

DECISÕES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL SOBRE TERCEIRIZAÇÃO: NECESSIDADE DE DELIMITAÇÃO DE SEU ALCANCE, SOB PENA DE ESVAZIAMENTO DA JUSTIÇA DO TRABALHO E VIOLAÇÃO À LEI MAIOR

Mateus Marques de Andrade¹

Ma. Sônia Cristina Fagundes Malta²

Resumo: O presente artigo buscou analisar e responder à hipótese de que há o risco de esvaziamento da competência da Justiça do Trabalho diante da aplicação indistinta das decisões do Supremo Tribunal Federal na ADPF – Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324, no Recurso Extraordinário nº 958.252 e no Tema 725 às situações de pejetização, como se idênticas fossem com a terceirização. Tais decisões, bem como as alterações promovidas pela Emenda Constitucional 45/2004 na competência da Justiça do Trabalho são marco teórico deste artigo. Ao não se diferenciar terceirização e pejetização, e se aplicar a esta, aqueles entendimentos, incentiva-se a contratação de pessoas jurídicas, dissimulando verdadeiros vínculos empregatícios. Diante desse cenário, a esfera jurídica trabalhista tem-se deparado com recorrentes situações em que Ministros do Supremo decidem por cassar decisões da Justiça do Trabalho que reconhecem vínculo empregatício em contextos de pejetização, fundamentados nos entendimentos citados. Frente a esse problema, esse artigo constituiu-se de uma pesquisa bibliográfica da fatos históricos, jurisprudência, notícias referentes ao tema, bem como normas trabalhistas, destacando a Emenda Constitucional 45/2004, fundamental para conclusão do problema levantado nesta pesquisa. Os resultados demonstram que, de fato, existe um crescente esvaziamento na competência da Justiça do Trabalho, decorrente dessas decisões do Supremo Tribunal Federal, que não diferenciam a terceirização da pejetização. Essa distinção é essencial para definir os limites de aplicação dos entendimentos consolidados na ADPF 324, no RE 958.252 e no Tema 725 apenas às situações de terceirização, e assim, para que o papel constitucional da Justiça do Trabalho na defesa dos Direitos Sociais não seja enfraquecido perante as novas formas de contrato de trabalho.

Palavras-chave: Justiça do Trabalho; Pejetização; Direito do Trabalho; Supremo Tribunal Federal; Tribunal Superior do Trabalho.

SUMÁRIO: Introdução. 2 Evolução histórica da Justiça do Trabalho no Brasil. 2.1 Justiça do Trabalho no Brasil pré-Constituição de 1988. 2.2 Justiça do Trabalho no Brasil pós-redemocratização. 2.2.1 A Justiça do Trabalho a partir da Emenda Constitucional nº 45, de 2004. 3 As novas formas de contrato de trabalho. 3.1 A pejetização e o risco de velamento de relações empregatícias. 3.2 A pejetização perante o Direito do Trabalho e os princípios trabalhistas. 4 O Tema 725 do STF e as decisões e jurisprudência da Suprema Corte. 4.1 Embate jurisprudencial entre a Suprema

¹ Graduando no Curso de Direito da Faculdade Santo Agostinho de Sete Lagoas.

² Bacharel em Direito pela Universidade de Itaúna; Advogada; Especialista em Mediação de Conflitos e Arbitragem pela Unyleya; Especialista em Direito do Trabalho pelo Centro Universitário União das Américas; Especialista em Direito Médico pela EBRADI; Mestre em Teoria do Direito pela PUC Minas, Professora da Faculdade Santo Agostinho de Sete Lagoas – FASASETE.

Corte e a Justiça do Trabalho. 4.2 O esvaziamento da competência da Justiça do Trabalho. 5 Considerações Finais.

1 INTRODUÇÃO

A Justiça do Trabalho no Brasil desempenha um papel crucial na proteção dos direitos dos trabalhadores e na regulação das relações laborais. Sua evolução histórica reflete as transformações sociais e econômicas do país, sendo que suas funções e competências passaram por significativas mudanças ao longo do tempo.

Para melhor entendimento dessa histórica função social, este artigo buscou examinar a trajetória da Justiça do Trabalho, iniciando pela sua formação pré-Constituição de 1988, passando pela redemocratização até a implementação da Emenda Constitucional nº 45, de 2004, que buscou ampliar essa Justiça Especializada na garantia do direito dos trabalhadores, sendo essa Emenda o marco teórico para o desenvolvimento desta pesquisa, por ser fundamental na discussão acerca do problema apresentado neste artigo.

Com a emergência de novas formas de contrato de trabalho, como a pejetização, surgem desafios que afetam a aplicação dos princípios do Direito do Trabalho, muitas vezes velando as obrigações trabalhistas. Deste modo, foi fundamental analisar e destacar a diferença de pessoa física e pessoa jurídica, bem como realizar a análise dos princípios trabalhistas e apontar como a prática da pejetização desconsidera a figura do trabalhador como parte vulnerável de uma relação de trabalho.

As decisões do Supremo Tribunal Federal na ADPF – Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324 e no Recurso Extraordinário nº 958.252 ampliaram as maneiras de terceirizar serviços, tornando possível a terceirização para atividades-fim. Desse Recurso, adveio a tese consolidada no Tema 725, de Repercussão Geral, que afirma a licitude da terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas.

Outras decisões da Suprema Corte têm gerado um intenso debate sobre o papel da Justiça do Trabalho no Brasil, pois o entendimento citado ainda estabeleceu que, por se tratar de uma relação cível, a competência é da Justiça Comum para análise da relação contratual e, se ele entender que há de fato uma fraude nessa relação, só então remeter a ação à Justiça do Trabalho.

Ocorre que o aludido tema tem sido invocado de modo equivocado em situações que são de pejetização, e não de terceirização de mão de obra. Essa indistinção na aplicação do Tema 725 a situações de pejetização lesa direitos trabalhistas ao retirar da Justiça Especializada a análise fática do caso concreto, que pode ser a de verdadeiro vínculo empregatício, dissimulado pela contratação de uma pessoa jurídica. Distinguir pejetização e terceirização, delimitando o alcance do Tema 725 do STF é fundamental para resguardar os direitos dos trabalhadores e preservar a competência constitucional da Justiça do Trabalho.

Diante deste cenário, esta pesquisa buscou apontar o posicionamento de importantes personalidades do meio jurídico nacional sobre a temática; analisar a evolução da Justiça do Trabalho, as novas formas de contrato e as repercussões das decisões do STF, contribuindo para um entendimento mais amplo das tensões e desafios enfrentados na atualidade; e, ao final, confirmar a hipótese de esvaziamento da Justiça do Trabalho, decorrente da indistinção entre dois institutos jurídicos diferentes – pejetização e terceirização – e a aplicação indiscriminada da Tese 725 do STF a casos de pejetização.

2 Evolução histórica da Justiça do Trabalho no Brasil

Apesar de ainda negligenciados em diversos lugares e culturas do mundo, os direitos trabalhistas são um assunto atual e relevante, mas nem sempre foi assim. Segundo Adorno Junior (2011, p. 12), a figura inicial de direitos trabalhistas veio a surgir com a primeira Revolução Industrial da Inglaterra, essa inicialmente denominava os operadores de máquinas a vapor como proletariados, que por sua vez, não detinham nenhum meio de subsistência a não ser sua mão de obra.

No decorrer da Revolução, ocorreu a fatídica mudança do Estado Liberal para o Neoliberal, estabelecendo autonomia do Estado de interferir e regulamentar as questões sociais e econômicas. Após essa transição, começaram a surgir várias normas para regulamentar o que viria a ser conhecido como vínculo empregatício nos dias de hoje, que também impulsionou o surgimento dos primeiros sindicatos, caracterizado pela união dos trabalhadores com o intuito de exigir melhores condições laborais. Essa prática, em outros lugares da Europa, como na França, era considerada crime pela Lei de Le Chapelier, de 1791.

Ainda que considerados uma significativa mudança na realidade dos proletários, todos esses eventos foram apenas faíscas para o início da regulamentação do trabalho, uma vez que cada Nação possuía posicionamentos distintos sobre os direitos daqueles que tinham como meio de sobrevivência a venda de sua força de trabalho. No final do século XIX, as condições de trabalho nas fábricas eram frequentemente caracterizadas por jornadas longas, baixos salários e a ausência de regulamentação adequada.

Apenas em 1919, após o fim da Primeira Guerra Mundial, fundou-se a Organização Internacional do Trabalho (OIT), responsável por estabelecer oportunidades de trabalho dignas e produtivas, e que mais tarde veio a se tornar um setor especializado da Organização das Nações Unidas (ONU), tendo como um dos principais feitos históricos no âmbito internacional da Justiça do Trabalho, a proibição do trabalho infantil (Adorno Junior, 2011, p. 14).

As primeiras ideias de Justiça Laboral brasileira surgiram após a criação dessa entidade internacional, portanto se faz importante observar alguns exemplos desses princípios na história das sociedades. Adiante, em análise fundamentada da obra “Justiça do Trabalho: 70 anos de Justiça Social” de Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, publicada em 2011 pela Revista do Tribunal Superior do Trabalho (TST), esta pesquisa abordará como a nossa Justiça do Trabalho iniciou e evoluiu para seu atual papel na sociedade.

2.1 Justiça do Trabalho no Brasil pré-Constituição de 1988

De acordo com Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (GODINHO *et al*, 2011) a Justiça do Trabalho tem raízes nos tribunais rurais, criados pela Lei paulista nº 1.869, de 10 de outubro de 1922, que em sua composição tinha um Juiz de Direito, um representante dos trabalhadores e um representante dos proprietários rurais. Esses órgãos foram a primeira referência de Justiça do Trabalho no país, apesar de não muito significante em questões de efeito prático, por tratar assuntos recorrentes do Direito Civil e não do Direito do Trabalho.

No ano seguinte, foi criado como órgão do Poder Público Federal, o Conselho Nacional do Trabalho, com sua atuação voltada para as matérias trabalhistas e previdenciárias. Apesar de esse órgão não operar em função jurisdicional, ficou

marcado na história da Justiça do Trabalho, em uma época em que não se cultuava a intervenção nas questões trabalhistas, como um dos primeiros exemplares de enfrentamento de questões trabalhistas perante a estrutura administrativa do Estado Federal brasileiro. Em reflexão a esse cenário, Godinho e Neves (2011, p. 104) reforçam que “essa referência desponta em período histórico dominado pela noção não intervencionista no contexto das questões trabalhistas existentes na sociedade civil.”. Apesar destes antecedentes, foi na década seguinte que a Justiça do Trabalho tomou forma e se consolidou.

Em 1930, o Brasil iniciou a implementação de medidas oficiais para estabelecer uma Justiça Especializada nas relações empregatícias. Em 1932, destacam-se duas inovações significativas: a criação das Juntas de Conciliação e Julgamento, responsáveis pela resolução de litígios individuais entre empregados e empregadores (Decreto nº 22.132, de 25/11/1932) e a formação das Comissões Mistas de Conciliação, voltadas para conflitos coletivos trabalhistas (Decreto nº 21.396, de 12/05/1932). Esses órgãos, no entanto, estavam vinculados ao Poder Executivo, o que limitava sua autonomia.

A Constituição de 1934 introduziu a primeira menção à Justiça do Trabalho, mas não alterou aquela vinculação ao Executivo. Em 1937, a Constituição manteve a referência à denominação sem mudanças significativas na estrutura organizacional. Finalmente, em 1939, o Decreto-Lei nº 1.237, de 2 de maio de 1939, instituiu formalmente a Justiça do Trabalho, embora ainda sob a égide do Executivo. O funcionamento efetivo da Justiça do Trabalho só ocorreu de fato em 1941, conforme a estruturação estabelecida pelo mesmo Decreto, marcando um passo crucial na sistematização da justiça nas relações laborais no país.

A inauguração da Justiça do Trabalho ocorreu em 1º de maio de 1941, tendo sua vigência em todo o território nacional e estabelecendo como sede o Conselho Nacional do Trabalho, localizado no Rio de Janeiro, capital da República na época. Foram criados também os órgãos colegiados de segundo grau, nomeados Conselhos Regionais do Trabalho, locados em 8 grandes regiões, centralizadas nos estados brasileiros com maior densidade populacional e com sede nas respectivas capitais estaduais.

O período compreendido entre 1946 e 1988 marca a consolidação histórica da Justiça do Trabalho no Brasil: na primeira fase, que vai de 1946 a 1964, a Justiça do

Trabalho se integrou de forma significativa ao novo ramo do Judiciário, acompanhando os avanços econômicos e sociais que caracterizaram o Brasil nesse período. Godinho e Neves entendem essa fase como uma concretização das políticas sociais estabelecidas anteriormente, ao refletir que:

Iniciando-se, aparentemente, como um experimento datado integrante das políticas sociais elaboradas nas décadas de 1930 a 1945, afirmou sua identidade e seu papel social, econômico e jurídico no período democrático subsequente (1945-1964). (Godinho e Neves, 2011, p. 114).

Entretanto, a segunda fase, que se estende de 1964 até 1988, apresenta uma dinâmica distinta, devido à atuação do regime autoritário entre esse período. Neste intervalo, a afirmação da Justiça do Trabalho ocorreu por meio da manutenção de sua estrutura e do seu papel jurídico, mesmo diante de um contexto de resistência em relação às questões sociais, coletivas e democráticas. A preservação dessa instituição tornou-se um elemento relevante em um cenário em que as discussões sobre direitos e participação dos cidadãos eram limitadas, demonstrando a resiliência do sistema judicial trabalhista diante de desafios significativos.

Dessa forma, a trajetória da Justiça Laboral durante essas décadas reflete tanto a capacidade de adaptação e integração aos processos sociais em determinados momentos, quanto a resistência a mudanças em contextos adversos. Essa dualidade é fundamental para compreender a evolução e a relevância do Judiciário Trabalhista no Brasil pós-redemocratização.

2.2 Justiça do Trabalho no Brasil pós-redemocratização

O período instaurado pela Constituição Federal de 1988 (CRFB/88) é fundamental na trajetória da Justiça do Trabalho no Brasil, marcando sua consagração como um legítimo instrumento de realização da justiça social no âmbito do Judiciário, no entendimento de Godinho e Neves, os autores esclarecem que:

Com a democratização do país em 1985 e subsequente promulgação da Constituição da República de 1988, encontrou seu inteiro papel como a Justiça Social da República brasileira, contribuindo, decisivamente, para a realização da essencial função de desmercantilizar o trabalho humano no moinho incessante da economia e da sociedade. (Godinho e Neves, 2011, p. 114).

Este novo marco constitucional sucedeu a quase quatro anos de transição na Nova República, que teve início em março de 1985, com o fim do regime militar. Durante essa fase pré-constitucional, já se evidenciavam orientações sociais significativas que se refletiram em princípios e normas explícitas na Lei Superior, promulgada em 5 de outubro de 1988.

Com a nova configuração política e a atmosfera de inclusão social que emergiu nesse contexto, o processo de expansão da estrutura da Justiça do Trabalho foi acelerado. Entre 1985 e 1988, foram criados quatro novos Tribunais Regionais do Trabalho, ampliando a cobertura e a efetividade desse ramo do Judiciário em todo o território nacional. Essa expansão não apenas reforçou o papel da Justiça do Trabalho na promoção de direitos sociais, mas também consolidou sua importância como um pilar da democracia e da justiça social no Brasil.

A CRFB/88 reafirmou a clara definição do papel inclusivo e democrático da Justiça do Trabalho no sistema institucional brasileiro, reconhecendo-a como um elemento central na promoção da justiça social no país.

Em seu texto original, a Lei Superior estabeleceu a extensão dos Tribunais do Trabalho a diferentes estados da federação, resultando na criação de mais oito Tribunais Regionais. Além disso, a atual Constituição proporcionou um significativo aumento na rede de juízes de primeira instância, refletindo o compromisso com o acesso à Justiça em diversas localidades. Desde a promulgação da Constituição, foram instituídas mais de 850 novas Varas do Trabalho, anteriormente conhecidas como Juntas de Conciliação e Julgamento. Essa expansão não apenas fortaleceu a estrutura da Justiça do Trabalho, mas também ampliou suas capacidades de atuação, reafirmando sua relevância no cenário jurídico brasileiro e seu papel na defesa dos direitos trabalhistas.

O contexto gerado pela Constituição de 1988 propiciou avanços significativos na Justiça do Trabalho, destacando-se a Emenda Constitucional nº 24, de 9 de dezembro de 1999, que eliminou a representação classista no Judiciário Trabalhista. Essa mudança permitiu um aperfeiçoamento da estrutura técnico-jurídica da Justiça do Trabalho, melhorando as condições para a prestação jurisdicional.

A Constituição de 1988, portanto, tornou-se um terreno fértil para a expansão da estrutura da Justiça do Trabalho, tanto em termos de varas quanto de tribunais regionais. Além de incentivar essa ampliação, reforçou a ideia de que a Justiça do

Trabalho é um instrumento crucial para a promoção da justiça social. Assim, a Constituição não só fortaleceu a dimensão axiológica da Justiça do Trabalho, ancorada no valor da justiça social, mas também delineou seu papel como um dos mais robustos mecanismos jurídicos e institucionais para garantir a dignidade humana e os direitos fundamentais nos conflitos de interesse. Dessa forma, a Justiça do Trabalho se consolidou como uma instituição essencial no Estado Democrático, comprometida com a defesa dos direitos dos trabalhadores e a construção de uma sociedade mais justa.

2.2.1 A Justiça do Trabalho a partir da Emenda Constitucional nº 45, de 2004

Em um cenário de transformações significativas nas relações de trabalho, a Emenda Constitucional nº 45, de 31 de dezembro de 2004 (EC 45/2004), emerge como um marco teórico fundamental para a análise da ampliação da competência da Justiça do Trabalho. Essa emenda reformulou o artigo 114 da Constituição Federal de 1988, expandindo o escopo de atuação dessa Justiça especializada e refletindo as novas dinâmicas do mundo do trabalho.

Uma das principais inovações trazidas pela EC 45/2004 foi a inclusão das relações de trabalho autônomas e outras formas de prestação de serviços. Esse reconhecimento é essencial em um contexto em que o trabalho informal e as modalidades de trabalho flexível têm se tornado predominantes. Com isso, a Justiça do Trabalho ganha a responsabilidade de proteger não apenas os trabalhadores regidos pela CLT, mas também aqueles que operam fora desse regime, assegurando direitos básicos e condições de trabalho dignas.

Além disso, a Emenda aborda de forma significativa os litígios entre sindicatos, que agora incluem tanto conflitos intersindicais quanto disputas internas de representação. Essa ampliação de competências é crucial para a manutenção da democracia interna nas entidades sindicais e para a resolução pacífica de conflitos que podem surgir entre diferentes categorias. A Justiça do Trabalho, nesse papel, atua promovendo o diálogo e evitando a judicialização excessiva de questões que poderiam ser resolvidas por meio da negociação.

A EC 45/2004 também ampliou a atuação da Justiça do Trabalho em controvérsias entre trabalhadores e o Estado, especialmente no que diz respeito à

fiscalização trabalhista. Isso abrange a contestação de multas aplicadas por auditores fiscais e a revisão de atos administrativos que possam afetar os direitos dos trabalhadores. Essa função não só fortalece a proteção dos direitos laborais, mas também assegura que a fiscalização realizada pelo Estado seja justa e proporcional, contribuindo para um ambiente de trabalho mais equilibrado.

Outro aspecto importante é o papel da Justiça do Trabalho na resolução de conflitos relacionados a questões coletivas, como convenções e acordos coletivos. A possibilidade de a Justiça atuar na homologação desses instrumentos é um avanço significativo, pois garante que os acordos sejam formalizados em conformidade com a legislação, promovendo segurança jurídica para ambas as partes.

Essas mudanças promovidas pela EC 45/2004 não apenas redefinem a competência da Justiça do Trabalho, mas também a reafirmam como um instrumento vital para a promoção da justiça social e a proteção dos direitos laborais no Brasil. A ampliação das competências traz um novo fôlego à Justiça do Trabalho, alinhando sua atuação às necessidades da sociedade contemporânea. Portanto, este artigo considera a EC 45/2004 como um marco teórico central para a análise das transformações na Justiça do Trabalho e suas implicações nas relações laborais contemporâneas, destacando a importância de um sistema judicial que se adapte às novas realidades do mercado de trabalho.

3 As novas formas de contrato de trabalho

Para melhor clareza sobre as novas formas de contrato de trabalho, é importante que entendamos a imprescindível diferença entre pessoa física e pessoa jurídica.

À luz do Direito, pessoa física é o nome adotado para se referir aos seres humanos, sendo esses constitucionalmente protegidos pelos direitos e garantias fundamentais, como o direito à vida, direito à liberdade, direito à honra, direito à dignidade e muitos outros, sendo esses direitos considerados irreversíveis perante a nossa Constituição. Além disso, há deveres inerentes a este título, entre eles as obrigações fiscais de pagamento de impostos em caso de determinada renda, arcar com as próprias dívidas e o cumprimento das leis e da Constituição regente no país. A existência das pessoas físicas é registrada e confirmada perante o estado por meio

do Cadastro de Pessoa Física (CPF), anteriormente conhecido como Registro de Pessoa Física, tendo essa nomenclatura alterada no Decreto-Lei nº 401, de 30 de dezembro de 1968³.

Por outro lado, a pessoa jurídica é uma entidade formada por uma ou mais pessoas físicas munidas de um objetivo específico, podendo ser caracterizadas como de direito público e de direito privado. Em matéria do sítio eletrônico Politize, Jéssica Silva Martins, elucida que:

Uma pessoa jurídica, por outro lado, pode representar empresas, lojas, bancos e outras instituições no âmbito legal. Elas podem contratar indivíduos, fazer acordos, estabelecer regulamentos internos, realizar reuniões e precisam ter um propósito definido para serem criadas. (Silva, 2023)

A pessoa jurídica também é dotada de direitos perante nossa esfera jurídica, porém, diferente das pessoas físicas, seus direitos estão condicionados ao cumprimento dos seus deveres fiscais, e o registro dessa modalidade perante o Estado é feito por meio do Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ)⁴.

A evolução das relações laborais nas últimas décadas resultou em uma diversificação significativa das formas de contrato de trabalho. Essas novas modalidades refletem mudanças nas dinâmicas do mercado, impulsionadas por fatores como a globalização, a digitalização e as demandas por maior flexibilidade.

Nesse contexto, surgem diversas formas de contratação, que vão além do modelo tradicional, trazendo desafios e implicações específicas para a proteção dos direitos dos trabalhadores. Entre essas novas formas, a pejetização se destaca como uma prática crescente.

A pejetização ocorre quando as empresas optam por contratar profissionais, anteriormente contratados como pessoas físicas, agora como pessoas jurídicas (PJ), o que permite uma maior flexibilidade contratual, mas também leva à precarização das condições e direitos do trabalhador. Essa prática pode parecer vantajosa, oferecendo aos trabalhadores a promessa de maior autonomia e remuneração, mas frequentemente resulta na desproteção dos direitos trabalhistas, uma vez que, como

³ Art. 1º O registro de Pessoas Físicas criado pelo art.11 da Lei nº 4.862, de 29 de novembro de 1965, é transformado no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF). (BRASIL, 1960)

⁴ Art. 2º A inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF), a critério do Ministro da Fazenda, alcançará as pessoas físicas, contribuintes ou não do imposto de renda e poderá ser procedido ex officio. (BRASIL, 1968).

citado anteriormente, uma pessoa jurídica não goza dos mesmos direitos e garantias fundamentais de uma pessoa física. Com efeito, empregados são pessoas físicas, à luz das leis trabalhistas, como se verá a seguir.

3.1 A pejetização e o risco de velamento de relações empregatícias

A prática atualmente chamada de pejetização teve seu surgimento a partir da criação da Lei nº 11.196/2005, que permitiu que pessoas físicas abrissem empresas para a prestação de várias modalidades de serviços como os culturais, artísticos, intelectuais e científicos, facilitando assim a contratação na modalidade de relação de trabalho.

É fundamental, portanto, diferenciar "relação de emprego" de "relação de trabalho". A relação de emprego, conforme definido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), envolve um vínculo formal caracterizado pela subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade, entre uma pessoa física e um empregador. O artigo 3º da CLT é claro ao definir que:

Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa **física** que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (Brasil, 1943) (grifo nosso)

Por outro lado, a relação de trabalho é um conceito mais amplo, que inclui não apenas as relações de emprego, mas também outras formas de prestação de serviços, como a pejetização. Essa distinção é crucial para entender as implicações das novas formas de contratação e suas consequências para a proteção dos direitos laborais, uma vez que, na prática, verdadeiros vínculos empregatícios podem ser simulados por situações de pejetização, lesando direitos do trabalhador.

Importante destacar que nem toda pejetização será, necessariamente, uma dissimulação de relação de emprego, apesar de ser um contexto que facilita a ocorrência desse simulacro. Por isso, é fundamental uma análise cuidadosa do caso concreto pela Justiça Laboral, à luz das provas produzidas e de princípios trabalhistas, como o da primazia da realidade sobre a forma.

Com efeito, de acordo com Lucas André de Lima (De lima, 2024, p. 3296), a pejetização possibilita que as empresas se desvinculem das obrigações trabalhistas estabelecidas pela (CLT), como o pagamento de férias, 13º (décimo terceiro) salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e seguro-desemprego. Ao contratarem profissionais como prestadores de serviços, autônomos, as empresas alegam que não há vínculo empregatício, o que leva à precarização das condições de trabalho. Essa mudança não só compromete a segurança financeira dos trabalhadores, mas também dificulta o acesso a direitos essenciais para a manutenção de uma vida digna, direito fundamental previsto na CRFB/88.

Embora a pejetização ofereça uma aparente autonomia, essa "liberdade" frequentemente vem acompanhada de insegurança. Trabalhadores em regime de PJ muitas vezes se veem responsáveis por arcar com custos que eram anteriormente de responsabilidade do empregador, como tributos e encargos sociais. DE LIMA elucida como condição da modalidade de pessoa jurídica pelo empregador tem nesses casos, uma prontidão em se abster das suas obrigações, ao expor que:

A imposição da "pejetização" ao empregado é uma arbitrariedade que viola explicitamente a finalidade da lei, que é protegê-lo de possíveis desrespeitos na relação laboral. Esse desrespeito visa principalmente a busca por maiores lucros, negligenciando os direitos mínimos do trabalhador. (De lima, 2024, p. 3296)

Além disso, essa forma de contratação pode dificultar a organização coletiva dos trabalhadores, que se sentem isolados em suas funções, sem a proteção e a representatividade que um sindicato pode oferecer.

A Justiça do Trabalho enfrenta o desafio de se adaptar a esse novo cenário, buscando formas de proteger os direitos trabalhistas, mesmo diante da crescente pejetização. É essencial que mecanismos sejam desenvolvidos para garantir a fiscalização e a aplicação efetiva dos direitos, independentemente da forma de contratação.

Em conclusão, as novas formas de contrato de trabalho, especialmente a pejetização, evidenciam a necessidade de um debate crítico sobre as condições laborais contemporâneas. O reconhecimento da diferença entre relação de emprego e relação de trabalho é um passo importante para a promoção de políticas que visem

à proteção dos direitos dos trabalhadores e à construção de um mercado de trabalho mais justo e equilibrado.

3.2 A pejotização perante o Direito do Trabalho e os princípios trabalhistas

Como mencionado anteriormente, a EC 45/2004 foi publicada com a finalidade de expandir a competência da Justiça do Trabalho para julgar não apenas as relações de emprego, mas também as relações de trabalho e outras formas de prestações de serviços.

A pejotização tem sido muitas vezes entendida pela Justiça do Trabalho como uma forma de esquiva das obrigações trabalhistas inerentes aos contratos de trabalho, em especial quando essa forma de contratação evidencia princípios básicos de uma relação empregatícia, como a subordinação, onerosidade, pessoalidade e habitualidade. Diante desse entendimento, é de suma importância acrescentar, paralelamente ao que rege a EC 45/2004, como esses contextos fáticos vêm sendo analisados pela jurisprudência trabalhista, à luz dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho.

O princípio da primazia da realidade sobre a forma determina que a realidade dos fatos deve prevalecer sobre todo tipo de documento, acordo ou outra modalidade de formalização registrada. Ou seja, em caso de divergência entre o que está formalizado entre as partes e o que de fato é realizado no exercício de uma função, o segundo objeto de análise sempre prevalecerá, sendo este princípio de suma importância nas demandas trabalhistas, trazendo relevância às provas audiovisuais, visuais, periciais e as oitivas de testemunhas na audiência trabalhista.

Uma vez que não há dispositivo expresso que vede a prática da pejotização, os princípios trabalhistas e, em especial o da primazia da realidade sobre a forma, despontam como mecanismos capazes para o combate ao fenômeno. (Batista, 2017, p. 186)

O princípio da proteção tem como objetivo o nivelamento das desigualdades nas relações de trabalho. Esse princípio defende a ideia de vulnerabilidade⁵ tanto

⁵ A Reforma Trabalhista de 2017 introduziu a figura do trabalhador hipersuficiente, que, segundo parágrafo único do Art. 444 da CLT, caracteriza-se como o “empregado possuinte de diploma de nível superior e que receba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)”. Entretanto, este artigo científico tem como objetivo apontar como a pejotização pode afetar o trabalhador na situação de

social quanto econômica do empregado perante o empregador, o que gera, ainda que sem a intenção do empregador, uma relação coercitiva. Frente a isso, estabelece-se que as leis trabalhistas devem ser amplamente interpretadas de maneira favorável ao trabalhador, para que lhe seja garantido condições de trabalho justas e dignas. Esse princípio se divide em três regras principais, são elas a interpretação favorável ao trabalhador em caso de dúvida, respeito às condições mais benéficas ao trabalhador e aplicação da norma mais favorável.

O princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas fixa que os direitos dos trabalhadores não podem ser renunciados, ainda que de maneira voluntária, por meio de acordos ou contratos, como se observa dos artigos 9º e 444 da CLT, ao definirem que:

Art. 9º: Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação. (Brasil, 1943)

Art. 444: As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. (Brasil, 1943)

Perante a definição desses princípios, é possível analisar e indicar como cada um desses tem sido violado perante a pejetização.

O princípio da irrenunciabilidade dos direitos tem sido apontado como um dos princípios violados, pois essa prática busca ocultar uma relação de emprego genuína ao contratar trabalhadores como pessoas jurídicas, prejudicando assim os direitos trabalhistas e violando os citados artigos 9º e 444 da CLT, levando o trabalhador, por meio de uma formalização de contratos entre pessoas jurídicas, a abrir mão dos seus direitos e garantias fundamentais como férias, 13º salário, FGTS e seguro desemprego, o que compromete a dignidade e a segurança econômica do trabalhador ao desviar a relação de emprego para essa forma jurídica menos protegida, que é a pejetização.

A pejetização também afronta o princípio da proteção ao retirar a proteção conferida pelas normas trabalhistas, que visa assegurar a tutela dos trabalhadores em situações de vulnerabilidade. Este princípio fundamenta a legislação trabalhista ao

hipossuficiência, que ainda representa a maioria dos trabalhadores, a quem o Direito do Trabalho busca amparar.

reconhecer que, em uma relação de emprego, o trabalhador está em uma posição mais frágil em comparação ao empregador. Logo, com a prática da pejetização, quando essa não define empregador e empregado, extingue obrigação existente nesse princípio e coloca ambos como partes iguais (Batista, 2017, p. 186).

Já a primazia da realidade tem sido usada nos tribunais do trabalho como forma de fundamentação para as decisões favoráveis à existência de vínculo empregatício nas contratações de trabalho entre pessoas jurídicas, tendo o seu exposto usado para defender que, apesar de uma formalização de contrato, diante da análise aos fatos no caso concreto, pode existir uma relação de emprego caracterizada pela pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação.

Devido à ampliação das competências da Justiça do Trabalho pela EC 45/2004, relações de trabalho como as decorrentes da pejetização seriam da competência da Justiça Laboral ações para reconhecimento de vínculo empregatício. À Justiça Especializada caberia a análise e a investigação, em situações de pejetização, da existência ou não dos requisitos ensejadores da relação empregatícia. Verificados tais requisitos, no caso concreto, o reconhecimento do vínculo empregatício – simulado pela contratação de uma pessoa jurídica – seria declarado pela Justiça Laboral, Especializada, para restituir ao trabalhador os direitos sociais que lhe são assegurados pela Constituição Federal de 1988.

4 O Tema 725 do STF e as decisões e jurisprudência da Suprema Corte

Para fins de esclarecimento, pejetização e terceirização são institutos distintos, sendo esta última caracterizada pela contratação de serviços de uma empresa por outra, para que essa forneça mão de obra de seu interesse, na finalidade de realização de uma atividade. Esse meio ocorre, por exemplo, quando um banco opta por contratar uma empresa de segurança privada, essa empresa fara uso do exercício laboral dos seus funcionários para o atendimento da demanda da empresa contratante.

Em 30 de agosto de 2018, a ADPF - Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324, entendendo pela licitude da terceirização tanto da atividade-meio quanto da atividade-fim. Em 29 de novembro de 2023, foi decidido pelo Supremo Tribunal Federal (STF), por maioria dos votos, no Recurso Extraordinário (RE) 958.252 que “é lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se

configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada” (RE 958.252, 2018, p. 73). Desses entendimentos, adveio o Tema 725 do STF, de repercussão geral, publicado em 04 de dezembro de 2023.

Essas decisões marcaram uma mudança impactante no entendimento sobre a terceirização no Brasil. Até então, a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) restringia a terceirização às atividades-meio, preservando as atividades-fim como espaço exclusivo para contratações diretas, protegidas pela CLT. Os entendimentos do STF, no entanto, flexibilizaram essa interpretação, permitindo a terceirização irrestrita de atividades-fim e fundamentando sua decisão no princípio da livre iniciativa.

Tudo isso impactou significativamente o Direito do Trabalho, especialmente ao abrir caminho para práticas que antes eram vedadas pela jurisprudência trabalhista. O argumento central do STF foi que a terceirização não comprometeria a dignidade do trabalhador, desde que os direitos mínimos fossem respeitados, como salário, jornada e condições de trabalho.

As decisões foram consideradas uma vitória para o setor empresarial, que passou a contar com maior liberdade para organizar sua estrutura produtiva, ao passo que enfraqueceu a proteção prevista pela Súmula 331, contribuindo para a precarização das relações de trabalho, trazendo um notável crescimento na prática da pejetização, por esse motivo, essas decisões são marco teórico no desenvolvimento dessa pesquisa.

Gustavo Feliciano (2018), presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) da época, por sua vez, discordou do posicionamento do STF, declarando que:

A terceirização das chamadas atividades-fim vulneraria o regime constitucional de proteção do emprego, atentaria contra a isonomia laboral no âmbito das empresas e, na esfera da administração pública, representaria sério risco à impessoalidade, uma vez que permite burlar o princípio da acessibilidade cargos, empregos e funções mediante concurso de prova de títulos. (Anamatra, 2018)

Após esse episódio, tornou-se recorrente pelo STF a cassação de decisões proferidas pela Justiça do Trabalho, referentes ao reconhecimento de vínculo empregatício decorrentes de pejetização, o que revela uma ampliação da aplicabilidade do Tema 725 do STF a situações jurídicas distintas da terceirização, objeto daquele Tema.

4.1 Embate jurisprudencial entre a Suprema Corte e a Justiça do Trabalho

Nos últimos anos, a Justiça do Trabalho vem reconhecendo vínculo de emprego decorrente da pejetização, quando presentes os requisitos caracterizadores dos arts. 2º e 3º da CLT, em consonância com sua competência constitucionalmente prevista pelo art. 114, inciso I da CRFB/88. À luz da primazia da realidade, o magistrado trabalhista poderia identificar a existência de elementos caracterizadores do vínculo empregatício, como a subordinação, habitualidade e onerosidade, declarando-o por fim.

Acontece que desde o Tema 725 de repercussão geral, decorrente da decisão do RE 958.252 e da ADPF 324, muitos recursos estão sendo direcionados ao STF, que tem decidido por afastar a competência da Justiça do Trabalho e encaminhar para Justiça Comum, sob o argumento de que, por se tratar de uma formalização de contratos entre partes, seria de responsabilidade da Justiça Comum conduzir esses julgamentos e proferir sentenças.

O Ministro do STF Cristiano Zanin julgou procedente a reclamação de uma empresa que alegou existir uma afronta as decisões do RE 958.252, ADPF 324 e Tema 725 por parte do TRT da 2ª Região, ao reconhecer o vínculo empregatício entre uma empresa e um engenheiro de produção. Ainda que fundamentada na subordinação e habitualidade, o Ministro decidiu por cassar a decisão da Justiça do Trabalho improcedente, usando como fundamento, de forma não inédita, os princípios da livre iniciativa e da livre concorrência.

O Ministro Alexandre de Moraes, ao julgar a Reclamação (RCL) 65.011, que tratava do reconhecimento de vínculo empregatício entre uma médica e um hospital, que havia sido julgado procedente em três instancias trabalhistas, observou também o exposto no Tema 725, acrescentando ainda que “a interpretação conjunta dos precedentes permite o reconhecimento da licitude de outras formas de relação de trabalho que não a relação de emprego regida pela CLT”, entendendo a contratação como legítima e deferindo a cassação da decisão do Magistrado do Trabalho.

Frente aos casos recorrentes em que o STF profere decisões que afastam as competências da Justiça Do Trabalho, o Ministro Luís Roberto Barroso, durante o Fórum Esfera Internacional, comentou defendendo que:

Nós precisamos superar o preconceito que ainda existe no Brasil contra a livre iniciativa e contra o empreendedorismo. Esse é um problema que não conseguimos superar ainda. E a história demonstrou que a iniciativa é a melhor geradora de riquezas e, portanto, ser progressista significa querer gerar o máximo de riqueza e distribuí-las de uma maneira justa e adequada. (Barroso, 2024)

Perante esse posicionamento do Supremo, a Anamatra tem exposto como tais decisões trazem risco à competência da Justiça Trabalho, além de ferir princípios constitucionais que visam proteger os direitos fundamentais do trabalhador. A associação, apoiando-se no que estabelece o Artigo 114, inciso I da CRFB/88, defendeu que a competência para tal julgamento é da Justiça do Trabalho, sendo essa constitucionalmente prevista. Em um estudo realizado pela associação em parceria com a Universidade de São Paulo (USP), em 7 de maio do presente ano, trouxe em evidência que:

Embora os casos analisados tenham sido devidamente julgados com a produção probatória farta na Justiça do Trabalho e, portanto, devidamente identificados os requisitos presentes dos artigos 2º e 3º da CLT, o que pressupõe fraude na contratação pela via da terceirização, o STF tem ignorado tais questões e se imiscuído na competência da Justiça do Trabalho, acabando por, esvaziar sua competência material.

O que se denota das análises, é que o STF não tem respeitado sua própria Jurisprudência e regimento interno, tendo a ADPF 324 e o Tema 725, servido como parâmetro para recebimento das reclamações sob o argumento de desrespeito ao já decidido pelo STF. (Anamatra, 2024)

A Ordem de Advogados do Brasil (OAB) também se posicionou a respeito das decisões da STF a respeito da ameaça às competências constitucionalmente aferidas à Justiça do Trabalho, fundamentando-se também no exposto ao artigo 114, inciso I da CRFB/88, além de discordar da forma contínua e exacerbada que a Suprema Corte faz uso da decisão do RE 958.252 e Tema 725 para fundamentar suas decisões e acusar as entidades trabalhistas de não a respeitar.

Diante, portanto, do que dispõe expressamente a Constituição Federal e da ausência de afronta a qualquer precedente da Suprema Corte, o provimento de Reclamação com o consequente deslocamento da competência para julgar ação judicial, cujo pedido é de vínculo de emprego, para a Justiça Comum, só pode ser interpretado como preocupante tentativa de esvaziamento da competência da Justiça do Trabalho. (Jornal da Advocacia, 2023)

O Ministro Flávio Dino, que não possuía o cargo no período da decisão do RE 958.252, debateu no corrente ano a respeito da necessidade de diferenciar pejotização de terceirização, uma vez que a prática da pejotização quando no objetivo

fraudar contratos trabalhistas, também é uma ameaça ao erário, nas palavras do ministro:

O que está acontecendo, é que no mundo dos fatos isso está sendo “alargado”. Então nós temos um vendedor de sapatos, pessoa física, no mês seguinte, ele virou pessoa jurídica, isso é pejotização. São duas coisas diferentes que estão caindo no mesmo “balaio”. (Dino, 2024)

O Ministro então reforça a necessidade de estabelecer um limite, ao hipotetizar cenários graves que são possíveis com a prática da pejotização:

Ocorre que aqui nós somos guardiões da ordem jurídica e também, obviamente, do interesse público. E neste caso, o que vai acontecer: Este pejotizado vai envelhecer e não terá aposentadoria, esse pejotizado vai sofrer um acidente de trabalho e não terá um benefício previdenciário. Se for uma mulher, ela vai engravidar eventualmente e não terá licença a gestante. Esse é o problema que eu falei, inclusive ao iminente Presidente Barroso, eu acho que nós tínhamos que revisitar o tema não para rever a jurisprudência, mas para delimitar até onde ela vai, porque hoje nós vamos virar uma nação de pejotizados. E isso não tem nada a ver com Uber, isso tem a ver com fraudes que estão se generalizando, exatamente por essa má interpretação dos precedentes do Tribunal. Vejam que na terceirização o terceirizado é empregado de alguém! (Dino, 2024)

Diante desse levantamento feito pelo Ministro Flávio Dino, fica clara a necessidade de um consenso interno da Suprema Corte a respeito da distinção entre pejotização e terceirização, pois negligenciar essa definição acarreta um cenário de possível violação de direitos trabalhistas, indispensáveis para uma vida digna.

Como será abordado na seguinte seção, esse já não é um cenário distante, uma vez que já existem relatos de trabalhadores que tiveram seus direitos lesados pela prática da pejotização.

4.2 O esvaziamento da competência da Justiça do Trabalho

A prática da pejotização tem se tornado cada vez mais recorrente: muitos profissionais vêm sendo incitados a se registrar como Micro Empreendedor Individual (MEI) em busca de oportunidade de trabalho; alguns até mesmo sob a ilusão de melhoria salarial e melhores condições de trabalho. Outrossim, em muitos casos em que reclamações trabalhistas para reconhecimento de vínculo empregatício são julgadas procedentes pela Justiça do Trabalho, empresas têm recorrido ao Supremo pleiteando a cassação da decisão, com fundamento no descumprimento da Tese 725.

Bárbara Wanderley (Wanderley, 2024), apontou em matéria publicada no sítio eletrônico A União, que, apenas no ano de 2024, a pejetização dos trabalhos aumentou em 53%, expondo ainda o relato de um profissional lesado por essa prática:

Segundo ele, a empresa não exigiu nenhum documento, nem fez contrato, e ele seguiu trabalhando de maneira totalmente informal por cerca de dois anos. Após esse período, a empresa exigiu que ele se registrasse como MEI. “No começo eu mesmo pagava meu MEI, mas depois de um tempo eles se ofereceram pra pagar”, lembrou. Ele também não sabe ao certo se os colegas que optaram pela contratação CLT tiveram a carteira de trabalho assinada. “Eles só prometiam”. (A União, 2024)

Assim, pelo relato de um trabalhador, verifica-se como uma empresa encontrou amparo legal nessa nova jurisprudência que permite o ocultamento das obrigações trabalhistas.

Em matéria do sítio eletrônico Consultor Jurídico, o Mestre (Me.) em Direito pela USP, Marcos Neves Fava (Neves Fava, 2024), discutiu a respeito de um município da Bahia, que adotou a prática da pejetização para contratação de Garis, função laboral essa que, não é prepotência apontar ser de conhecimento público sua habitualidade e subordinação. Em sua análise aos fatos, o Me. é claro e sucinto ao apontar a existência desses princípios “O gari deve limpar certas ruas, de cidade certa, em horários certos, com a técnica e ferramentas impostas pela municipalidade. Autonomia zero. Não pode ser empresário de si mesmo, ou “PJ”.”

Em matéria da Anamatra (2023) a associação apontou como o Ministro do STF, Gilmar Mendes, expôs claramente como os entendimentos da Suprema Corte tem sido atrativo para empresas que são julgadas na situação de reclamadas, ao apontar em sessão da 2ª Turma da Corte, o STF recebeu 2.566 reclamações de demandas trabalhistas, acusando ainda, o Magistrado do Trabalho de ter uma visão destorcida dos entendimentos do STF, ao dizer que:

Se a gente fosse explicar essa declaração, nós diríamos que a Anamatra entende de defender os vínculos de emprego a despeito das decisões do próprio Congresso Nacional, que faz modelagens diferentes sobre o tema. Como se vê, os magistrados do Trabalho reconhecem que a todo custo buscam se desviar da jurisprudência desta Corte. (Gilmar Mendes, 2023)

Em análise desse cenário, é possível apontar e confirmar como, de fato, as decisões do STF vem colocando a suprema corte em uma situação de esvaziamento, a prática da pejetização, ao ser defendida e afirmada como “lícita e de fim evolutivo

para o mercado”, tem se tornado cada vez mais praticada no país. Em vista disso, a Justiça do Trabalho se vê cercada por uma ameaça à sua competência que apesar de amparada constitucionalmente, quando não cassada, é desviada para a justiça comum. A qual, disposto nos seus princípios, não tem competência para julgar existência de vínculos empregatícios, causando assim não só o já mencionado esvaziamento da Justiça do Trabalho, como também conduzindo as partes de um processo ao risco de serem lesados pôr o que poderia ser nomeado como um “vício de competência legal”.

Remeter à Justiça Comum a análise de contratos celebrados sob a forma de terceirização – e, indistintamente, pejetização – fere o art. 114, I da Constituição Federal, que desde a EC 45/2004 atribui à Justiça do Trabalho a competência de processar e julgar ações decorrentes não apenas de relações de emprego, mas também de relações de trabalho. E há, de fato, muitas relações de trabalho que mascaram verdadeiras relações empregatícias, o que somente a Justiça Laboral, regida por princípios como a primazia da realidade sobre a forma, consegue apurar com o cuidado necessário para a salvaguarda de direitos do trabalhador, parte hipossuficiente nessa relação jurídica.

Pode-se observar, ainda, como as decisões da Suprema Corte, têm incentivado a iniciativa maliciosa de empresas a se valer dessa forma de contratação, que as desviam das obrigações legais de um empregador, uma vez que, de acordo com o número de reclamações, não é um exagero dizer que os empreendedores vislumbrando no STF uma figura de “defensor legal” para o abuso dessa prática.

Embora o Supremo se apoie na decisão do RE 958.252, no Tema 725 e na ADPF 324, acusa a Justiça do Trabalho de oferecer resistência à Suprema Corte. Cabe esclarecimento de que os Magistrados do Trabalho não são contra a prática da terceirização, e sim do uso dela para negligenciar obrigações trabalhistas previstas na Constituição e nas normas e princípios do Direito do Trabalho, em especial, a primazia da realidade sobre a forma.

O Me. Marcos Neves Fava, ainda em sua análise sobre a contratação de Garis PJ, fundamenta que não há dificuldade de entendimento a respeito do que é ou não relação de trabalho, bem como competência da Justiça do Trabalho, ao considerar que:

Cada contrato é o que é. Se as pessoas casam: casamento; se vendem: compra e venda; se alugam: locação; se emprestam: comodato; se trabalham no interesse do negócio de outrem: emprego. Não dá para escolher e,

casando, assinar um contrato de compra e venda. Nem fingir uma contratação de PJ, se o trabalhador funciona como empregado. (Neves Fava, 2024)

Portanto, cabe ainda considerar e questionar, a respeito do princípio constitucional da livre iniciativa, fundamento recorrentemente utilizado pelos Ministros da Suprema Corte em virtude de suas decisões, se deveria esse sobrepujar os direitos fundamentais que regem a CRFB/88, em atenção, os direitos sociais.

Ao que se refere a competência da Justiça do Trabalho, a redação dada pela EC 45/2004 ao artigo 114, inciso I da CRFB/88, não deixa dúvidas ao afirmar que essa competência é da Justiça do Trabalho e de nenhuma outra entidade do Poder Judiciário, visto que a CRFB/88 não deixa perguntas quando se trata da delegação das responsabilidades dos três poderes da união, observando ainda, sua soberania ao reger todo o ordenamento jurídico brasileiro.

Portanto, no que tange à responsabilidade judiciária do STF, muito referido como “guardião da Constituição”, cabe analisar como essas decisões, partidas do Recurso Extraordinário nº 958.252, da ADPF 324 e do Tema 725, têm colocado em risco uma Justiça, cuja competência se afirmou e evoluiu em mais de sete décadas de história de proteção e justiça social, e que deveria essa ter sua competência constitucionalmente prevista, garantida e protegida pelo órgão máximo do Poder Judiciário. Entretanto, em contradição ao que determina nosso vigente Texto Constitucional, a Suprema Corte tem, por meio de algumas de suas decisões, contribuído para o esvaziamento dessa competência.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo buscou analisar como as decisões do Supremo Tribunal Federal no RE 958.252, ADPF 324 e Tema 725, acerca da terceirização – mas incorretamente estendidas a situações de pejetização – têm causado um risco de esvaziamento da competência da Justiça do Trabalho.

Para chegar à resolução do problema em questão, fez-se necessário o estudo do surgimento e evolução da Justiça do Trabalho, bem como apontar seu fundamental papel na sociedade; das novas formas de contrato de trabalho, com destaque para a pejetização. Buscou-se analisar princípios do Direito do Trabalho que, quando não violados por essa prática, têm importância primordial na resolução desse problema.

O fenômeno da pejetização, quando praticado no intuito de mascarar uma relação de trabalho, deve ser analisado com cautela para que seja garantida a proteção da parte vulnerável contratada, buscando proteger e principalmente garantir seus direitos fundamentais, em especial os direitos sociais previstos no Art. 7º da CRFB/88.

Os argumentos expostos neste artigo evidenciam que as mencionadas decisões do STF têm acarretado o risco de esvaziamento da competência da Justiça do Trabalho o que, além de gerar um desequilíbrio funcional e institucional no cenário jurídico brasileiro, dificulta a garantia de direitos sociais considerados indispensáveis para o trabalhador.

A postura do Supremo Tribunal Federal em cassar as decisões acerca de vínculo empregatício em situações de pejetização impulsiona esta prática por parte de empresas. Com efeito, ao tratar a pejetização como sendo idêntica à terceirização e, assim, fazer incidir os entendimentos fixados na ADPF 324, no RE 958.252 e no Tema 725, retirando a análise fática da competência da Justiça do Trabalho e remetendo à Justiça Comum, o STF acaba por criar terreno fértil para contratações que lesam direitos trabalhistas, além de infringir o texto constitucional, que atribui à Justiça Laboral a competência para processar e julgar ações decorrentes também de relações de trabalho.

A terceirização é uma forma prática presente no mercado, já praticada por mais de duas décadas, da qual nessa se tem empregados subordinados às respectivas entidades jurídica. Essa prática tem seu dispositivo legal estabelecido na Consolidação das Leis do Trabalho, portanto, é demasiado equivocado acusar a Justiça do Trabalho de ser contra a terceirização.

A Justiça do Trabalho se posiciona contra a prática da pejetização, não raro uma relação empregatícia trabalhista disfarçada de contratação de autônomo, em que uma pessoa física constitui uma pessoa jurídica visando cumprir condições impostas para um empregado, o que leva esse, muitas vezes insciente, à abstenção dos seus direitos como empregado, ainda que cumprindo todas as funções pertinentes dessa definição.

Portanto, é evidente a necessidade de medidas que busquem determinar e desassociar a terceirização da pejetização. O entendimento da Suprema Corte diante do RE 958.252, ADPF 324 e Tema 725 rege sobre terceirização, mas tem sido estendido indevidamente a situações de pejetização, levando ao não reconhecimento

de vínculos empregatícios claramente existentes, na Justiça Comum – incompetente para tanto, nos termos do texto constitucional, conforme art. 114, I da Lei Maior.

Desta forma, é evidente como esse cenário coloca em risco os direitos trabalhistas e o próprio texto constitucional. A primazia da realidade, que é princípio essencial da Justiça Laboral, não deixa dúvidas ao esclarecer que a realidade dos fatos deve prevalecer sobre o exposto em documentos. É, portanto, a Justiça Especializada, desde a EC 45/04, a competente para analisar o contexto fático para investigar se a pejetização no caso concreto é, ou não, uma fraude às leis trabalhistas.

Referências

ADORNO JUNIOR, Hécio Luiz. **Apontamentos sobre a história do direito**. 2021. Disponível em: https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/apontamentos_sobre_a_historia_do_direito.pdf. Acesso em: 03 nov. 2024.

ANAMATRA. **Terceirização irrestrita sinaliza precarização do trabalho, alerta Anamatra**. 2024. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26925-terceirizacao-irrestrita-sinaliza-precariozacao-do-trabalho-alerta-anamatra>. Acesso em: 11 out. 2024

ANAMATRA. **Decisões do STF têm esvaziado a competência material da Justiça do Trabalho, diz estudo**. 2024. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/34958-decisoes-do-stf-tem-esvaziado-a-competencia-material-da-justica-do-trabalho-diz-estudo>. Acesso em: 15 out. 2024.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **STF já recebeu 2.566 reclamações sobre direito do trabalho em 2023, diz Gilmar Mendes**. Anamatra, Brasília, 17 out. 2023. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/34398-stf-ja-recebeu-2-566-reclamacoes-sobre-direito-do-trabalho-em-2023-diz-gilmar-mendes>. Acesso em: 15 out. 2024.

BATISTA, Isabel. **A PEJOTIZAÇÃO SOB O PRISMA DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO**. 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/110133/2017_batista_isabel_pejotizacao_prisma.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 03 nov. 2024.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 16 set. 2024.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 18 out. 2024

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. Recurso Extraordinário nº 958.252. Relator: Ministro Luiz FUX. Julgado em: 30 de ago. de 2018. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur468429/false>. Acesso em: 03 nov. 2024.

CAMARA DOS DEPUTADOS. **Proposição: PDC 635/2003**. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=161101&filename=LegislacaoCitada%20PDC%20635/2003. Acesso em: 30 out. 2024

CONJUR. **Decisão proferida pelo ministro Alexandre de Moraes em ação médica**. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/wp-content/uploads/2024/01/decisao-stf-alexandre-medica.pdf>. Acesso em: 15 out. 2024

CONJUR. **Zanin derruba decisão que reconheceu vínculo entre engenheiro e empresa**. 6 out. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-out-06/zanin-derruba-decisao-que-reconheceu-vinculo-entre-engenheiro-e-empresa/>. Acesso em: 18 out. 2024.

DECISOR BRASIL. **O esvaziamento da competência da JT pelo Supremo Tribunal Federal**. 2024. Disponível em: <https://www.decisorbrasil.com.br/o-esvaziamento-da-competencia-da-justica-do-trabalho-pelo-supremo-tribunal-federal/>. Acesso em: 2 set. 2024.

ÉPOCA NEGÓCIOS. **Barroso diz que é preciso superar o preconceito contra o empreendedorismo**. 2023. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/brasil/noticia/2023/10/barroso-diz-que-e-preciso-superar-o-preconceito-contr-o-empendedorismo.ghtml>. Acesso em: 17 out. 2024.

GODINHO DELGADO, Maurício; NEVES DELGADO, Gabriela. JT: **70 anos de justiça social**. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 77, n. 2, 2011. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/25347/008_delgado.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 9 set. 2024

MACHADO, R. **Zanin derruba decisão que reconheceu vínculo entre engenheiro e empresa**. Consultor Jurídico, 6 out. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-out-06/zanin-derruba-decisao-que-reconheceu-vinculo-entre-engenheiro-e-empresa>. Acesso em: 14 out. 2024.

NEVES FAVA, Marcus. **Garis como PJ: um oferecimento do Supremo Tribunal Federal**. Conjur, 24 set. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-set-24/garis-pj-um-oferecimento-do-supremo-tribunal-federal/>. Acesso em: 20 out. 2024.

POLITIZE. **Pessoa física e pessoa jurídica: qual a diferença?**. 2023. Disponível em: <https://www.politize.com.br/pessoa-fisica-pessoa-juridica/>. Acesso em: 24 set. 2024.

SILVA, L. A. de L. e, Souza, C. E. da C., & Rego, I. J. (2024). **JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA: A PEJOTIZAÇÃO À LUZ DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DO DIREITO DO TRABALHO**. *Revista Ibero-Americana De Humanidades, Ciências E Educação*, 10(5), 3291–3305. Disponível em:

<https://doi.org/10.51891/rease.v10i5.140>. Acesso em: 23 out. 2024.

STF EM FOCO. **Ministros discutem se há vínculo de emprego em pejetização de terceirizada da Rede Record.** 2024. Disponível em:

<https://www.youtube.com/watch?v=xiOqQ4n3CkI>. Acesso em 29 out. 2024.

WANDERLEY, B. **“Pejetização” dos trabalhos aumentou 53% em 2024.**

Disponível em: [https://auniao.pb.gov.br/noticias/economia/201cpejetizacao201d-dos-trabalhos-aumentou-53-em-2024#:~:text=Quem%20precisou%20procurar%20emprego%20nos,MEI\)%20para%20conseguir%20a%20contrata%C3%A7%C3%A3o](https://auniao.pb.gov.br/noticias/economia/201cpejetizacao201d-dos-trabalhos-aumentou-53-em-2024#:~:text=Quem%20precisou%20procurar%20emprego%20nos,MEI)%20para%20conseguir%20a%20contrata%C3%A7%C3%A3o).

Acesso em: 18 out. 2024.

Agradecimentos

Primeiramente, aos meus pais, por todo apoio e ajuda, que nunca mediram esforços para me auxiliar durante minha jornada acadêmica.

À minha namorada e companheira, bem como a todos os meus amigos, por me incentivar nos estudos e na busca pela graduação, demonstrando imensa crença no meu potencial de conquista e por prestarem todo apoio necessário em momentos difíceis.

À Professora Sônia Cristina Fagundes Malta, por toda disposição e empenho em me orientar na elaboração da presente pesquisa, a qual fez de maneira esclarecedora e objetiva, sendo fundamental para a conclusão desse trabalho.

À Professora Ana Flávia Machado de Oliveira, orientadora geral da disciplina, por toda paciência e disposição na revisão e correção da pesquisa.

À Professora e Coordenadora do curso de Direito, Tereza Cristina Sader Vilar, por me receber de braços abertos nessa instituição para a qual me transferi, bem como demonstrar total prontidão em me auxiliar em eventuais demandas inerentes desse fato.

À Dra. Ana Luísa Mendes Martins, por apoiar e incentivar ainda mais meu interesse pela área trabalhista, além de debater e fornecer notícias acerca do tema abordado nesta pesquisa.

Ao Dr. Julian Affonso de Faria, por lecionar com excelência em várias matérias referentes ao Direito do Trabalho durante minha jornada acadêmica, sendo assim de grande incentivo para o meu interesse especial por essa área do Direito.

Por último, porém de imensa importância, agradeço à Faculdade Santo Agostinho de Sete Lagoas, a qual dispõe de excelente infraestrutura para auxílio dos alunos, além de oferecer uma metodologia de ensino plena e dinâmica.