mesmo quando o que esteja em jogo seja a decisão de um caso atual pelo plenário, (vi) por decisões que não foram tomadas e (vii) pela possível utilidade de decisões passadas para o atingimento de finalidades que transcendem a solução do caso sob julgamento. (LEAL, 2020, p. 207)

O STF pode aprovar uma súmula vinculante após reiteradas decisões sobre matéria constitucional, que terá efeito vinculante para todos os órgãos do Poder Judiciário e administração pública em todas as esferas (art. 103-A, CF). Teses de repercussão geral também têm efeitos vinculantes, mas apenas perante o poder judiciário. Sendo que a reclamação constitucional é o principal mecanismo utilizado para garantir a observância dessas decisões, especialmente para rediscussão das matérias já dispostas na legislação trabalhista, como a pejetização.

A reclamação é cabível no STF para assegurar o cumprimento de súmulas vinculantes, decisões em controle concentrado de constitucionalidade, ou acórdãos de recurso extraordinário com repercussão geral reconhecida (art. 988, § 5º, II, CF), desde que esgotadas as instâncias ordinárias. Decisões em sede de repercussão geral, como as que versam sobre a pejetização e que aqui serão adiante brevemente expostas. Embora um precedente seja vinculante, como nas teses de repercussão geral, é crucial determinar qual parte da decisão vincula. A ratio decidendi, ou razão de decidir, é essencial nesse debate, sendo a justificativa formal utilizada pelo juiz para resolver a questão jurídica apresentada (MACCORMICK, 2008, p. 203). Na teoria dos precedentes do common law, a ratio decidendi é o que confere autoridade sobre decisões futuras, em contraste com o obiter dictum, que são comentários incidentais sem força vinculante (MACCORMICK, 2008, p. 171).

No contexto brasileiro, após a introdução do efeito vinculante, houve debates sobre seus limites objetivos, com uma visão mais restrita defendendo que se aplicasse apenas à parte

dispositiva da decisão, enquanto outra, mais expansiva, incluía também os fundamentos determinantes ? a ratio decidendi.

Mesmo para defensores da transcendência dos motivos determinantes, apenas fundamentações determinantes, ou ratio decidendi, vinculam. Identificar a ratio decidendi das decisões do STF é desafiador devido à falta de uma opinião da corte e votos separados, o que complica a definição da razão de decidir (VOJVODIC, 2012, p. 65).

Estratégias para identificar a ratio decidendi incluem analisar o voto do relator ou a maioria dos votos. Em recursos extraordinários com repercussão geral, a tese de repercussão geral pode ser vista como a interpretação autêntica do tribunal sobre a ratio decidendi. Essas



teses são fruto de extensas discussões e indicam qual ratio decidendi se deseja tornar vinculante, prevalecendo em caso de conflito com a decisão específica. Logo, passou-se a entender que os precedentes devem ser aplicados a casos análogos àqueles decididos anteriormente. Se um novo caso não puder ser equiparado por analogia ao anterior, o juiz pode aplicar outro precedente ou realizar uma interpretação direta dos textos constitucionais (VOJVODIC, 2012, p. 70). Portanto, a aplicação de precedentes envolve agrupar fatos semelhantes e interpretar conforme o contexto, destacando a importância de analisar os fatos e argumentos de um julgamento para justificar a aplicação do precedente em casos futuros. Entretanto, é perceptível que as recentes manobras do Supremo são evidente transgressão da sua competência constitucional, da legislação trabalhista e do sistema de precedentes, o que ressalta a necessidade de maior rigor na definição e aplicação de precedentes vinculantes a fim de que se garanta a inteligibilidade do precedente de repercussão geral e seja afastada a possibilidade de reclamações que visem a rediscussão da matéria já julgada em sede trabalhista.

?O reconhecimento de repercussão geral da matéria gera uma situação paradoxal: se o tema já havia sido enfrentado pelo tribunal a ponto de serem cabíveis reclamações para preservar sua autoridade, como o recurso foi capaz de ultrapassar os gargalos processuais de admissibilidade do recurso extraordinário? A admissibilidade do recurso extraordinário, com esses fundamentos, mostra o reconhecimento do fato de que o tribunal não se debruçou sobre o tema e precisa oferecer uma resposta uniformizadora à sociedade. Esse é o caminho que deveria ser seguido pelo tribunal: discutir um assunto por vez, para assegurar precedentes sólidos, robustos e com comandos compreensíveis por seus destinatários. Caso contrário, abre-se espaço para um precedente pouco inteligível como orientação jurisprudencial, e incapaz de gerar expectativas legítimas sobre decisões futuras.? (DE QUINTANA FIGUEIREDO PASQUALETO, O.; PEREIRA BARBOSA, A. L., 2024)

Nesse sentido, um conjunto de precedentes assume papel fundamental na orientação de decisões que versam sobre a competência da Justiça do Trabalho sendo implicitamente objeto

das reclamações constitucionais. Entre esses, destacam-se a ADC 48, a ADPF 324, as ADIs 3.991 e 5.625, e a jurisprudência firmada no RE 958.252 (Tema 725). Neste capítulo serão expostos para fins de análise quanto ao uso das reclamações constitucionais dois precedentes em especial, o julgamento da ADPF 324 e o Tema 725.

A Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 foi um marco jurisprudencial de grande relevância no contexto da legislação trabalhista brasileira, abordando a controvérsia em torno da terceirização de atividades-fim. Este julgamento, realizado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), firmou-se como precedente de repercussão geral, influenciando significativamente a interpretação e aplicação do direito do trabalho no Brasil. No cerne da ADPF 324 estava a discussão sobre a possibilidade de terceirização irrestrita, ou seja, a contratação de serviços terceirizados tanto para atividades-meio quanto para atividades-fim da empresa contratante. Historicamente, a Súmula 331 do Tribunal



Superior do Trabalho (TST) estabelecia limitações à terceirização, permitindo-a apenas para atividades-meio, além de impor restrições e responsabilizações à empresa contratante quanto aos direitos trabalhistas dos empregados terceirizados. O STF, ao julgar a ADPF 324, reavaliou essa jurisprudência à luz dos princípios constitucionais da livre iniciativa e da valorização do trabalho humano. A Corte considerou que a proibição da terceirização das atividades-fim constituía uma limitação excessiva à liberdade empresarial e ao princípio da livre concorrência. Argumentou-se que tal restrição não encontrava respaldo direto na Constituição Federal de 1988 e que a modernização das relações de trabalho exigia uma nova interpretação que equilibrasse os interesses econômicos e os direitos dos trabalhadores. O acórdão do STF, então, declarou a inconstitucionalidade das restrições impostas pela Súmula 331 do TST, afirmando que a terceirização de atividades-fim é compatível com a Constituição, desde que observados os direitos fundamentais dos trabalhadores, como a garantia de condições dignas de trabalho, o respeito aos direitos trabalhistas básicos e a não precarização das relações de emprego. Com isso, o Supremo Tribunal Federal estabeleceu que as empresas podem contratar serviços terceirizados para quaisquer de suas atividades, sem que isso implique, per se, violação aos direitos constitucionais dos trabalhadores.

Esta decisão representou uma mudança paradigmática na interpretação das normas trabalhistas, promovendo maior flexibilidade nas formas de organização do trabalho e potencialmente incentivando a competitividade e eficiência das empresas. No entanto, o STF também enfatizou a necessidade de mecanismos eficazes de fiscalização e de salvaguardas para prevenir abusos e garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores terceirizados. Em síntese, o julgamento da ADPF 324 pelo STF configurou um precedente de repercussão geral ao

permitir a terceirização ampla, inclusive das atividades-fim, fundamentado na compatibilidade dessa prática com os princípios constitucionais da livre iniciativa e valorização do trabalho, o que se mostra inverídico. Este precedente é um exemplo paradigmático da dinâmica jurisprudencial e da adaptação do direito às transformações socioeconômicas contemporâneas, refletindo a possibilidade do Supremo interferir diretamente no padrão decisório dos tribunais da Justiça do Trabalho, inclusive para atuar na supressão de garantias aos trabalhadores, como entende também Gonçalves e Almeida (2019). Ocorre que, em meio à 4 mil ações que questionavam a aplicação da súmula 331 TST, foi enviada a ADPF 324 à Corte Suprema, embasada na tese de que, proibir a terceirização feria o princípio Constitucional da legalidade, da livre iniciativa e da Liberdade de contratar. Nesse interim, no dia 30/08/2018, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu por 7 votos, sendo dos seguintes (Luís Roberto Barroso, Luiz Fux, Alexandre de Moraes, Dias Toffoli, Gilmar Mendes, Celso de Mello, Cármen Lúcia) contra 4 de (Luiz Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski, Marco Aurélio Mello), que é constitucional o emprego de terceirizados na atividades-fim das empresas. O que nota-se portanto, é o triunfo da elite burguesa brasileira sob as camadas mais pobres de trabalhadores. Nem mesmo a lei, a qual deveria ser a legítima vontade do povo, nem mesmo o juiz, o qual deveria ser o aplicador da Justiça puderam evitar a vitória da classe média. (GONÇALVES; ALMEIDA,



2019)

Já quanto ao Tema 725, esse, tendo como leading case o Recurso Extraordinário (RE) 958252, abordou a licitude da contratação de mão-de-obra terceirizada para a prestação de serviços relacionados com a atividade-fim da empresa tomadora de serviços. Este debate, fundamentado nos artigos 2º, 5º, II, XXXVI, LIV e LV, e 97 da Constituição Federal, questionou o disposto na Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o alcance da liberdade de contratar na esfera trabalhista. Ao decidir pela licitude da terceirização das atividades-fim, o STF desencadeou uma transformação significativa na jurisprudência trabalhista brasileira. A Corte justificou a decisão com base nos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência, argumentando que a proibição imposta pela Súmula 331 do TST restringia excessivamente a liberdade empresarial e não encontrava respaldo direto na Constituição Federal. Todavia, essa decisão do STF gerou intensas críticas no meio jurídico e acadêmico.

A crítica mais acentuada refere-se à desconsideração da competência da Justiça do Trabalho. A Justiça do Trabalho, especializada na proteção dos direitos laborais, foi afastada de casos cruciais que envolvem a terceirização, potencialmente precarizando as relações de trabalho. Ao permitir a terceirização irrestrita, o STF enfraqueceu as salvaguardas que protegiam os trabalhadores terceirizados, ignorando a expertise da Justiça do Trabalho em resolver conflitos laborais e assegurar direitos fundamentais. A decisão do STF também pode

levar a uma fragmentação e complexidade indesejadas na resolução de conflitos trabalhistas. A distinção entre regimes jurídico-administrativos e trabalhistas, embora tecnicamente justificável, desconsidera a realidade das condições enfrentadas pelos trabalhadores terceirizados, que muitas vezes são marcadas pela precarização e vulnerabilidade. Ao afastar a Justiça do Trabalho, o STF impôs uma barreira adicional ao acesso à justiça especializada, comprometendo a proteção integral dos direitos dos trabalhadores.

Ademais, essa decisão é vista como uma submissão aos interesses econômicos em detrimento dos direitos fundamentais dos trabalhadores. A flexibilização das normas trabalhistas, promovida sob o argumento de modernização e competitividade, pode ser interpretada como uma forma de enfraquecer as garantias constitucionais dos trabalhadores, favorecendo as empresas em um contexto de crescente precarização das relações laborais. Portanto, o julgamento do Tema 725 pelo STF, ao declarar lícita a terceirização de atividades-fim, revela uma postura que prioriza a liberdade empresarial e a competitividade econômica, mas que criticamente compromete a proteção dos trabalhadores e desrespeita a competência da Justiça do Trabalho. Esta decisão destaca as tensões e desafios na aplicação das normas constitucionais no contexto contemporâneo das relações de trabalho, sublinhando a necessidade de um equilíbrio mais justo entre a flexibilidade econômica e a garantia dos direitos laborais.

?No caso analisado, acerca do Tema 725, observamos que não há um padrão claro e prospectivo em relação ao precedente, já que o tribunal revisa o precedente no curso das reclamações constitucionais. Assim, não parece ser a Justiça do Trabalho que desrespeita a autoridade do STF (visto que os casos julgados -pejotização, contratação de advogados associados e uberização -



não se enquadram no precedente firmado no Tema 725), mas é o próprio STF que tem expandido o precedente, reescrevendo a todo tempo o seu entendimento.? (DE QUINTANA FIGUEIREDO PASQUALETO, O.; PEREIRA BARBOSA, A. L, 2024)

A partir dos mencionados precedentes, surgem uma gama de decisões onde os votos se dividem entre aqueles que entendem que o julgamento das reclamações atalha a competência originária da Justiça do Trabalho e aqueles que alegam ser competente ao Supremo a rediscussão da matéria decidida em seara trabalhista.

Após o julgamento do Tema 725 e da ADPF 324, reclamações constitucionais começaram a chegar ao STF, com a alegação de que a Justiça do Trabalho estaria desrespeitando a autoridade do STF em relação ao tema. Como evidenciado na pesquisa ?Terceirização e pejetização no STF: análise das reclamações constitucionais? (PASQUALETO; BARBOSA; FIOROTTO, 2023), houve um grande aumento na quantidade de decisões monocráticas em sede de reclamações constitucionais envolvendo terceirização a partir de 20199. O parâmetro mais mencionado pelos litigantes no período analisado na pesquisa foi o Tema 725 (PASQUALETO; BARBOSA; FIOROTTO,

2023, p. 5). Essas reclamações foram a origem da polêmica envolvendo o suposto desrespeito às decisões do STF, evidenciada pela necessidade do STF em reafirmar sua autoridade, julgando precedente diversas reclamações constitucionais. Daí a importância de verificar o tema das reclamações constitucionais nas quais há menção à terceirização de atividade-fim, bem como de que maneira o STF se posicionou nesses casos.? (DE QUINTANA FIGUEIREDO PASQUALETO, O.; PEREIRA BARBOSA, A. L, 2024) ?

Conclui-se, portanto, que a reclamação constitucional, cujo objeto seja rediscussão dos fatos em casos de pejetização, representa uma séria ofensa ao sistema de precedentes. A reanálise dessas matérias pelo STF desafia a uniformidade e previsibilidade esperadas das decisões judiciais, além de desconsiderar a expertise e competência da Justiça do Trabalho. As manobras recentes do STF indicam uma tendência preocupante de expandir seus precedentes de maneira incoerente, prejudicando a estabilidade jurídica e a proteção dos direitos trabalhistas. Sendo, portanto, crucial que haja um rigor maior na definição e aplicação dos precedentes vinculantes, garantindo a inteligibilidade das decisões e evitando a rediscussão de matérias já julgadas. Somente assim será possível assegurar a autoridade do sistema de precedentes e a proteção efetiva dos trabalhadores, alinhando-se aos princípios constitucionais e promovendo uma justiça mais equitativa e previsível.

## 5. ANÁLISE DO PADRÃO DECISÓRIO DO STF QUANTO À PEJOTIZAÇÃO COMO OBJETO DE RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL.

A presente análise, ainda que breve, pretende voltar-se às decisões recentes das reclamações constitucionais em matéria de pejetização com a finalidade de denotar quais repercussões e reflexões são geradas a partir da base de inteligência jurisprudencial defendida



pelo Supremo Tribunal Federal em matéria de pejetização.

O levantamento jurisprudencial adotou como metodologia a pesquisa qualiquantitativa de cunho documental realizada via internet, no link de ?jurisprudência? localizado no site do STF <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/pesquisarInteiroTeor.asp>, com a utilização dos seguintes descritores de busca: ?pejetização?, ?STF? e ?reclamação constitucional? Conforme já mencionado, o STF, por meio da ADPF 324 e do Tema 725, validou a terceirização nas atividades-fim das empresas. Em várias reclamações (Rcl 47.843 AgR, Rcl 58.301, Rcl 53.771, Rcl 57.391-AgR, Rcl 58.104-AgR, Rcl 57.057-AgR), observa-se a aplicação da mesma linha de raciocínio à "pejetização", embora existam diferenças significativas nos regimes de contratação. Logo, a "pejetização" não se alinha estritamente com os fundamentos dessas decisões. A Justiça do Trabalho, ao avaliar casos de "pejetização", não

contesta a licitude da modalidade de contratação, mas sim a fraude ao vínculo empregatício, conforme previsto no art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Isso requer análises detalhadas de fatos e provas, em conjunto com o princípio da primazia da realidade. Tal competência é assegurada pelo art. 114 da Constituição Federal (CF), permitindo à Justiça do Trabalho decidir sobre o vínculo trabalhista com base nos elementos dos arts. 2º e 3º da CLT, fatos e provas, e nos princípios específicos da área. Portanto, quando verificado que a "pejetização" visa principalmente descumprir normas trabalhistas, constituindo fraude à legislação e à contratação (art. 9º da CLT), é justificável afastar a aplicação da tese firmada pelo STF no Tema 725. Nesse sentido, é essencial destacar que o acórdão da ADPF 324, que trata da licitude na atividade-fim, não impede o reconhecimento de abusos na terceirização de atividade-fim em casos concretos, permitindo o afastamento deste precedente.

Recentemente, decisões do STF, como a Rcl 56.098 e Rcl 57.133 (Brasil, ), sob a relatoria do Ministro Luiz Fux, têm reiterado que não há irregularidade na contratação de pessoas jurídicas formadas por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante. Essas decisões sustentam que a Justiça do Trabalho violou a autoridade da decisão na ADPF 324 ao afastar a terceirização por "pejetização" em contratos de associação imobiliária, reconhecendo o vínculo empregatício.

Como resultado, é evidente que as reclamações constitucionais estão sendo propostas como meio para a "recorribilidade extraordinária", com o objetivo de pressionar o STF pelo afastamento da competência material da Justiça do Trabalho para analisar casos de fraude na contratação por "pejetização", reconhecendo o vínculo empregatício. Embora a Suprema Corte tenha decidido que não lhe cabe reexaminar a prova dos autos, inclusive em sede de reclamatória, isso é frequentemente ignorado, conforme apontado na Nota Técnica nº 03/2023 de autoria da Anamatra (Associação Nacional de Magistrados da Justiça do Trabalho) em parceria com alunos da USP (Universidade de São Paulo):

?Assim, tem sido evidente que as decisões monocráticas e colegiadas do Supremo Tribunal Federal (STF) que têm sido proferidas, na maior parte das reclamações, tem restringido cada vez mais a competência dos juízes do Trabalho, o que tem causado um grande impacto na preservação e defesa da competência material da Justiça do Trabalho.? (ANAMATRA, 2023)

Outro exemplo a ser citado é o julgamento da Rcl. 55.607/ES (Brasil, 2022).



Sucintamente, a decisão objeto refere-se a uma sentença proferida, onde foram julgados improcedentes os pedidos da parte autora para reconhecimento do vínculo de emprego e recebimento de verbas trabalhistas. Em grau recursal, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) conheceu o recurso interposto pela parte autora e, no mérito, deu parcial provimento para

reconhecer o vínculo empregatício e condenar as reclamadas ao pagamento das verbas trabalhistas. A decisão foi mantida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Ocorre que o Ministro Luís Roberto Barroso, relator da reclamação supracitada, cassou a decisão contestada e determinou a adoção de um novo cunho decisório que observasse a jurisprudência vinculante do Supremo Tribunal Federal:

“Considero, portanto, que o contrato de emprego não é a única forma de se estabelecerem as relações de trabalho. Um mesmo mercado pode comportar alguns profissionais que sejam contratados pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho e outros profissionais cuja atuação tenha um caráter de eventualidade ou maior autonomia. Desse modo, são lícitos, ainda que para execução da atividade-fim da empresa, os contratos de terceirização de mão de obra, parceria, sociedade e de prestação de serviços por pessoa jurídica (pejotização), desde que o contrato seja real, isto é, de que não haja relação de emprego com a empresa tomadora de serviço, com subordinação, horário para cumprir e outras obrigações típicas do contrato trabalhista, hipótese em que se estaria fraudando a contratação. (BRASIL, 2022)

Do mesmo modo, a Primeira Turma já decidiu, em caso análogo, ser lícita a terceirização por “pejotização”, onde apontou não existir irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante, na Rcl 39.351 (Brasil, 2020).

Por fim, é de importante análise também o voto proferido por Min Alexandre de Moraes em julho de 2023 na Rcl 61.115 (Brasil, 2023). Se depreende do seu decisório um caráter não apenas voltado a possibilidade do uso da reclamação constitucional para tratar essa temática com fundamento nos precedentes de repercussão geral, mas principalmente uma preocupação com o livre exercício da atividade econômica, indicando ainda o sistema de produção capitalista celebrizado pelo texto constitucional, conforme se vê:

“No julgamento do Tema 725 da Repercussão Geral - RE 958.252 (Rel. Min. LUIZ FUX), reconheceu-se a possibilidade de organização da divisão do trabalho não só pela terceirização, mas de outras formas desenvolvidos por agentes econômicos. A tese, ampla, tem a seguinte redação: “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?”. No julgamento da ADPF 324 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO), assentou-se a constitucionalidade da terceirização de atividade-fim ou meio, com a fixação da seguinte TESE: “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?. Conforme ressaltai em meu voto na ADPF 324, ?a Constituição Federal não veda ou restringe expressa ou implicitamente a possibilidade de terceirização, enquanto possibilidade de modelo

organizacional, como bem destacado pelos votos dos Ministros relatores ROBERTO BARROSO e LUIZ FUX, cujos fundamentos adoto, sem, contudo, repeti-los, por celeridade processual e razoável duração do voto. Vou, porém, mais além ao afirmar que a Constituição Federal tampouco impõe qual ou quais as formas de organização empresarial devam ou possam ser adotadas, pois assegurou a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei. No sistema de produção capitalista, consagrado constitucionalmente, a escolha do modelo organizacional das empresas compete ao empreendedor, não podendo ser imposta pelo Estado. O texto constitucional não permite, ao poder estatal ? executivo, legislativo ou judiciário ? impor um único e taxativo modelo organizacional para as empresas, sob pena de ferimento aos princípios constitucionais da livre iniciativa e livre concorrência.? (BRASIL, 2023)

Por outro lado, observa-se também acertado entendimento de algumas decisões, especialmente aquelas de relatoria dos Ministros Edson Fachin e Flávio Dino, que adotam postura militante no sentido de não ser adequada à rediscussão dos fatos, o reconhecimento ou não do vínculo arbitrado fora da seara da Justiça do Trabalho e a inadequação evidente da propositura de reclamação sem observância estrita aos seus pressupostos de admissibilidade por não se amoldar às hipóteses previstas nos precedentes de repercussão geral. Nesse sentido, observa-se o julgamento da Reclamação 55.786-AgR (Brasil, 2023), cujo relator é o Min. Edson Fachin:

?Trata-se de reclamação constitucional, decisão proferida pela primeira turma do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, nos autos da reclamação trabalhista de nº 0000052-73.2021.5.11.0019, ajuizada por Ana Cláudia Fernandes de Almeida. Por meio da insurgência, a parte autora sustenta que há violação da autoridade de decisões desta Suprema Corte no bojo dos paradigmas da ADPF nº. 324, ADC nº. 48 e ADI nº. 5.625  
(...)

Examinando detidamente os autos, verifico que a situação descrita na inicial não se amolda a nenhuma das hipóteses de admissibilidade de reclamação. Trata-se de regular demanda trabalhista, na qual não se adota posicionamento distinto daquele firmado por este STF no tema da terceirização.  
(...)

No entanto, o processo originário consiste em ação por meio da qual a advogada requerente alegava que possuía vínculo empregatício com o



escritório, senão vejamos a transcrição da petição inicial da ação. Observe-se ainda que, na ADPF de nº. 324, admite-se terceirização de atividade-fim, discussão estranha a esses autos.

Aqui, a defesa da parte reclamante é a de que a advogada é associada ao escritório e não empregada. A lide há que ser dirimida e encerrada na justiça competente, sem acesso atalhado e privilegiado a este Supremo Tribunal Federal.

(...)

Sendo assim, a discussão versada na decisão reclamada não guarda a estrita aderência com a matéria objeto da decisão proferida na ADC 48, o que a torna incabível, pela carência de pressuposto necessário.

Ante o caráter excepcional da via reclamationária, a jurisprudência consolidou o entendimento pelo qual a relação de pertinência estrita entre o ato

reclamado e o parâmetro de controle é requisito indispensável para o cabimento de reclamação.? (BRASIL, 2023)

Convém destacar o julgamento da Rcl 63.573 (Brasil, 2024), tendo também como relator o Min Edson Fachin, com decisão transitada em julgado em 18/04/2024, que em um caso onde tratava-se do reconhecimento de vínculo empregatício envolvendo advogado, reafirmou o entendimento correto:

?Na situação específica trazida à apreciação não há como se reconhecer presente a estrita aderência entre o ato reclamado e os paradigmas que concluem pela licitude da terceirização. Da leitura do ato reclamado verifica-se que a condenação fundou-se em premissas fáticas que apontavam para a invalidade da contratação, circunstância que não pode ser revisitada em sede de reclamação sem revolvimento fático probatório. Sendo esses os fundamentos do acórdão reclamado, constata-se a ausência de similitude entre a matéria nele debatida e aquela objeto do paradigma invocado. Na espécie, a decisão pelo reconhecimento do vínculo da obreira diretamente com a contratante ocorreu pela constatação da presença dos requisitos reveladores da existência da relação de emprego, nos termos dos arts. 2º e 3º da CLT. Tal situação não foi objeto de debate quando do julgamento da ADPF 324. Ademais, nos julgamentos dos paradigmas, rechaçou-se a presunção da fraude pela terceirização, mas se anotou que o seu ?exercício abusivo? pode violar a dignidade do trabalhador, de modo que cabe, assim, à Justiça Trabalhista, diante da primazia da realidade, reconhecer os elementos fáticos que denotam a relação de emprego. E não cabe a alteração desses pressupostos fáticos pela via da Reclamação.? (BRASIL, 2024)

Nesse mesmo contexto, é pertinente mencionar as atuais decisões do Min Flávio Dino, como a proferida na Rcl 66.182 (Brasil, 2024) em 20/03/2024, que reafirma a ausência de aderência estrita nos casos em que as decisões da Justiça do Trabalho reconhecem vínculos empregatícios com base em questões fáticas e probatórias, como no caso em questão:



?Em relação aos paradigmas de controle apontados, quais sejam, ADPF n. 324/DF, ADC n. 48 e ADI 5625, entendo sem razão as reclamantes, por ausência de estrita aderência entre o ato impugnado e os paradigmas invocados. A interpretação da decisão reclamada, ao desconsiderar a contratação do profissional como corretor autônomo, na forma disposta na Lei 6.530/1978, não violou o que fora decidido por este Supremo Tribunal na ADPF 324, na ADC 48 e na ADI 5.625, no que diz respeito à constitucionalidade de relações de trabalho distintas da relação empregatícia com previsão na CLT. Enfatizo, de forma breve, que no caso em análise, a decisão reconheceu, com base nos fatos e provas da espécie, a existência do vínculo de emprego previsto no art. 3º da CLT. Sendo a via reclamatória excepcional, a jurisprudência desta Corte considera como indispensável para o cabimento da reclamação, a aderência estrita entre o ato reclamado e o conteúdo do paradigma apontado como violado, o que não se verificou na espécie. O Tribunal Regional do Trabalho considerou, em sua decisão, que foi confirmada pelo Tribunal Superior do Trabalho, que a prestação de serviços firmada entre as partes, configurava-se como verdadeira relação empregatícia. A decisão reclamada não merece reforma, uma vez que o reconhecimento do vínculo empregatício não se deu em razão da constatação de licitude ou ilicitude da terceirização da atividade-fim, mas sim pela

verificação, no caso concreto, dos elementos caracterizadores da relação de emprego, impondo-se, por isso, o reconhecimento da relação de emprego entre as partes.? (BRASIL, 2024)

Da mesma forma, decidiu muito recentemente o Min Edson Fachin, ao julgar a RCL 60.620 (Brasil, 2024), em 10/04/2024, concluindo que compete à Justiça do Trabalho examinar fraudes no caso concreto:

?Não é possível, portanto, derivar desses julgados a chancela, sob o aspecto constitucional, da substituição de relações jurídicas empregatícias a que apenas se atribui roupagem de contrato formal, inclusive sob o prisma do cumprimento das obrigações trabalhistas e fiscais. A abordagem de princípios como livre iniciativa, legalidade, proteção ao emprego, ainda que invocados como argumentos que conduziram às conclusões alcançadas pelo Tribunal, não constituem fundamento autônomo que autorize a expansão da fundamentação lá adotada para cada situação específica e diversa levada à apreciação da Justiça do Trabalho. Ademais, no julgamento dos paradigmas rechaçou-se a presunção da fraude pela terceirização, mas se anotou que o seu exercício abusivo poderia violar a dignidade do trabalhador, de modo que cabe, assim, à Justiça Trabalhista, diante da primazia da realidade, reconhecer os elementos fáticos que constituem a relação de emprego. Compete à Justiça do Trabalho efetuar a análise minuciosa de fatos e provas trazidos à sua apreciação, inclusive para poder concluir sobre a existência de eventual fraude à legislação trabalhista.? (BRASIL, 2024)



Ao longo deste último capítulo, foram analisadas as decisões mais notáveis no que se refere ao uso da reclamação constitucional para discussão da pejetização. As decisões destacadas demonstram um movimento que, inicialmente aponta para a validação dessa via como sendo legítima a discussão da temática, mas que, muito recentemente, indicam uma apreciação diversa sobre a competência do Supremo em decidir sobre matéria de fato já vislumbrada na seara trabalhista, principalmente na postura minoritária de figuras como os Ministros Edson Fachin e Flávio Dino.

Logo, se exprime a conclusão de que há, em verdade, evidente inconsistência na base de inteligência daquele que é o guardião da Constituição Federal, o que se reflete em insegurança jurídica que recai sobre aqueles que postulam perante a Justiça do Trabalho, na imagem do exercício da advocacia, daqueles que decidem e interpretam o direito, personificado na imagem da magistratura, mas sobretudo perante a classe trabalhadora, que se vê ameaçada diante do desarranjo proporcionado pela ausência de solidez no padrão decisório da Corte Suprema.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise realizada neste trabalho permitiu evidenciar a complexidade que envolve o fenômeno da pejetização e sua interface com o sistema de precedentes judiciais no

ordenamento jurídico brasileiro. A pejetização, como prática que visa a burlar direitos trabalhistas e previdenciários mediante a contratação de pessoas físicas por meio de pessoas jurídicas, insere-se em um contexto mais amplo de flexibilização das relações de trabalho e de adoção de políticas neoliberais no Brasil. Tal fenômeno tem se mostrado uma estratégia recorrente em diversos setores econômicos, comprometendo a proteção social dos trabalhadores e a integridade das normas laborais vigentes. A disseminação da pejetização revela uma tentativa de minimização dos custos associados aos encargos trabalhistas e previdenciários, resultando em uma precarização das condições de trabalho. Esse movimento está intimamente ligado às mudanças nas legislações trabalhistas, que buscam flexibilizar as formas de contratação e reduzir a rigidez do mercado de trabalho. No entanto, tal flexibilização não deve ser confundida com a desregulamentação completa, uma vez que a Constituição Federal de 1988 estabelece um robusto arcabouço de proteção aos direitos dos trabalhadores. As medidas que buscam flexibilizar as relações de trabalho devem, portanto, ser acompanhadas de uma análise cuidadosa dos impactos sobre a proteção social e os direitos laborais.

No que tange ao sistema de precedentes judiciais, constatou-se a relevância desses instrumentos para a uniformidade e previsibilidade das decisões judiciais, especialmente no âmbito do processo do trabalho. A definição de precedente, seus elementos essenciais (ratio decidendi e obiter dictum), e a forma como eles têm sido aplicados no contexto trabalhista foram objetos de análise detalhada. Verificou-se que, embora os precedentes sejam instrumentos fundamentais para a estabilidade e coerência do ordenamento jurídico, sua aplicação enfrenta desafios significativos, especialmente quando há uma reinterpretação frequente por parte dos tribunais superiores.

Entretanto, observou-se um limiar delicado entre o respeito ao sistema de precedentes e a reanálise da matéria trabalhista pelo Supremo Tribunal Federal (STF). As decisões da Corte



Suprema, como a ADPF 324 e o Tema 725, que tratam da terceirização de atividades-fim, têm sido invocadas como fundamento para o cabimento de reclamações constitucionais visando à rediscussão de casos de pejetização. Essas decisões inicialmente aparentam ser uma tentativa de uniformizar a jurisprudência, mas também expõem a Corte a críticas quanto à sua competência para revisar questões fáticas e probatórias já apreciadas pela Justiça do Trabalho, o que aponta para uma aparente tentativa de mitigação das competências dessa Justiça, que possui regras bem definidas tanto pela CLT quanto pela Constituição Federal.

A análise do padrão decisório do STF quanto à pejetização como objeto de reclamação constitucional aqui apresentada revela uma inconsistência na base de entendimento da Corte Suprema. Inicialmente, verificou-se uma tendência de validar a utilização da reclamação como

via legítima para discutir a temática. No entanto, observou-se, mais recentemente, uma postura mais restritiva de alguns ministros, que reconhecem a incompetência do STF para revisar questões fáticas e probatórias. Essa oscilação nas decisões contribui para uma insegurança jurídica que recai sobre os atores do sistema jurídico-trabalhista, como advogados, magistrados e, principalmente, sobre a classe trabalhadora, que se vê ameaçada diante da ausência de solidez no padrão decisório da Corte Suprema.

Portanto, conclui-se que a pejetização representa um desafio complexo, que exige uma análise cuidadosa da relação entre o sistema de precedentes e a competência da Justiça do Trabalho. Faz-se necessário um maior rigor na definição e aplicação dos precedentes vinculantes, a fim de garantir a inteligibilidade das decisões e evitar a rediscussão de matérias já julgadas, preservando assim a autoridade do sistema de precedentes e a proteção efetiva dos direitos dos trabalhadores. A consolidação de uma jurisprudência firme e coerente é essencial para assegurar a segurança jurídica e a previsibilidade nas relações de trabalho, contribuindo para a justiça social e a dignidade dos trabalhadores. A efetiva proteção dos direitos trabalhistas no Brasil passa pela rigorosa observância dos precedentes judiciais e pela delimitação clara das competências dos tribunais. Desse modo, somente com um sistema judiciário coeso e previsível será possível enfrentar os desafios impostos pela pejetização e assegurar um ambiente jurídico de proteção aos direitos trabalhistas justo e equilibrado para toda a classe trabalhadora, de forma que a clareza nos critérios de aplicação e o respeito aos limites das competências jurisdicionais são fundamentais para o fortalecimento do Estado Democrático de Direito e para a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Conclui-se, assim, que a complexidade do fenômeno da pejetização e sua interface com o sistema de precedentes judiciais no Brasil demandam uma atenção contínua e detalhada, ficando evidente que a interação entre a flexibilização das relações de trabalho e a manutenção dos direitos trabalhistas constitui um desafio constante para o ordenamento jurídico brasileiro, desde os tempos mais remotos até os dias de hoje.

## 7. REFERÊNCIAS:

AMENT, T. H. Autorreferência dos precedentes trabalhistas: sentido e limites. Revista



Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, v. 6, 20 dez. 2023.

ANAMATRA - ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Nota Técnica nº 003/2023 Relativa ao Convênio NTADT: Análise dos recentes julgados do STF acerca da competência da justiça do trabalho no Brasil. Brasília: Anamatra, 2023. 154p. Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2023/Pesquisa\\_Anamatra\\_USP\\_1.pdf](https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2023/Pesquisa_Anamatra_USP_1.pdf). Acesso em: 18 nov. 2023.

ARAÚJO NETO, Raul Lopes de; ROCHA, Álisson Santos. TERCEIRIZAÇÃO E PEJOTIZAÇÃO DO TRABALHO. Revista Direitos, Trabalho e Política Social, [S.L.], v. 9, n. 17, p. 104-129, 2023. Editora Sustentável. <http://dx.doi.org/10.56267/rdtps.v9i17.16131>.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 02 ago. 2023.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: Acesso em: 14 nov. de 2023.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017.

\_\_\_\_\_. Súmula nº 331 TST. Contrato de Prestação de Serviços. Legalidade. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html). Acesso em: 18 nov. 2023.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional nº 54.959. Relator: Min. Nunes Marques. Diário Oficial da União. Brasília, 09 maio 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/de/decisao-vinculo-corretot.pdf>. Acesso em: 01 jun. 2024.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional nº 39.351. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Diário Oficial da União. Brasília, 21 maio 2020.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional nº 61.115. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Diário Oficial da União. Brasília, 12 set 2023

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional nº 55.786. Relator: Min. Edson Fachin. Diário Oficial da União. Brasília, 02 mar 2023



\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional nº 63.573. Relator: Min. Edson Fachin. Diário Oficial da União. Brasília, 10 abr 2024.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional nº 66.182. Relator: Min. Flávio Dino. Diário Oficial da União. Brasília, 20 mar 2024

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional nº 60.620. Relator: Min. Flávio Dino. Diário Oficial da União. Brasília, 11 abr 2024

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2022. Brasília: 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral>. Acesso em: 15 nov. 2023.

BUSTAMANTE, Thomas. Obiter dicta abusivos: esboço de uma tipologia dos pronunciamentos judiciais ilegítimos. Revista Direito GV, v. 14, p. 707-745, 2018

CONSOLI, A. V. B.; JARDI, K. R.; SANTOS, M. J. dos. IMPACTOS DA LEI Nº 13.105/2015 NO PROCESSO DO TRABALHO E A INSTRUÇÃO NORMATIVA N. 39 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Revista Jurídica, [S. l.], v. 2, n. 4, p. 1-20, 2019. Disponível em: <https://periodicosunidep.emnuvens.com.br/rjfd/article/view/90>. Acesso em: 30 maio. 2024.

DE MATOS, Gabriel Visoto; TANUY, Isabella; GUIMARÃES, Luís Carlos Moura. CRÍTICA AOS NOVOS CONTORNOS DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA: ATUAÇÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NA ADPF 324 E NO RE 958.252/MG. Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília, [S. l.], v. 14, n. 2, p. 227-238, 2019. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/22423>. Acesso em: 31 maio. 2024.

DELGADO, Maurício Coutinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

DE QUINTANA FIGUEIREDO PASQUALETO, O.; PEREIRA BARBOSA, A. L. DIREITO DO TRABALHO, PRECEDENTES E AUTORIDADES DO STF: UM ESTUDO DE CASO A PARTIR DO TEMA 725. REI - REVISTA ESTUDOS INSTITUCIONAIS, [S. l.], v. 10, n. 2, p. 375-402, 2024. DOI: 10.21783/rei.v10i2.830. Disponível em: <https://estudosinstitucionais.com/REI/article/view/830>. Acesso em: 20 maio. 2024

DIDIER JR., Fredie; BRAGA, Paula Sarno; OLIVEIRA, Rafael Alexandria de. Curso de Direito Processual Civil: teoria da prova, direito probatório, decisão, precedente, coisa julgada e tutela provisória. vol.2, 10.ed. Salvador: JusPODIVM, 2015. p. 441.



DWORKIN, Ronald. A Justiça de Toga. São Paulo: editora WMF Martins Fontes, 2010

ESCORPIONI, L. C.; SANTOS JÚNIOR, V. G. dos. A APLICAÇÃO SUPLETIVA E SUBSIDIÁRIA DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL AO PROCESSO DO TRABALHO DIANTE DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 39 DO TST -. Revista Juris UniToledo, [S. l.], v. 2, n. 01, p. 76-87, 2023. Disponível em: <https://wyden.periodicoscientificos.com.br/index.php/jurisunitoledo/article/view/33>. Acesso em: 30 maio. 2024.

GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos (orgs.). Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018. p. 108.

GONÇALVES, Amanda Caroline Dias; ALMEIDA, Mário Lúcio Campos de. A REFORMA TRABALHISTA E A TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM: UM RETROCESSO SOCIAL. Revista Rumos da Pesquisa, Patrocínio, v. 1, n. 4, p. 217-230, jan. 2019. Disponível em: <https://www.unicerp.edu.br/public/magazines/docs/e7161a5a2be3-14b1.pdf#page=217>. Acesso em: 31 maio 2024.

LEAL, Fernando. Força autoritativa, influência persuasiva ou qualquer coisa: o que é um precedente para o Supremo Tribunal Federal? Revista de Investigações Constitucionais, Curitiba, vol. 7, n. 1, p. 205-236, jan./abr. 2020. DOI: 10.5380/rinc.v7i1.70888.

MACCORMICK, D. Neil; SUMMERS, Robert S. Interpreting precedents: a comparative study. London; New York: Routledge, 2016.

MACCORMICK, Neil. Retórica e o Estado de Direito. Rio de Janeiro: Elsevier Brasil, 2008.

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

MAZZA, S. Pejotização, espécie de fraude na relação trabalhista. Revista da Escola Judiciária do Piauí ? TJPI, v. 1, n. 1, março de 2017. Disponível em: <https://www.tjpi.jus.br/revistaejud/index.php/escolajudiciariapiaui/article/download/40/33> Acesso em: 30 maio 2024.

MITIDIERO, Daniel Francisco. Reclamação nas Cortes Supremas: entre a autoridade da decisão e a eficácia do precedente. 1. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020. 143 p. Sumário disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/biblioteca/CapasSumarios/novasaquisicoes/2021/fevereiro/1181238/sumario.pdf>. Acesso em: 25 maio 2024



NEVES, D. A. A. Manual de direito processual civil. Vol. único. 8 ed. Salvador: JusPodivm, 2016.

PAULA, J. L. M. de; RIBAS, M. S. F. A Ratio Decidendi e a sua adequação ao caso concreto. Revista Ciênc. Juríd. Soc. UNIPAR. Umuarama. v. 19, n. 1, p. 75-85, jan./jun. 2016

PEREIRA, Leone. Pejotização: o trabalho como pessoa jurídica. São Paulo: Saraiva, 2013

PORTO, Lorena Vasconcelos; VIEIRA, Paulo Joarês. A "pejotização" na reforma trabalhista e a violação às normas internacionais de proteção ao trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 8, n. 80, p. 52-77, jul. 2019.

PRITSCH, Cesar et al. Precedentes no Processo do Trabalho: Teoria Geral e Aspectos Controvertidos. São Paulo (SP): Editora Revista do Tribunais. 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/precedentes-no-processo-do-trabalho-teoria-geral-e-aspectos-controvertidos/1279986341>. Acesso em: 20 maio 2024

REIMANN, Marcos Francisco. Cidadania e contratos atípicos de trabalho: as políticas sociais e ordenamento do trabalho. Porto Alegre: Fabris, 2002,

RODRIGUEZ, José Rodrigo. Como decidem as cortes? para uma crítica do direito (brasileiro). 2. ed. Rio de Janeiro: Fgv, 2013. 250 p.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. O processo do trabalho como instrumento do direito do trabalho: e as ideias fora do lugar do novo CPC. São Paulo: LTr, 2015. p. 112

TARUFFO, Michele. Precedente e Jurisprudência = precedente e jurisprudência. Revista de Processo, São Paulo, v. 36, n. 199, p. 139-155, set. 2011; Revista Forense, Rio de Janeiro, v. 108, n. 415, p. 277-290, jan./jun. 2012; In: Pritsch, Cesar Zucatti et al. (coord.). Precedentes no processo do trabalho: teoria geral e aspectos controvertidos. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020. p. 335-349.

THEODORO JÚNIOR, Humberto; ANDRADE, Érico. Precedentes no processo brasileiro. Rio de Janeiro: Forense, 2021. 192 p. [1197914] STJ

VOJVODIC, Adriana de Moraes. Precedentes e argumentação no Supremo Tribunal Federal: entre a vinculação ao passado e a sinalização para o futuro. 2012. Tese (Doutorado em Direito do Estado) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Acesso em: 25 abr. 2024.