

## TERCEIRIZAÇÃO, PEJOTIZAÇÃO E RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL: A TENSÃO ENTRE PRECEDENTES VINCULANTES E JURISDIÇÃO TRABALHISTA

*Thiago Souza Litieri Brentz<sup>1</sup>*

*Pablo Fernandez Patterson<sup>2</sup>*

### RESUMO

O presente artigo analisa os limites constitucionais da utilização da Reclamação Constitucional para cassação de decisões da Justiça do Trabalho que reconhecem fraude mediante pejotização. A partir do julgamento do Tema 725 de Repercussão Geral, que afirmou a licitude da terceirização em abstrato, observa-se crescimento expressivo de Reclamações dirigidas contra decisões trabalhistas fundamentadas na primazia da realidade. O estudo investiga se tal movimento preserva a autoridade dos precedentes vinculantes ou produz reconfiguração indireta da competência material prevista no art. 114 da Constituição Federal. Adota-se abordagem dogmático-analítica, com exame da *ratio decidendi* do precedente, da teoria da asserção e da natureza jurídica da Reclamação Constitucional. Sustenta-se que a ampliação interpretativa do Tema 725 para impedir o reconhecimento judicial de fraude extrapola seu núcleo vinculante e pode converter a Reclamação em mecanismo de reexame fático-probatório, tensionando a autonomia da jurisdição trabalhista. Conclui-se que a preservação da autoridade dos precedentes não autoriza a supressão do controle jurisdicional sobre fraudes contratuais, exigindo delimitação rigorosa da *ratio decidendi* e respeito ao modelo constitucional de competência.

Palavras-chave: pejotização; Reclamação Constitucional; precedentes vinculantes; competência da Justiça do Trabalho; terceirização.

---

<sup>1</sup> Bacharel em Direito (UNIFACS), [thiagolitieri@gmail.com](mailto:thiagolitieri@gmail.com)

<sup>2</sup> Professor Mestre em Políticas Sociais e Cidadania (UCSal), Docente do Curso de Direito (UNIFACS), Advogado, [pablopatterson@gmail.com](mailto:pablopatterson@gmail.com)

## **ABSTRACT**

This article examines the constitutional limits of the use of the Constitutional Complaint (Reclamação Constitucional) to overturn Labor Court decisions recognizing fraudulent “pejotização” arrangements. Following the Supreme Federal Court’s ruling in Theme 725 of general repercussion, which upheld the abstract legality of outsourcing, there has been a significant increase in constitutional complaints challenging labor decisions grounded on the principle of the primacy of reality. The study investigates whether this trend effectively safeguards the authority of binding precedents or indirectly reshapes the material jurisdiction established in Article 114 of the Brazilian Constitution. Adopting a doctrinal and analytical approach, the article examines the ratio decidendi of the precedent, the theory of assertion, and the legal nature of the Constitutional Complaint. It argues that extending Theme 725 to prevent judicial recognition of fraud exceeds its binding core and risks transforming the complaint into a mechanism for factual reexamination, thereby straining the institutional autonomy of Labor Courts. The article concludes that preserving precedent authority cannot entail suppressing judicial control over contractual fraud, requiring strict delimitation of the binding holding and respect for the constitutional allocation of jurisdiction.

Keywords: pejotização (worker misclassification); Constitutional Complaint; binding precedents; Labor Court jurisdiction; outsourcing.

## **1. INTRODUÇÃO.**

As transformações recentes nas relações de trabalho no Brasil têm tensionado os paradigmas tradicionais do Direito do Trabalho e exigido constante reinterpretção dos seus institutos fundamentais. A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) consolidou um movimento de flexibilização normativa ao ampliar a possibilidade de terceirização, posteriormente reconhecida como constitucional pelo Supremo Tribunal Federal no

juízo do Tema 725 de Repercussão Geral. A partir desse marco, firmou-se o entendimento de que a terceirização de atividades-fim é compatível com os princípios da livre iniciativa e da liberdade de organização empresarial.

Paralelamente à ampliação das formas lícitas de contratação, intensificou-se a utilização de estruturas contratuais que, sob aparência civil ou empresarial, buscam afastar a incidência das normas trabalhistas. A chamada “pejotização” — caracterizada pela exigência de constituição de pessoa jurídica para prestação de serviços que reúnem os elementos da relação de emprego — representa uma das manifestações mais relevantes desse fenômeno. Nesses casos, a forma contratual é utilizada como instrumento de ocultação da subordinação jurídica, esvaziando a proteção constitucional assegurada ao trabalhador e impactando o próprio sistema de seguridade social.

A distinção entre terceirização lícita e pejotização fraudulenta tornou-se, assim, ponto central do debate contemporâneo. Enquanto a terceirização pressupõe efetiva autonomia empresarial da prestadora de serviços e regular triangulação contratual, a pejotização caracteriza-se pela simulação formal destinada a encobrir vínculo empregatício, impondo a incidência do princípio da primazia da realidade.

O tema ganhou novos contornos com a instauração do Tema 1389 de Repercussão Geral pelo Supremo Tribunal Federal, que discute os limites da atuação da Justiça do Trabalho no reconhecimento de vínculos empregatícios em hipóteses de alegada pejotização, especialmente diante do aumento de Reclamações Constitucionais contra decisões trabalhistas. O debate desloca-se, portanto, não apenas para a definição da licitude da contratação, mas também para a delimitação da competência jurisdicional e dos efeitos dos precedentes vinculantes.

Diante desse cenário, impõem-se duas questões centrais: qual Justiça é competente para julgar controvérsias que envolvem alegações de fraude mediante pejotização? E como se distribui o ônus da prova nesses casos, especialmente à luz dos princípios que regem o processo do trabalho?

O presente estudo não se limita a indagar qual órgão jurisdicional detém competência para apreciar alegações de fraude mediante pejotização. A problemática central é mais complexa: investiga-se se a utilização expansiva da Reclamação Constitucional para cassação de decisões trabalhistas que reconhecem vínculo

empregatício implica reconfiguração indireta do modelo constitucional de competência delineado no art. 114 da Constituição Federal.

A partir da consolidação do sistema de precedentes vinculantes e do julgamento do Tema 725 de Repercussão Geral, observa-se crescimento expressivo de Reclamações Constitucionais voltadas à impugnação de decisões da Justiça do Trabalho que aplicam o princípio da primazia da realidade para reconhecer fraude contratual. Esse movimento suscita tensão estrutural entre dois polos constitucionais: de um lado, a autoridade dos precedentes do Supremo Tribunal Federal; de outro, a autonomia decisória da Justiça especializada.

Assim, a pesquisa parte da seguinte indagação: a ampliação do uso da Reclamação Constitucional em matéria trabalhista preserva a autoridade dos precedentes ou produz deslocamento indevido da competência constitucional da Justiça do Trabalho?

A hipótese defendida é que a *ratio decidendi* do Tema 725 não afasta o controle jurisdicional sobre fraudes contratuais, e que a conversão da Reclamação Constitucional em mecanismo de reexame fático-probatório compromete a integridade do sistema de precedentes e tensiona o desenho constitucional da jurisdição trabalhista.

O presente artigo examina esses problemas a partir da análise dos fundamentos constitucionais da competência trabalhista, da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e dos critérios de distribuição do ônus probatório, buscando contribuir para a delimitação teórica e prática de um tema que ocupa posição estratégica na configuração das relações laborais contemporâneas.

## **2. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO E RELAÇÕES LABORAIS.**

A definição da competência da Justiça do Trabalho exige, inicialmente, a delimitação dos conceitos de jurisdição e competência. A jurisdição corresponde à função estatal de dizer o direito no caso concreto, enquanto a competência representa a medida dessa jurisdição, distribuída segundo critérios legalmente estabelecidos. No

ordenamento brasileiro, a distribuição da competência estrutura-se, tradicionalmente, em razão da matéria, das pessoas, da função e do território.

No âmbito trabalhista, a competência material sofreu significativa transformação ao longo do tempo. Antes da Constituição de 1988, prevalecia modelo restritivo, ancorado no art. 652 da CLT, que limitava a atuação da Justiça do Trabalho, em regra, aos dissídios decorrentes da relação de emprego. A Constituição de 1988 promoveu relevante ampliação ao prever, no art. 114, a competência para julgar controvérsias decorrentes da relação de trabalho. Posteriormente, a Emenda Constitucional nº 45/2004 conferiu nova redação ao dispositivo, consolidando a ampliação da competência material e incluindo, entre outras hipóteses, ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes da relação de trabalho.

Importa destacar que a ampliação promovida pela EC nº 45/2004 teve natureza processual. Não houve extensão automática do regime jurídico celetista a todas as formas de trabalho, mas deslocamento do foro competente para apreciar conflitos oriundos da prestação laboral. Em outras palavras, ampliou-se o espectro jurisdicional da Justiça do Trabalho sem, contudo, redefinir as categorias materiais de proteção.

Nesse contexto, revela-se essencial a distinção técnica entre relação de trabalho e relação de emprego. A primeira constitui gênero que abrange toda prestação de atividade humana economicamente relevante; a segunda, espécie caracterizada pela presença concomitante dos elementos previstos no art. 3º da CLT — pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade. A identificação desses requisitos não se limita a exercício classificatório: dela decorre a incidência de um regime jurídico protetivo específico, fundado em princípios constitucionais.

A Constituição de 1988 conferiu centralidade aos valores sociais do trabalho (art. 1º, IV) e à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), além de instituir amplo rol de direitos fundamentais trabalhistas (art. 7º). A partir desse desenho constitucional, consolidou-se a compreensão de que a relação de emprego ocupa posição estruturante no modelo socioeconômico brasileiro. Daí decorre a presunção relativa de existência de vínculo empregatício quando há prestação pessoal de trabalho por pessoa física, cabendo ao intérprete examinar a realidade fática da relação.

Essa lógica encontra respaldo nos princípios estruturantes do Direito do Trabalho, especialmente no princípio da proteção e em suas manifestações — aplicação da norma mais favorável, interpretação *in dubio pro operario* e primazia da realidade sobre a forma. Este último assume particular relevância nas controvérsias que envolvem contratos formalmente civis ou empresariais, mas que, na prática, reproduzem os elementos caracterizadores do vínculo empregatício.

O ponto crítico emerge justamente na tensão entre autonomia privada e tutela trabalhista. A liberdade contratual e a livre iniciativa, igualmente consagradas constitucionalmente, não podem ser interpretadas como autorização para afastar a incidência de normas protetivas quando configurados os requisitos fático-jurídicos do emprego. A qualificação jurídica da relação não se submete exclusivamente à vontade declarada pelas partes, sob pena de esvaziamento do próprio sistema de proteção social desenhado pela Constituição.

Nesse cenário, a discussão sobre competência jurisdicional ganha relevo especial. Se, por um lado, a ampliação promovida pelo art. 114 da Constituição aponta para a centralidade da Justiça do Trabalho na apreciação de controvérsias decorrentes da relação de trabalho, por outro, a existência de contratos formalmente civis tem servido como fundamento para questionar a atuação da Justiça especializada. O debate, portanto, não se restringe à classificação abstrata da relação jurídica, mas envolve a definição do órgão competente para aferir a eventual fraude e aplicar o princípio da primazia da realidade.

Assim, a análise da competência não pode ser dissociada dos fundamentos constitucionais do Direito do Trabalho. A especialização da Justiça trabalhista não decorre apenas de critério técnico-processual, mas de sua vocação institucional para examinar conflitos marcados por desigualdade estrutural. Ignorar essa dimensão implica reduzir a discussão a uma leitura formalista do contrato, em detrimento da efetividade dos direitos sociais.

É precisamente nessa tensão — entre forma contratual e realidade fática, entre autonomia privada e proteção constitucional do trabalho — que se insere o debate contemporâneo acerca da pejotização e da competência jurisdicional para sua apreciação.

### **3. TERCEIRIZAÇÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO: CULMINÂNCIA NO TEMA 725 DE REPERCUSSÃO GERAL.**

A terceirização constitui um dos fenômenos mais relevantes da reestruturação produtiva contemporânea. Inserida no contexto da globalização econômica e da busca por eficiência organizacional, consolidou-se como estratégia empresarial voltada à especialização produtiva, à redução de custos e à flexibilização das estruturas tradicionais de emprego. Todavia, sua incorporação ao ordenamento jurídico brasileiro foi marcada por intensa controvérsia doutrinária e jurisprudencial, sobretudo diante dos impactos sobre a proteção social do trabalhador e sobre o modelo clássico de vínculo empregatício.

No plano conceitual, terceirização é definida como o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justrabalhista que lhe corresponderia (DELGADO, 2023, p. 527). Trata-se, portanto, de modelo organizacional que rompe com a estrutura bilateral tradicional empregado–empregador, substituindo-a por arranjo trilateral no qual a prestação laboral ocorre em benefício de empresa distinta daquela que formalmente mantém o contrato de trabalho.

Maurício Godinho Delgado (2023, p. 542-543) destaca que a terceirização, embora relativamente recente no Direito do Trabalho brasileiro, expandiu-se com intensidade nas últimas décadas do século XX, impulsionada pela difusão do ideário neoliberal e pela reconfiguração das cadeias produtivas. A CLT, elaborada na década de 1940, não contemplava o fenômeno em sua dimensão contemporânea, fazendo apenas referências pontuais à empreitada e subempreitada (art. 455) e à pequena empreitada (art. 652). A ausência de disciplina específica refletia a inexistência, à época, de estrutura produtiva baseada em terceirização ampla e sistemática.

A partir da década de 1970, contudo, o ordenamento passou a incorporar normas voltadas à subcontratação. A Lei nº 6.019/1974 regulamentou o trabalho temporário; a Lei nº 7.102/1983 disciplinou os serviços de vigilância; posteriormente, a Lei nº

8.863/1994 complementou esse regime. Conforme registram Artur (2007), Biavaschi (2013) e Campos (2009), a expansão normativa partiu inicialmente do setor público — com o Decreto nº 200/1967 e a Lei nº 5.645/1970 — e gradualmente alcançou o setor privado.

Apesar desse movimento legislativo, a jurisprudência trabalhista adotou postura restritiva. A Súmula nº 256/1986 do TST vedava a terceirização, admitindo apenas as hipóteses expressamente previstas em lei. Posteriormente, a Súmula nº 331/1993 flexibilizou o entendimento, mas manteve a vedação da terceirização das atividades-fim, permitindo-a apenas nas atividades-meio, desde que ausentes pessoalidade e subordinação direta.

Consolidou-se, assim, um modelo ambivalente: enquanto Executivo e Legislativo ampliavam as possibilidades de terceirização, Judiciário e Ministério Público impunham limites protetivos (CAMPOS, 2018). Esse tensionamento refletia disputa estrutural entre flexibilização produtiva e preservação do núcleo protetivo do Direito do Trabalho.

A ruptura desse paradigma ocorreu com a edição da Lei nº 13.429/2017 e, sobretudo, da Lei nº 13.467/2017, que alterou substancialmente a Lei nº 6.019/1974. O novo art. 4º-A passou a admitir a “transferência da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal”, à empresa prestadora de serviços. Delgado (2023, p. 543) identifica nessa inovação inequívoco direcionamento precarizante, especialmente ao autorizar terceirização irrestrita e afastar a imperatividade da isonomia remuneratória entre empregados da tomadora e trabalhadores terceirizados.

Para o autor, a ampliação irrestrita da terceirização deve ser analisada à luz dos princípios estruturantes da Constituição de 1988 — dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), valores sociais do trabalho (art. 1º, IV), função social da propriedade (art. 170, III), redução das desigualdades sociais (art. 3º, III) e primado do trabalho na ordem social (art. 193). Segundo Delgado (2023, p. 553), esses princípios impõem limites materiais à organização produtiva, funcionando como freio normativo à utilização do trabalho de modo incompatível com o patamar civilizatório mínimo assegurado pela Constituição.

Nesse contexto, ganha relevância o princípio do mínimo existencial, compreendido como núcleo essencial e indisponível dos direitos fundamentais. Inspirado na doutrina alemã do pós-guerra, o conceito foi incorporado ao debate brasileiro por autores como

Ricardo Lobo Torres e Ana Paula de Barcellos, sendo examinado por Valois (2012) como limite intransponível à atuação estatal e privada. A organização produtiva não pode resultar na deterioração das condições materiais mínimas de existência, sob pena de violação à dignidade humana.

Foi nesse cenário de intensa controvérsia que o Supremo Tribunal Federal enfrentou a matéria no julgamento da ADPF 324 e do RE 958.252 (Tema 725 da Repercussão Geral). Por maioria, a Corte declarou a constitucionalidade da terceirização irrestrita, afastando a interpretação restritiva consolidada na Súmula nº 331 do TST.

O Ministro Luiz Fux, relator, sustentou a inexistência de antagonismo estrutural entre os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa (art. 1º, IV, CF), defendendo que ambos integram núcleo axiológico comum. Argumentou que a vedação da terceirização da atividade-fim configuraria intervenção desproporcional na liberdade de organização empresarial e que a presunção generalizada de fraude não encontraria respaldo no texto da CLT (FUX, 2018; 2019). A Corte concluiu que, mesmo antes das Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017, a terceirização não era vedada pelo ordenamento, reputando inconstitucional a proibição sumular.

Houve divergência relevante. Os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber e Ricardo Lewandowski destacaram os riscos de precarização, enfatizando impactos como maior rotatividade, redução salarial e fragilização da continuidade do vínculo empregatício (LEWANDOWSKI, 2018). Ainda assim, prevaleceu o entendimento favorável à constitucionalidade da terceirização irrestrita.

Importante registrar que o próprio STF ressaltou a necessidade de observância das normas constitucionais de tutela do trabalhador, reconhecendo a responsabilidade subsidiária da tomadora e a exigência de verificação da idoneidade econômica da empresa prestadora (STF, Informativo 913, 2018).

A ampliação da liberdade de organização produtiva reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal é frequentemente defendida sob perspectiva de eficiência econômica e modernização das relações de trabalho. Argumenta-se que a flexibilização contratual favorece competitividade, geração de empregos e adaptação às novas dinâmicas do mercado.

Sob essa ótica, a intervenção judicial excessiva poderia gerar insegurança jurídica e custos adicionais às atividades empresariais. Todavia, tal perspectiva não afasta a necessidade de controle jurisdicional sobre práticas fraudulentas. A liberdade econômica, embora constitucionalmente protegida, não se sobrepõe à vedação expressa de fraude trabalhista prevista no art. 9º da CLT nem elimina o dever estatal de proteção aos direitos sociais.

O debate, portanto, não opõe livre iniciativa e proteção ao trabalho como valores antagônicos, mas exige harmonização entre ambos, evitando tanto o risco de precarização quanto a restrição indevida da autonomia empresarial legítima.

A leitura ampliada do Tema 725 como impedimento absoluto ao reconhecimento de vínculo empregatício em hipóteses de pejetização representa deslocamento hermenêutico que extrapola a *ratio decidendi* fixada no julgamento. O precedente afirmou a licitude da terceirização em abstrato, mas não suprimiu o controle jurisdicional sobre a fraude. A equiparação entre terceirização regular e pejetização artificial constitui simplificação incompatível com o modelo constitucional de tutela do trabalho.

O julgamento do Tema 725 representou, portanto, inflexão decisiva na compreensão jurídica da terceirização no Brasil. A partir dele, consolidou-se a admissibilidade da dissociação entre relação econômica e vínculo empregatício, inclusive nas atividades principais da empresa.

Todavia, o acórdão não enfrentou — ao menos de modo direto — a hipótese de utilização simulada de contratos empresariais para encobrir vínculos empregatícios, situação que ultrapassa a lógica da terceirização lícita e ingressa no campo da fraude trabalhista prevista no art. 9º da CLT. É nesse ponto que emerge a distinção central entre terceirização legítima e pejetização, tema que passa a ser examinado.

#### **4. DO LIAME ENTRE TERCEIRIZAÇÃO E PEJOTIZAÇÃO E A FRAUDE NOS CONTRATOS DE TRABALHO.**

A validade da terceirização pressupõe, como ponto de partida inafastável, a existência de uma relação jurídica triangular, composta por empresa prestadora de serviços, empresa tomadora e trabalhador (Stürmer; Fernandes, 2025). Essa triangulação não é mero formalismo estrutural: constitui elemento essencial à caracterização da terceirização lícita, pois evidencia a dissociação entre relação econômica e relação justralhista sem ocultação da figura do real empregador.

A Lei nº 6.019/1974, com as alterações promovidas pelas Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017, reforçou essa exigência ao estabelecer requisitos objetivos para a constituição e funcionamento da empresa prestadora, inclusive capital social mínimo compatível com a execução do contrato (Brasil, 1974). A exigência de capacidade econômica não é acidental: visa impedir que estruturas empresariais fictícias sirvam apenas como anteparo formal para diluição de responsabilidades.

Nesse mesmo sentido, os arts. 5º-A e 5º-D da Lei nº 6.019/1974 foram inseridos justamente para conter práticas fraudulentas de substituição de vínculos empregatícios por contratos empresariais. Como pontua Martinez (2020, p. 468), o legislador procurou evitar um “boom de pejetizações”, estabelecendo quarentena de dezoito meses tanto para ex-empregados que se tornassem sócios de empresa contratada quanto para empregados dispensados que passassem a prestar serviços à antiga empregadora via interposta pessoa jurídica.

A lógica subjacente é clara: impedir que a terceirização seja utilizada como mecanismo de simples metamorfose formal do vínculo de emprego. Contudo, o próprio desenvolvimento legislativo abriu espaços interpretativos que passaram a ser explorados de forma distorcida. O art. 442-B da CLT dispõe:

“A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.”

A norma buscou conferir segurança jurídica à contratação de autônomos genuínos. Entretanto, na prática, passou a servir de fundamento para a

institucionalização da pejetização: exige-se do trabalhador a constituição de pessoa jurídica como condição para a prestação de serviços, mesmo quando presentes os elementos típicos da relação empregatícia.

Surge, assim, o fenômeno da pejetização — expressão derivada de “PJ” (pessoa jurídica) — pela qual o trabalhador é compelido a constituir empresa para prestar serviços que, sob análise fática, configuram vínculo empregatício (Stürmer; Fernandes, 2025). A redução de encargos trabalhistas e previdenciários torna-se o principal incentivo à prática. Aqui reside a distinção nuclear: enquanto a terceirização pressupõe autonomia empresarial real da prestadora, a pejetização substitui artificialmente a pessoa física por uma pessoa jurídica desprovida de substância econômica própria.

A jurisprudência do TST tem reiteradamente reconhecido essa diferença, inclusive aplicando técnica de *distinguishing* em relação ao Tema 725 do STF, como se verifica no seguinte julgado em sede de Recurso de Revista de relatoria do Min. Alberto Bastos Balazeiro, entendeu que existe uma clara diferença entre a terceirização lícita de atividade-fim com a pejetização.

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. LEIS 13.465/15 E 13.467/17 TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS. EMPRESAS PRIVADAS. ATIVIDADE-FIM. POSSIBILIDADE. TEMA DE REPERCUSSÃO GERAL 725. SUBORDINAÇÃO DIRETA COM A EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS. CORRESPONDENTE BANCÁRIO. PREENCHIMENTO DOS REQUISITOS PREVISTOS NOS ARTS. 2º E 3º DA CLT. FRAUDE NA CONTRATAÇÃO. "PEJOTIZAÇÃO". *DISTINGUISHING* CONFIGURADO. MATÉRIA FÁTICA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA 1. O STF reconheceu a legalidade irrestrita da terceirização de serviços, podendo a contratação de trabalhadores ocorrer de forma direta ou por empresa interposta e para exercer indiscriminadamente atividades ligadas à atividade fim ou meio das empresas, não se configurando em tais circunstâncias relação de emprego entre a

contratante e o empregado da contratada (ADPF-324 e RE-958252 - Tema 725). 2. Ocorre, no entanto, que a jurisprudência desta Corte vem assentando o entendimento de que, reconhecida a fraude na contratação, ante a existência de subordinação direta do empregado à empresa tomadora dos serviços, não há que se falar em licitude da terceirização. 3. Assinale-se ainda que esta Corte, diante da decisão do STF quanto à licitude da terceirização nas hipóteses de "pejotização", em que restou afastada a irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante (AgRg-Rcl 39.351), vem entendendo que, caracterizado os requisitos clássicos da relação de trabalho, em que se reconhece a fraude na terceirização, configura-se o *distinguishing* da tese expressa pelo STF no Tema 725. Precedentes. 4. Assim, havendo elementos fáticos no acórdão regional que permitem concluir configurada fraude na contratação, ante a existência de subordinação direta do empregado à empresa tomadora dos serviços, resta configurado o *distinguishing* da tese expressa pelo STF no Tema 725. Agravo a que se nega provimento.

(TST - Ag-AIRR: 00106716520205030069, Relator.: Alberto Bastos Balazeiro, Data de Julgamento: 15/08/2023, 3ª Turma, Data de Publicação: 18/08/2023)

O acórdão é emblemático ao afirmar que o reconhecimento da licitude da terceirização pelo STF não impede o reconhecimento de fraude quando constatada subordinação direta e preenchimento dos requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT. A decisão explicita que o Tema 725 não legitima simulacros contratuais.

A fraude se materializa quando há mera substituição formal da pessoa física por pessoa jurídica, sem alteração substancial da dinâmica laboral. A relação permanece pessoal, onerosa, habitual e subordinada.

O fenômeno tem incidência marcante nas profissões de cunho intelectual. Como aponta Suijkerbuijk (2019), a Lei nº 11.196/2005, especialmente seu art. 129, foi utilizada como aparente fundamento para afastar incidência trabalhista na prestação de serviços intelectuais por meio de pessoa jurídica. Criou-se, assim, uma falsa impressão de blindagem jurídica, difundindo-se a pejotização nas carreiras médicas, advocatícias, bancárias e tecnológicas.

A distorção é ainda mais evidente quando se observa que o conceito jurídico de empresa — art. 966 do Código Civil — exige exercício profissional de atividade econômica organizada. Não existe empresa real sem atividade comercial efetiva. Como enfatiza Maurício Godinho Delgado (2025), não é a chancela cartorária que constitui personalidade empresarial. Empresa é fenômeno jurídico substantivo, vinculado ao efetivo empreender. A teoria da empresa, implícita no art. 966 do CC, não admite a instrumentalização de pessoa jurídica como mero invólucro para evasão de obrigações trabalhistas.

A mera criação formal de CNPJ, sem estrutura empresarial autônoma, configura simulacro. É nesse contexto que o art. 9º da CLT assume centralidade:

“Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

O dispositivo consagra o princípio da primazia da realidade sobre a forma. Conforme Delgado (2023, p. 244), o contrato de emprego tem gênese no mundo dos fatos, não no instrumento escrito. Se, na prática, estão presentes pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, impõe-se o reconhecimento do vínculo. O TST reafirma essa orientação no seguinte julgado:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. 1) PRELIMINAR DE NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL E DE CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. 2) PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS À RECLAMADA, PELO RECLAMANTE, NA

QUALIDADE DE SÓCIO DE EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS. ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO EVIDENCIADOS. PREVALÊNCIA DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. INCIDÊNCIA DOS PRINCÍPIOS DA IMPERATIVIDADE DAS NORMAS TRABALHISTAS E INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS. 3) HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO. ART. 62, I, DA CLT. 4) INTERVALO INTRAJORNADA. SÚMULA 437/TST. 5) ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. OJ 347/SBDI-I/TST. 6) INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. RESSARCIMENTO DE DESPESAS COM MANUTENÇÃO DE VEÍCULO E GASTOS COM COMBUSTÍVEL. SÚMULA 126/TST. 7) INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. PROPAGANDA OBRIGATÓRIA DA EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS EM VEÍCULO PESSOAL DO TRABALHADOR. DECISÃO DENEGATÓRIA DE SEGUIMENTO DO RECURSO DE REVISTA. MANUTENÇÃO. A relação de emprego é a principal fórmula de conexão de trabalhadores ao sistema socioeconômico existente, sendo, desse modo, presumida sua existência, desde que seja incontroversa a prestação de serviços (Súmula 212, TST). A Constituição da República, a propósito, elogia e estimula a relação empregatícia ao reportar a ela, direta ou indiretamente, várias dezenas de princípios, regras e institutos jurídicos. Em consequência, possuem caráter manifestamente excetivo fórmulas alternativas de prestação de serviços a alguém, por pessoas naturais, como, ilustrativamente, contratos de estágio, vínculos autônomos ou eventuais, relações cooperativadas e a fórmula apelidada de "pejotização". Em qualquer desses casos - além de outros -, estando presentes os elementos da relação de emprego, esta prepondera, impõe-se e deve ser cumprida. No caso da fórmula do art. 129 da Lei nº 11.196, de 2005, somente prevalecerá se o profissional pejotizado tratar-se de efetivo trabalhador autônomo ou

eventual, não predominando como mero simulacro ou artifício para impedir a aplicação da Constituição da República, do Direito do Trabalho e dos direitos sociais e individuais fundamentais trabalhistas. Trabalhando o obreiro cotidianamente no estabelecimento empresarial, com todos os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia, deve o vínculo de emprego ser reconhecido (art. 2º, caput, e 3º, caput, CLT), com todos os seus consectários pertinentes. Na hipótese em análise, o TRT deixou clara a circunstância de que o Reclamante, mesmo figurando como sócio de empresa, integrou, ao longo da prestação de serviços, a dinâmica empresarial, sendo sempre a ré destinatária principal e única do labor prestado. Por essas razões, deve ser mantido o reconhecimento da relação de emprego, nos moldes fixados pelo TRT. Vale destacar que o ramo trabalhista é norteado por princípios especiais que orientam toda a compreensão e aplicação das normas jurídicas na seara laboral. Para o caso concreto em análise, importante destacar o princípio da imperatividade das normas trabalhistas, segundo o qual as regras justralhistas são essencialmente imperativas, não podendo, de maneira geral, ter sua regência contratual afastada pela simples manifestação de vontade das partes. Para esse princípio, prevalece a restrição à autonomia da vontade no contrato trabalhista, em contraponto à diretriz civil de soberania das partes no ajuste das condições contratuais. Essa restrição é tida como instrumento assecuratório eficaz de garantias fundamentais ao trabalhador, em face do desequilíbrio de poderes inerentes ao contrato de emprego. Ademais, incide na hipótese o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, que traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato. A indisponibilidade inata aos direitos trabalhistas constitui-se, talvez, no veículo principal

utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualizar, no plano jurídico, a assincronia clássica existente entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego. O aparente contingenciamento da liberdade obreira que resultaria da observância desse princípio desponta, na verdade, como o instrumento hábil a assegurar efetiva liberdade no contexto da relação empregatícia: é que aquele contingenciamento atenua ao sujeito individual obreiro a inevitável restrição de vontade que naturalmente tem perante o sujeito coletivo empresarial. Assim, não há como assegurar o processamento do recurso de revista, uma vez que o agravo de instrumento interposto não desconstitui os termos da decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido. (TST - AIRR: 0001509-54 .2011.5.03.0136, Relator.: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 27/08/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: 29/08/2014)

A decisão é particularmente didática ao afirmar que fórmulas alternativas de prestação de serviços possuem caráter manifestamente excepcional. Estando presentes os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, esta deve prevalecer.

Além da primazia da realidade, a pejotização afronta diretamente: o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas (arts. 9º, 444 e 468 da CLT); o princípio da imperatividade das normas trabalhistas; e finalmente a própria lógica protetiva do Direito do Trabalho.

Não é juridicamente relevante o argumento de que o trabalhador “anuiu” à contratação como pessoa jurídica. A assimetria estrutural da relação de emprego impede que tal anuência seja considerada exercício pleno de autonomia privada.

A fraude pode ocorrer em dois momentos distintos (Suijkerbuijk, 2019): no ato da contratação — quando já se exige constituição de pessoa jurídica; no curso do contrato — quando o empregado é coagido a abrir empresa para continuar prestando os mesmos serviços. Nesta segunda hipótese, a gravidade é ainda maior, pois há mera continuidade fática sob nova roupagem formal.

O problema assume novas dimensões na economia digital. O debate sobre subordinação algorítmica, atualmente sob repercussão geral no STF (Tema 1291), evidencia que a tecnologia pode sofisticar mecanismos de controle sem eliminar subordinação jurídica. A forma de comando muda; a dependência estrutural permanece. Como alertam Delgado e Rodrigues (2025), a revolução digital intensificou informalidade, fragmentação sindical e cultura concorrencial predatória, ampliando espaços para disfarces contratuais.

Em síntese, a distinção entre terceirização lícita e pejotização fraudulenta repousa sobre um critério material: a existência — ou não — de autonomia empresarial real. Quando a pessoa jurídica é mero invólucro formal destinado a ocultar relação de emprego, incide o art. 9º da CLT, impõe-se a aplicação do princípio da primazia da realidade e devem ser reconhecidos todos os consectários trabalhistas. Diante desse quadro, torna-se imprescindível examinar, de modo sistemático, os elementos configuradores do vínculo empregatício, a fim de delimitar com precisão os critérios jurídicos que permitem distinguir terceirização legítima de fraude contratual.

Resta pontificar os elementos configuradores do vínculo empregatício mascarado. Inicialmente, cabe repisar que trabalho autônomo e pejotização são institutos completamente diferentes. O trabalho autônomo possui, necessariamente, autonomia e flexibilidade e é lícito. Já a pejotização é nada mais que a tentativa de esconder o vínculo empregatício, sob as vestes de um contrato por pessoa jurídica, o que é ilícito, tendo em vista o art. 9ª da CLT.

A relação de emprego é constituída quando presentes os quatro requisitos para sua caracterização: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. Para identificar se há fraude à relação de emprego ou se o contrato cumpre efetivamente sua finalidade conforme estabelecido no Código Civil, faz-se necessária a análise de determinadas circunstâncias específicas.

Cabe destacar que esses elementos ocorrem no mundo dos fatos, existindo independentemente do Direito (devendo, por isso, ser tidos como elementos fáticos). Em face de sua relevância sociojurídica, são eles, porém, captados pelo Direito, que lhes confere efeitos compatíveis (por isso devendo, em consequência, ser chamados de elementos fático-jurídicos). (Godinho, 2023, p. 338)

É possível destrinchar cada um dos requisitos, dar exemplos e trazer precedentes judiciais que os amparam. Inicialmente, quanto ao requisito da pessoalidade, é necessário que seja reconhecido que a prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural).

Destaca-se que os bens jurídicos tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade física e psíquica, segurança, igualdade em sentido substancial, bem-estar e lazer) importam à pessoa física, não podendo, em grande parte, ser usufruídos por pessoas jurídicas. (Godinho, 2023, p. 338)

Ou seja, diante da aplicação do princípio da realidade sobre a forma é possível verificar a sua existência. Essa é, inclusive, a diferença entre pejetização e terceirização: a existência, no campo dos fatos, da pessoalidade.

A pessoalidade prevê que o empregado é contratado pelas suas características e habilidades pessoais, não podendo se fazer substituir por outra pessoa na prestação dos serviços (Brasil, 2024)

Isso quer dizer que, em que pese o contrato seja realizado com pessoa jurídica, caso na prática implique na prestação de serviço por uma única pessoa, necessariamente, está caracterizado o requisito da pessoalidade. Nesse sentido, a jurisprudência do TRT da 7ª Região:

FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO - PARTICIPAÇÃO SOCIETÁRIA O FIM DE FRAUDAR A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA VIGENTE. Presentes estão os requisitos para a constituição da relação empregatícia entre autor e ré, quais sejam pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação. Inquestionável é a ocorrência do fenômeno da pejetização, uma vez que o empregador compele a pessoa natural a se estabelecer como pessoa jurídica, descaracterizando os requisitos para a constituição de vínculo empregatício, a fim de infringir as relações trabalhistas. (...). Sentença reformada. Recursos ordinário e adesivo conhecidos e dado provimento parcial ao do reclamante. (Grifo nosso)

(TRT-7 - ROT: 00004736720225070010, Relator.: FRANCISCO JOSÉ GOMES DA SILVA, 2ª Turma, Data de Publicação: 12/04/2023)

A onerosidade é um requisito que levanta poucas discussões e é praticamente incontroverso, uma vez que ambas as modalidades de contratação pressupõem a respectiva paga pelo labor prestado pelo contratado.

Quanto ao requisito da não eventualidade, cabe ao juízo que analisará os requisitos configuradores da relação de emprego notar se o labor era praticado na frequência que o torna não eventual ou se o trabalho é feito de forma esporádica, geralmente com atuação a depender da demanda.

Já o requisito da subordinação, junto com o da pessoalidade, é um dos mais controversos no momento de análise da suposta existência de pejetização, isso porque o art. 442-B, da CLT informa que A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação. Isto posto, consoante a legislação em vigor, a exclusividade e a continuidade não afastam a característica de autônomo, mas nada se fala em subordinação.

É ainda mais evidente que seja essa a principal diferença que o principal ponto trazido por aqueles que defendem a terceirização irrestrita é que fomentaria liberdade de organização produtiva. Liberdade essa que somente é garantida mediante autonomia e flexibilidade, palavras que não se coadunam com a pejetização. Pejetização é subordinação, só que mascarada.

Contudo, em sentido diverso, algumas cortes entendem que a opção por um regime autônomo afastaria a aplicação da legislação trabalhista, uma vez que supostamente seria um regime mais benéfico naquele caso em questão. Ou seja, nesse entorno, a legislação trabalhista poderia ser afastada em virtude de regimes de trabalho alterativos, desde que não seja reconhecida a vulnerabilidade daquele que foi contratado por meio de pessoa jurídica, o qual se presumiria vício de consentimento. Por exemplo, um acórdão do TRT da 5ª Região de relatoria da Desa. Viviane Maria Leite de Faria, a

qual destacou que o STF vem entendendo que o empregado vulnerável não poderia ser pejotizado:

TERCEIRIZAÇÃO. PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE NÃO  
 CARACTERIZADA. VÍNCULO DE EMPREGO NÃO  
 RECONHECIDO. A Corte Maior do país somente tem reconhecido a nulidade da contratação de trabalhador através de pessoa jurídica ("pejotização") quando se trata de trabalhador com baixa escolaridade, ou seja, que ostente uma condição de vulnerabilidade tal que lhe impossibilite de optar e compreender o contrato firmado. Tal conclusão se alinha com o entendimento firmado na ADPF 324, na ADI 5.625 e no RE-RG 958.252 (Tema 725), que considerou a liberdade de organização produtiva dos cidadãos e a licitude de outras formas de organização que não a relação de emprego. De mais a mais, somente há como se reconhecer o vínculo direto com a reclamada se estiverem presentes os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT para tanto, quais sejam: pessoalidade, onerosidade, prestação de serviços de natureza não eventual e a subordinação jurídica. Na ausência de qualquer deles, não há contrato de emprego. Recurso do reclamante a que se nega provimento. (Grifo nosso)

(TRT-5 - ROT: 00005381520235050194, Relator.: VIVIANE MARIA LEITE DE FARIA, Quinta Turma - Gab. Desa. Viviane Leite)

Já em sentido contrário, a jurisprudência trabalhista recente tem sinalizado maior abertura para reconhecer a validade de contratações por meio de pessoa jurídica, especialmente quando o prestador de serviços se enquadra como hipersuficiente. Nesses casos, destaca-se o argumento da autonomia da vontade e da simetria entre as partes como elementos que justificariam a contratação atípica. (Texeira, Hartmann, 2025)

Os tribunais têm reconhecido que, em setores especializados, a contratação por intermédio de pessoa jurídica constitui modelo comercial legítimo, especialmente quando

o prestador de serviços atua com diversos contratantes, organiza livremente sua jornada e auferir remuneração condizente com sua qualificação profissional. (Texeira, Hartmann, 2025).

Contudo, cumpre ressaltar que esse posicionamento não é uníssono, uma vez que nada na Constituição ou na CLT autoriza a conclusão de que direitos trabalhistas seriam alcançados apenas aos hipossuficientes. (Severo, 2025)

A Juíza do Trabalho Valdete Souza Severo (2025) entende que a palavra hipossuficiência deveria ser excluída da apreciação do ordenamento jurídico pátrio, uma vez que entende que a condição financeira/técnica é irrelevante no texto da Constituição, que explicitamente reconhece que a proteção social interessa a toda sociedade. A autora afirma ainda que tal alegação encontra respaldo internacional, especialmente nas recomendações 198 e 205 da OIT, que já foram referidas no STF. (Severo, 2025)

Muito embora, em mais um precedente do TRT da 5ª Região, restou-se consignado que para que haja ilicitude na pejetização, é necessário o vício de consentimento ou condição de vulnerabilidade.

PEJOTIZAÇÃO. CONCEITO ATUAL. DISTINÇÃO ENTRE PEJOTIZAÇÃO LÍCITA E ILÍCITA. LIMITES E REQUISITOS. A pejetização refere-se à prestação de serviços por meio da atuação do sócio da pessoa jurídica, constituída pelo próprio trabalhador. A pejetização lícita ocorre quando há efetiva autonomia contratual e deve ser restrita às atividades intelectuais, conforme disposto no artigo 129 da Lei n. 11.196/2005 e ratificado pelo Supremo Tribunal Federal - STF na ADC 6. Esse modelo aplica-se a trabalhadores de natureza científica, artística e cultural, excluindo aqueles que desempenham atividades predominantemente físicas ou operacionais. Recurso não provido. PRECEDENTES DO STF. REQUISITOS PARA A VALIDADE DA CONTRATAÇÃO POR PESSOA JURÍDICA OU CONTRATO AUTÔNOMO. VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR COMO FATOR INVALIDANTE. O Supremo Tribunal Federal - STF, ao julgar a ADPF

324 e o Tema 725 da Repercussão Geral, reconheceu a licitude da terceirização ampla, incluindo atividades-fim, e a possibilidade de contratação de trabalhadores por meio de pessoa jurídica ou contrato autônomo. Contudo, tais precedentes não autorizam automaticamente a exclusão do vínculo empregatício, sendo imprescindível a observância de dois requisitos fundamentais: (i) formalização expressa e escrita do contrato de prestação de serviços autônomo ou empresarial e (ii) condição de não vulnerabilidade do trabalhador, ou seja, alto grau de qualificação e remuneração compatível, demonstrando plena capacidade de negociação contratual. No caso concreto, o reclamante recebia apenas um salário-mínimo, o que faz presumir sua vulnerabilidade. Sentença mantida nesse particular.

(TRT-5 - ROT: 00007452120235050612, Relator.: JOSE CAIRO JUNIOR, Segunda Turma - Gab. Des. Marizete Menezes Corrêa)

Nesse mesmo precedente supracitado, o Relator Des. José Cairo Junior afirma que:

“...nesses casos, o STF reconhece que o trabalhador opta pela prestação de serviços como pessoa jurídica principalmente pelo fato de obter uma vantagem jurídica, mais precisamente pela redução nas alíquotas do imposto de renda e a isenção de contribuições previdenciárias.”

Ou seja, há a possibilidade de negociação quando se verifica vantagem ao profissional intelectual que atua com liberdade de negociação e de trabalho em si.

## **5. RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL E CONFLITOS DE COMPETÊNCIA.**

Ao exame, então, do instituto da Reclamação Constitucional, com especial enfoque em sua aplicação no âmbito da Justiça do Trabalho. Analisa-se sua natureza jurídica, finalidade e os desvios interpretativos que vêm sendo observados na prática forense. O objetivo é compreender de que modo esse instrumento — concebido para preservar a competência e garantir a autoridade das decisões dos tribunais superiores — tem sido utilizado, em determinados contextos, como mecanismo de rediscussão de matéria fática e probatória, em tensionamento com seus limites constitucionais e processuais.

Parte-se da análise de sua conformação constitucional, à luz do art. 102, I, I, da Constituição Federal, que prevê a reclamação para preservar a competência e assegurar a autoridade das decisões do Supremo Tribunal Federal (Mendes; Gonet, 2024, p. 1175). Em seguida, examina-se sua evolução jurisprudencial e legislativa, sobretudo após o fortalecimento do sistema de precedentes no ordenamento brasileiro.

Historicamente, a Reclamação Constitucional possuía feição próxima à atividade correicional, com natureza quase administrativa e possibilidade de manejo monocrático. Com o amadurecimento do sistema de precedentes, transformou-se em verdadeiro instrumento de integração e estabilização da jurisprudência, passando a representar manifestação institucional da própria Corte que instituiu o precedente vinculante, reafirmando sua autoridade e assegurando uniformidade interpretativa.

Caio Graco de Aguiar Sabo Mendes destaca que, sob influência da Teoria dos Poderes Implícitos norte-americana, a Reclamação Constitucional consolidou-se como mecanismo destinado a conferir efetividade aos poderes expressamente atribuídos ao STF pela Constituição, identificando-se com os objetivos da introdução da cultura de precedentes no Brasil (Mendes, 2016). Nesse sentido, o instituto impõe dever de autorreferência aos precedentes, em consonância com os ideais de coerência e integridade do sistema, especialmente após a redação conferida ao art. 988 do CPC (Mendes, 2016).

Com a Lei 13.256/2016, tornou-se expressa a hipótese de cabimento da reclamação para “garantir a observância de acórdão de recurso extraordinário com repercussão geral reconhecida ou de acórdão proferido em julgamento de recursos

extraordinário ou especial repetitivos”, desde que esgotadas as instâncias ordinárias, inclusive nas hipóteses de aplicação indevida da tese jurídica ou de sua não aplicação aos casos correspondentes (§4º do art. 988 do CPC) (Mendes, 2016).

Sob essa perspectiva, admite-se a reclamação em hipóteses de *distinguishing* incorreto realizado pela decisão reclamada, como meio de assegurar eficácia aos precedentes vinculantes, sob pena de esvaziamento da autoridade conferida pelo sistema inaugurado com a EC 45/2004 (Mendes, 2016).

Didier e Cunha (2023, p. 698) ressaltam que os tribunais possuem poderes implícitos necessários ao exercício de suas competências explícitas, de modo que a reclamação constitui manifestação desses poderes, voltada à defesa da competência e à preservação da autoridade das decisões. O STF, em controle concentrado, já entendeu que a reclamação não seria ação, mas manifestação do direito de petição (Didier; Cunha, 2023, p. 698). Contudo, após o CPC de 2015, consolidou-se posição dominante no sentido de reconhecer sua natureza de ação autônoma (Mendes; Gonet, 2024, p. 1610).

Essa conclusão decorre do fato de que a reclamação pode ensejar a cassação da decisão reclamada, com eventual avocação dos autos (Didier; Cunha, 2023, p. 700), depende de provocação da parte e não se desenvolve no mesmo processo em que praticado o ato impugnado (Didier; Cunha, 2023, p. 701). Não possui natureza recursal, pois não está prevista como recurso em lei federal e não pressupõe sucumbência (Didier; Cunha, 2023, p. 701).

Nos termos do art. 988, §5º, I, do CPC, é inadmissível após o trânsito em julgado, não podendo servir como sucedâneo de ação rescisória (Didier; Cunha, 2023, p. 709). Possui efeito obstativo, impedindo o trânsito em julgado (Didier; Cunha, 2023, p. 710), e exige, para seu cabimento, a existência de decisão em controle concentrado ou precedente obrigatório cuja autoridade tenha sido desrespeitada (Didier; Cunha, 2023, p. 710).

Entretanto, quando se ingressa no campo trabalhista, a aplicação do instituto exige cautela. Os precedentes nessa seara inserem-se em microssistema processual dotado de peculiaridades próprias (Sivonella, 2024). Assim, a aferição da aderência da decisão reclamada ao paradigma exige análise atenta das especificidades do processo do trabalho.

Roberta Sivonella (2024) identifica três desafios principais: (i) consideração das peculiaridades do microsistema em que o precedente foi formado; (ii) correta identificação dos elementos que compõem o precedente, especialmente a *ratio decidendi*; e (iii) crescente influência de fatores extrajurídicos na interpretação.

No âmbito trabalhista, a elevada carga fática das controvérsias intensifica a dificuldade de delimitação da *ratio decidendi*. Conforme Didier (2023, p. 737), a *ratio decidendi* corresponde à regra jurídica extraída dos fundamentos determinantes da decisão, aplicável a casos futuros cujos fatos sejam similares. Sua correta identificação pressupõe delimitação precisa do núcleo vinculante, distinguindo-o de argumentos periféricos.

A dificuldade de delimitação da *ratio decidendi* não é fenômeno exclusivamente brasileiro, mas no Brasil se agrava diante da multiplicidade argumentativa na formação dos precedentes, gerando incerteza quanto ao conteúdo efetivamente vinculante e ampliando a pulverização decisória nas Reclamações Constitucionais (Sivonella, 2024).

Essa problemática revela-se evidente nas controvérsias relacionadas ao Tema 725 de Repercussão Geral, à ADPF 324, à ADC 48 (transporte de cargas) e à ADI 5625 (contrato de parceria em salões de beleza) (Sivonella, 2024). A *ratio decidendi* do Tema 725 consiste na afirmação da licitude da terceirização da atividade-fim, com reconhecimento da liberdade empresarial de organização.

Todavia, o reconhecimento dessa *ratio decidendi* não impede o *distinguishing* quando o caso concreto apresenta fraude ou presença dos requisitos clássicos da relação de emprego. Didier e Cunha (2023, p. 738) ressaltam que, sendo o caso diverso daquele examinado no precedente, abre-se espaço para formação de novo precedente.

O Ministro Flávio Dino, na Rcl 73.411, enfatizou que a instância reclamada não afirmou invalidade geral da terceirização, mas reconheceu, no caso concreto, a presença dos atributos da relação de emprego, esclarecendo que nenhum precedente vinculante impede tal reconhecimento (Dino, 2024). A Lei 6.019/74, com as alterações das Leis 13.429/2017 e 13.467/2017, prevê requisitos para terceirização legítima, não afastando a possibilidade de reconhecimento judicial do vínculo quando tais requisitos não estejam presentes.

No mesmo sentido, o Ministro Luiz Fux, na Rcl 61.267/MG, fixou pressupostos para o seguimento da reclamação: (i) impossibilidade de revolvimento de fatos e provas; (ii) estrita aderência entre decisão reclamada e paradigma; e (iii) demonstração de teratologia na aplicação da tese firmada (Brasil, 2023).

Cabus e Sampaio (2024) destacam que a prevalência do precedente pressupõe estabilização do estado fático da demanda, pois não compete à Corte Superior deliberar sobre fatos imprecisos ou já definidos pelas instâncias ordinárias. A declaração de aderência ou não ao precedente exige exaurimento da via recursal ordinária (Cabus; Sampaio, 2024).

O crescimento exponencial das reclamações trabalhistas — 3.481 apenas em 2024, representando um terço das ações recebidas pelo STF, com aumento de 75% em relação a 2023 (Vittorazzi, 2025) — revela utilização ampliada do instituto como via alternativa de acesso à Corte.

Contudo, a verificação de fraude à luz do art. 9º da CLT demanda análise probatória. A declaração de fraude pressupõe exame das provas produzidas e da distribuição do ônus probatório (Cabus; Sampaio, 2024), o que é incompatível com a via estreita da Reclamação Constitucional.

Nesta toada, verifica-se a tensão estrutural entre Precedentes Vinculantes e Jurisdição Especializada. A consolidação do sistema de precedentes vinculantes após a Emenda Constitucional 45/2004 promoveu significativa centralização interpretativa no Supremo Tribunal Federal, especialmente mediante a repercussão geral. Tal modelo busca assegurar uniformidade, estabilidade e coerência na aplicação do direito constitucional.

Entretanto, a Constituição de 1988 também estruturou modelo de jurisdição especializada, atribuindo à Justiça do Trabalho competência própria para apreciar controvérsias oriundas das relações de trabalho (art. 114). Essa especialização não constitui mera divisão administrativa, mas expressão de opção constitucional voltada à concretização dos direitos sociais.

A tensão surge quando o mecanismo destinado à preservação da autoridade dos precedentes passa a incidir sobre decisões cuja fundamentação repousa predominantemente na análise fático-probatória. Se a Reclamação Constitucional é

utilizada para reavaliar a subsunção de fatos ao precedente, corre-se o risco de substituição indireta do juízo natural competente pela instância constitucional.

O problema não reside na autoridade do precedente, mas na expansão interpretativa de sua *ratio decidendi*. A delimitação precisa do núcleo vinculante torna-se condição necessária para evitar que o controle de aderência se transforme em reexame do caso concreto. Em matéria trabalhista, essa cautela é ainda mais relevante, dada a centralidade da primazia da realidade e a elevada densidade fática das controvérsias.

A preservação da integridade do sistema de precedentes exige, portanto, distinção rigorosa entre controle de constitucionalidade e revisão de matéria probatória. Do contrário, instala-se tensão sistêmica capaz de comprometer o equilíbrio entre centralização interpretativa e autonomia jurisdicional especializada.

A transformação da Reclamação Constitucional em mecanismo de revisão indireta de matéria fática desafia sua própria natureza jurídica. Ao admitir o reexame de decisões trabalhistas fundadas na primazia da realidade, corre-se o risco de converter o instituto em instância recursal extraordinária paralela, desvirtuando sua função originária de preservação de competência e autoridade decisória.

Ainda que haja decisão do Ministro Alexandre de Moraes admitindo exame sob perspectiva jurídica quando afastada lei civil pela aplicação do princípio da primazia da realidade (Brasil, 2023), essa orientação não parece consolidada, pois a própria legislação de regência da terceirização não exclui o reconhecimento judicial do vínculo quando ausentes seus requisitos. Se prevalecer a tese de que o simples reconhecimento da primazia da realidade viola o Tema 725, chegar-se-ia à conclusão de que a CLT se tornaria opcional, esvaziando o art. 9º da CLT e invertendo a lógica interpretativa do art. 112 do Código Civil.

Nesse cenário, emergem dois pontos centrais: (i) a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar demandas envolvendo fraude na pejetização; e (ii) o ônus da prova quanto à alegação de fraude. A análise desses temas exige rigor na delimitação da *ratio decidendi* dos precedentes invocados e respeito aos limites processuais da Reclamação Constitucional, sob pena de sua transformação indevida em sucedâneo recursal e de comprometimento da autonomia da Justiça do Trabalho.

## 6. COMPETÊNCIA JURISDICIONAL PARA RECONHECIMENTO DE FRAUDES.

A definição adequada da competência jurisdicional constitui elemento central para a efetividade da tutela trabalhista, especialmente em hipóteses que envolvem práticas destinadas a mascarar vínculos empregatícios. Em um cenário de crescente complexificação das formas de contratação, torna-se imprescindível não apenas compreender os fundamentos constitucionais que delimitam a competência da Justiça do Trabalho, mas também avaliar os reflexos práticos dessa delimitação na identificação e no enfrentamento de fraudes contratuais.

De início, impõe-se retomar os parâmetros constitucionais que estruturam a competência trabalhista, evidenciando o papel institucional atribuído à Justiça do Trabalho na solução de conflitos oriundos das relações laborais. Nesse contexto, emerge o debate acerca da especialização dessa Justiça em contraste com a Justiça comum, sobretudo nas situações limítrofes em que o vínculo de emprego é dissimulado sob roupagens contratuais civis ou empresariais.

A competência da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar fraudes envolvendo pejetização encontra fundamento direto no art. 114 da Constituição Federal e é reforçada pela doutrina de Delgado (2025). Conforme sustenta o autor, nas hipóteses em que se verifica a criação artificial de pessoa jurídica que “não transcende a pessoa natural do trabalhador, representando uma ficção que não empreende por si”, a atuação jurisdicional trabalhista revela-se imprescindível.

Além disso, a concretização dos direitos sociais assegurados aos trabalhadores integrados à atividade empresarial enfrenta resistência de segmentos do empresariado que buscam afastar o cumprimento de obrigações trabalhistas, fiscais e previdenciárias. Tal contexto constitui uma das razões estruturantes da própria existência institucional da Justiça do Trabalho, cujo poder jurisdicional para apreciar esses conflitos encontra-se previsto no art. 114, caput e inciso I, da Constituição Federal, conforme reconhecido pelo Supremo Tribunal Federal (Delgado, 2025).

Segundo Delgado (2025), tais práticas atingem diretamente os direitos sociais previstos nos arts. 7º e 8º da Constituição, cabendo ao Estado — e, em especial, à Justiça do Trabalho — reconhecer a relação de emprego sempre que a forma jurídica for utilizada para fraudar a realidade fática.

A definição da competência também deve ser analisada à luz da teoria da asserção, amplamente acolhida no ordenamento jurídico brasileiro. Com a evolução do Direito Processual no século XX, a Teoria Eclética da Ação foi superada pela Teoria da Asserção, que deslocou a análise das condições da ação para o momento inicial de apreciação da petição inicial. Nessa perspectiva, presume-se, em caráter preliminar, a veracidade das alegações formuladas pelo autor, permitindo que a aferição de legitimidade e interesse processual seja realizada com base na narrativa da exordial (Koury, 2024).

Caso, no curso da instrução, as alegações do réu suscitem controvérsia acerca das condições da ação, a decisão sobre tais questões assume natureza de mérito, reforçando a instrumentalidade do processo e sua finalidade primordial de resolução do conflito (Koury, 2024).

A competência não se define pelo direito material que ao final venha a ser reconhecido, mas pela natureza da relação jurídica afirmada na causa de pedir. Tal compreensão foi explicitada no Conflito de Competência 6.959, julgado em maio de 1990, sob relatoria do Ministro Sepúlveda Pertence:

“Para saber se a lide decorre da relação de trabalho não tenho como decisivo, data venia, que a sua composição judicial penda ou não de solução de temas jurídicos de direito comum, e não, especificamente, de direito do trabalho. O fundamental é que a relação jurídica alegada como suporte do pedido esteja vinculada, como o efeito à sua causa à relação empregatícia.”

Assim, uma vez articulada, na causa de pedir, a existência de relação jurídica regida pela CLT — inclusive sob alegação de pejetização — fixa-se a competência da Justiça do Trabalho, pois “se a causa de pedir é a relação jurídica de natureza celetista,

pretendendo-se parcelas trabalhistas, a análise do tema cabe à Justiça do Trabalho, e não à Justiça comum” (Delgado, 2025).

O Supremo Tribunal Federal consolidou entendimento no sentido de que a competência material é definida pela causa de pedir e pelo pedido formulado na ação, cabendo à Justiça do Trabalho julgar demandas fundadas em relação jurídica regida pela CLT (CC 7.815; CC 7.950):

Ementa: COMPETÊNCIA – CONFLITO. Envolvendo o conflito de competência o Tribunal Superior do Trabalho e Juízo de Direito, incumbe ao Supremo apreciá-lo. CONFLITO DE COMPETÊNCIA – JUSTIÇA COMUM VERSUS JUSTIÇA DO TRABALHO. A definição da competência decorre da ação ajuizada. Tendo como causa de pedir relação jurídica regida pela Consolidação das Leis do Trabalho e pleito de reconhecimento do direito a verbas nela previstas, cabe à Justiça do Trabalho julgá-la. (CC 7815; Órgão julgador: Tribunal Pleno; Relator(a): Min. MARCO AURÉLIO; Julgamento: 12/06/2019; Publicação: 07/08/2019).

Ementa: COMPETÊNCIA – CONFLITO. Envolvendo o conflito de competência o Tribunal Superior do Trabalho e Tribunal de Justiça, incumbe ao Supremo apreciá-lo. CONFLITO DE COMPETÊNCIA – JUSTIÇA COMUM VERSUS JUSTIÇA DO TRABALHO. A definição da competência decorre da ação ajuizada. Tendo como causa de pedir relação jurídica regida pela Consolidação das Leis do Trabalho e pleito de reconhecimento do direito a verbas nela previstas, cabe à Justiça do Trabalho julgá-la. (CC 7950; Órgão julgador: Tribunal Pleno; Relator(a): Min. MARCO AURÉLIO; Julgamento: 14/09/2016; Publicação: 01/08/2017).

Tais precedentes reforçam a centralidade da teoria da asserção na delimitação da competência, afastando soluções baseadas exclusivamente na qualificação formal do

contrato. A Ordem dos Advogados do Brasil também converge nesse entendimento. A secretária-geral do Conselho Federal da OAB, Rose Morais, afirma que a entidade defende a competência constitucional da Justiça do Trabalho para apreciar demandas em que se discute a existência de vínculo de emprego. Segundo a jurista, cabe à Justiça especializada examinar com profundidade as transformações nos modelos produtivos e nas formas de contratação, definindo o foro natural para apuração de alegações de vínculo trabalhista.

Rose Morais ressalta:

"Porque não estamos aqui afirmando que toda a 'pejotização' é fraudulenta. E é precisamente nesse contexto que se manifesta a importância das instituições e das atribuições dos diversos atores envolvidos. É crucial que se defina, com clareza, qual é o foro natural e adequado para a apuração de alegações de vínculo trabalhista".

Sustenta, ainda, que a Justiça do Trabalho dispõe de técnicas e procedimentos especializados para declarar a validade ou nulidade desses atos e reconstituir a realidade jurídica quando comprovado o desvio de finalidade, afirmando que "Nenhum outro ramo do Judiciário dispõe, de maneira tão sistemática, do instrumental e da sensibilidade necessários para proceder essa verificação".

No plano teórico, Didier (2023, p. 288) assevera que a competência em razão da matéria é determinada pela natureza da relação jurídica controvertida, definida pelo fato jurídico que lhe dá causa, ou seja, pela causa de pedir. É pelo mesmo raciocínio que se justifica a existência das varas criminais: havendo discussão sobre a ocorrência de crime, cabe ao juízo penal examinar a presença de seus requisitos.

Com base nesse critério, o STJ entendeu pela competência da Justiça comum para processar e julgar ação de cobrança ajuizada por profissional liberal contra cliente (Brasil, 2009). Conforme consignado:

"A competência *ratione materiae* se define em função da natureza jurídica da pretensão deduzida, demarcada pelo pedido e pela causa de pedir".

E ainda:

“não se referindo a inicial, em nenhum momento, a verbas contempladas pela CLT, versando, ao contrário, pedido de cumprimento de cláusulas constantes do contrato de prestação de serviços, e embasado o pedido em normas de direito privado, não se qualifica como trabalhista a pretensão, impondo-se a competência da Justiça comum” (Brasil, 2009).

Situação diversa ocorre quando se alega que a forma empresarial foi utilizada como artifício para fraudar relação empregatícia. Nesse caso, a causa de pedir aponta para vínculo de trabalho, atraindo a competência da Justiça do Trabalho. Superada a questão da competência, passa-se à análise do ônus da prova.

O ônus da prova consiste no encargo atribuído ao sujeito para demonstrar alegações fáticas, cuja inobservância pode colocá-lo em situação de desvantagem processual (Didier; Braga; Oliveira, 2023, p. 136). Pode ser distribuído de forma estática, dinâmica ou por convenção, sendo que o legislador realiza a distribuição estática e abstrata (Didier; Braga; Oliveira, 2023, p. 136).

Nos termos do art. 373 do CPC, incumbe ao autor provar o fato constitutivo de seu direito e ao réu os fatos impeditivos, modificativos ou extintivos (Didier; Braga; Oliveira, 2023, p. 137).

A Instrução Normativa nº 39/2016 do TST, em seu art. 3º, VII, prevê a aplicação do art. 373, §§1º e 2º, do CPC ao Processo do Trabalho, admitindo a distribuição dinâmica do ônus da prova, mas afastando o ônus negociado, por incompatibilidade com normas de ordem pública.

Com a Reforma Trabalhista, os parágrafos do art. 818 da CLT passaram a prever expressamente a distribuição dinâmica do ônus probatório, permitindo ao magistrado redistribuí-lo conforme a aptidão para a produção da prova, especialmente diante da hipossuficiência do trabalhador.

Antes do julgamento do Tema 725, o TST entendia que a mera prestação de serviços gerava presunção relativa de vínculo empregatício, de modo que, admitida a prestação e negado o vínculo, caberia ao empregador demonstrar fato impeditivo (Brasil, 2021).

Após o Tema 725 do STF, contudo, o TST realizou *distinguishing* e assentou que:

“a jurisprudência desta Corte vem assentando o entendimento de que, reconhecida a fraude na contratação, ante a existência de subordinação direta do empregado à empresa tomadora dos serviços, não há que se falar em licitude da terceirização” (Brasil, 2024).

Portanto, impõe-se a demonstração de que o contrato formal de prestação de serviços encobre relação empregatícia que preenche os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT. Nesse contexto, embora à reclamada caiba afastar as pretensões autorais, incumbe ao reclamante demonstrar os elementos constitutivos do vínculo. A prova da presença dos requisitos da relação de emprego constitui fato constitutivo do direito alegado, nos termos do art. 818 da CLT e do art. 373 do CPC. Tal entendimento encontra eco na jurisprudência:

VÍNCULO DE EMPREGO. "PEJOTIZAÇÃO". SOCIEDADE EMPRESÁRIA LIMITADA. POSSIBILIDADE. ÔNUS DA PROVA. A figura da "pejotização" ocorre quando o tomador de serviços, a fim de burlar a legislação trabalhista, impõe que o trabalhador constitua pessoa jurídica, a fim de realizar a prestação de serviços, mantido o trabalho realizado por pessoa física, não eventual, subordinado e oneroso. Em que pese não haver óbice, para o reconhecimento do vínculo de emprego, quando o prestador de serviços tenha constituído sociedade empresária limitada para tanto, é seu ônus comprovar, através da juntada do contrato social, que esta foi constituída sob a forma unipessoal, ou que, na existência de outros

sócios, esses também foram inseridos com intuito fraudulento, de modo a desvirtuar o pacto societário. Inexistindo prova de que o autor integrou a pessoa jurídica que prestou serviços à ré, bem como de que esta se tratava de sociedade unipessoal, fica rechaçada a alegação de fraude na relação entabulada entre as partes contratantes. Recurso do Autor que se nega provimento. (TRT-9 - ROT: 00017235420175090011, Relator.: JANETE DO AMARANTE, Data de Julgamento: 02/03/2023, 7ª Turma, Data de Publicação: 07/03/2023).

O fenômeno observado revela tensão estrutural entre o sistema de precedentes vinculantes e a autonomia jurisdicional especializada. Se, por um lado, o STF exerce função uniformizadora, por outro, a Constituição preserva espaço decisório próprio à Justiça do Trabalho. A delimitação desses espaços não pode ser realizada por meio de expansão interpretativa da Reclamação Constitucional.

Conclui-se que, sendo ônus do trabalhador demonstrar a presença dos requisitos da relação de emprego para afastar a incidência do contrato formal de prestação de serviços autônomos, a distribuição do ônus probatório deve observar essa lógica, sem prejuízo da aplicação da técnica dinâmica quando as peculiaridades do caso concreto assim exigirem.

## **7. CONSIDERAÇÕES FINAIS.**

Este trabalho teve como objetivo principal avaliar os limites da competência jurisdicional para o reconhecimento de fraudes em terceirizações mediante pejetização, buscando responder à problemática proposta e ampliar a compreensão acerca das controvérsias que envolvem a aplicação do Tema 1389 de Repercussão Geral do Supremo Tribunal Federal no âmbito da Justiça do Trabalho.

Durante o desenvolvimento do tema foi possível identificar que a distinção entre terceirização lícita e pejetização ilícita representa um dos principais desafios contemporâneos do Direito do Trabalho brasileiro, demandando uma extensão interpretativa dos princípios constitucionais e trabalhistas para que seja possível acompanhar as transformações decorrentes da Reforma Trabalhista de 2017 e das decisões vinculantes proferidas pelo Supremo Tribunal Federal.

A esse respeito, é imprescindível pontuar sobre o princípio da primazia da realidade sobre a forma e o princípio da proteção ao trabalhador. Ambos estão consolidados no ordenamento justralhista e na Constituição Federal de 1988, constituindo pilares fundamentais para a identificação de fraudes contratuais que visam mascarar verdadeiras relações de emprego sob o manto formal de contratos civis ou empresariais.

A competência jurisdicional na atualidade não diz respeito somente à análise formal dos contratos, mas também à verificação concreta da presença dos elementos caracterizadores do vínculo empregatício: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. Desse modo, o entendimento acerca da competência material da Justiça do Trabalho não se limitou ao longo do tempo, pois vem se adaptando para garantir a efetividade dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores.

Visto isso, é necessário um equilíbrio entre a liberdade de organização empresarial e as garantias fundamentais dos trabalhadores, de modo que o exercício da livre iniciativa não seja prejudicado e, ao mesmo tempo, garantir que as inovações nos modelos de contratação não possam violar os direitos trabalhistas mediante práticas fraudulentas.

No que diz respeito aos cenários das relações de trabalho, é indiscutível que inúmeros trabalhadores se colocam todos os dias em situações em que são compelidos a constituir pessoa jurídica para prestar serviços essencialmente subordinados, suportando circunstâncias como essa devido a condições de desigualdade negocial e necessidade econômica.

Nesse sentido, observando a hipossuficiência inerente às relações laborais, tendo em vista que o trabalhador necessita de proteção estatal, torna-se latente a necessidade de uma delimitação clara da competência jurisdicional e uma análise cuidadosa do ônus probatório em casos de alegada pejetização.

No que diz respeito à distribuição do ônus da prova nas demandas que envolvem reconhecimento de fraude em terceirizações, ressalta-se que compete ao trabalhador demonstrar a presença dos requisitos configuradores da relação de emprego, aplicando-se, contudo, a teoria da distribuição dinâmica do ônus probatório quando evidenciada maior facilidade probatória por parte do empregador. No entanto, é entendimento consolidado na Justiça do Trabalho que a análise deve privilegiar a realidade fática subjacente aos contratos formais.

Sendo assim, observando os princípios norteadores do Direito do Trabalho, é necessário que em todo momento a competência constitucional da Justiça especializada seja plenamente preservada, assegurando à parte hipossuficiente um amparo jurisdicional efetivo, tendo em vista que os polos da relação não partem de posições equivalentes. É imprescindível que a atuação jurisdicional seja pautada pelo equilíbrio e que a boa-fé objetiva se faça presente plenamente.

Conforme os casos apresentados neste trabalho, observa-se entendimento jurisprudencial no sentido de que, caracterizados os elementos da relação de emprego, configura-se o *distinguishing* em relação ao Tema 725 do STF, legitimando o reconhecimento judicial do vínculo empregatício. Portanto, a mera existência de pessoa jurídica interposta não afasta, por si só, a competência da Justiça do Trabalho nem impede a declaração de nulidade do contrato quando comprovada a fraude à legislação trabalhista.

A competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar ações que envolvem alegações de pejetização encontra fundamento direto no artigo 114, inciso I, da Constituição Federal, que atribui à Justiça especializada a apreciação de todas as ações oriundas da relação de trabalho. Por seu turno, a teoria da asserção consolida-se como critério determinante para a definição da competência, devendo-se considerar a causa de pedir e o pedido formulado na petição inicial, e não a solução jurídica que eventualmente será conferida ao caso concreto.

Uma vez configurados os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, as normas trabalhistas serão aplicadas independentemente da forma contratual adotada pelas partes. Se houver reconhecimento judicial de fraude mediante pejetização, as devidas consequências jurídicas serão estabelecidas, podendo o trabalhador pleitear

todos os direitos trabalhistas suprimidos. Conforme entendimento jurisprudencial apresentado neste trabalho, o reconhecimento do vínculo empregatício em casos de pejetização fundamenta-se na aplicação do artigo 9º da CLT, que declara nulos os atos praticados com objetivo de fraudar a legislação trabalhista.

Tal posicionamento, com fundamento nos princípios constitucionais e nos precedentes do Tribunal Superior do Trabalho, mostra-se adequado na atualidade, mas com o avanço do debate é necessário que os Tribunais, sobretudo o Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 1389 de Repercussão Geral, perceber que existem vários tipos de contratação em diferentes modos, de modo a caber à Justiça do Trabalho processar e julgar causas dessa Natureza.

Dessa forma, passa-se a restringir ainda mais os limites da análise fático-probatória em sede de Reclamação Constitucional, com o propósito de preservar a autonomia da Justiça do Trabalho e evitar a transformação desse instrumento em sucedâneo recursal.

O uso inadequado da Reclamação Constitucional como meio de revisão de matéria fático-probatória representa potencial comprometimento à competência constitucional da Justiça do Trabalho e à efetividade da tutela jurisdicional dos direitos trabalhistas. Dessa forma, para que haja proteção adequada aos trabalhadores submetidos a práticas de pejetização, a atuação do Supremo Tribunal Federal deve ser limitada ao controle abstrato de constitucionalidade e à verificação de aderência estrita entre as decisões reclamadas e os precedentes vinculantes, sendo vedada a reanálise de fatos e provas que fundamentaram o reconhecimento do vínculo empregatício pelas instâncias ordinárias.

O reconhecimento da fraude em contratos de terceirização, que é consequência da aplicação do princípio da primazia da realidade, abarca uma análise específica das circunstâncias concretas da prestação de serviços, verificando-se a presença de subordinação jurídica, pessoalidade e demais elementos caracterizadores da relação de emprego. Nesse sentido, a competência para essa análise pertence constitucionalmente à Justiça do Trabalho, como expressão de sua especialização na matéria e de seu papel institucional na concretização dos direitos sociais fundamentais.

Dessa forma, a interpretação expansiva da Reclamação Constitucional produz tensão sistêmica com o modelo constitucional de jurisdição especializada delineado no art. 114 da Constituição, tratando-se de questão afeta ao direito material do trabalho e não meramente à liberdade contratual, impossibilitando a cassação indiscriminada de decisões trabalhistas mediante Reclamações Constitucionais que demandariam reanálise probatória, evitando assim a usurpação de competência e o esvaziamento da proteção trabalhista.

Evita-se, dessa maneira, o fenômeno da precarização generalizada das relações de trabalho, que ocorre quando decisões judiciais baseadas em análise detida de fatos e provas são sumariamente cassadas por instâncias superiores sem o devido respeito aos limites procedimentais da Reclamação Constitucional, ocasionando insegurança jurídica e desestímulo ao combate às fraudes trabalhistas.

O artigo aponta importantes contribuições para a delimitação da competência jurisdicional em matéria de fraudes em terceirizações, destacando-se a relevância do tema diante do aumento exponencial de Reclamações Constitucionais que questionam decisões da Justiça do Trabalho. Assim, reafirma-se a pertinência da investigação, especialmente em um contexto marcado pelo julgamento pendente do Tema 1389 de Repercussão Geral no Supremo Tribunal Federal. O uso expansivo da Reclamação Constitucional no contexto trabalhista revela tensão estrutural entre modelo de precedentes vinculantes e autonomia jurisdicional especializada, exigindo delimitação rigorosa da *ratio decidendi* e preservação do espaço cognitivo das instâncias ordinárias.

Portanto, ressalta-se que existe, sim, uma competência constitucional inequívoca da Justiça do Trabalho para processar e julgar ações que envolvam reconhecimento de vínculo empregatício mediante declaração de nulidade de contratos de pejetização, uma vez que existem fundamentos normativos e principiológicos específicos que sustentam essa atribuição jurisdicional.

A competência trabalhista não é apenas regra formal de repartição jurisdicional, mas instrumento de concretização constitucional dos direitos sociais. De forma específica, já existe consolidação jurisprudencial no Tribunal Superior do Trabalho acerca da legitimidade do *distinguishing* entre o Tema 725 do STF e os casos concretos de reconhecimento de fraude mediante pejetização.

Quanto ao ônus da prova, conclui-se que compete ao trabalhador demonstrar os elementos configuradores da relação de emprego (pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação), cabendo ao empregador, que alega fato impeditivo do direito vindicado, comprovar a efetiva autonomia e a regularidade da contratação por pessoa jurídica, aplicando-se subsidiariamente a distribuição dinâmica do ônus probatório quando demonstrada maior aptidão de uma das partes para a produção da prova.

Não obstante os avanços alcançados, é necessário reconhecer algumas limitações inerentes ao estudo: a predominância de decisões monocráticas em Reclamações Constitucionais, a ausência de julgamento definitivo do Tema 1389 de Repercussão Geral e a multiplicidade de entendimentos divergentes no âmbito do próprio Supremo Tribunal Federal, o que delimita o escopo das conclusões apresentadas. Tais restrições, contudo, abrem possibilidades para pesquisas futuras que possam aprofundar a discussão sobre os limites da Reclamação Constitucional em matéria trabalhista e os parâmetros para aplicação dos precedentes vinculantes do STF.

## REFERÊNCIAS.

BARROSO, Luís Roberto. Anotação para voto oral na ADPF 324 e RE 958.252. Supremo Tribunal Federal, agosto de 2018. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/dl/stf-sinaliza-possibilidade.docs>. Acesso em: 03 nov. 2025.

BRANCO, Paulo Gustavo G.; MENDES, Gilmar. **Curso de Direito Constitucional - Série IDP** - 19ª Edição 2024. 19. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. p.1174. ISBN 9786553629417. Disponível em:

<https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553629417/>. Acesso em: 13 nov. 2025.

BRASIL. Código Civil. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm). Acesso em: 04 nov. 2025.

BRASIL. Constituição Federal. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaoocomplicado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaoocomplicado.htm). Acesso em: 03 nov. 2025.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (STJ). Súmula 363, publicada em 15.10.2008. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/publicacaoinstitucional/index.php/sumstj/article/viewFile/5575/569>.

Acesso em: 17 nov. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). Conflito de Competência 7.815 – Rio Grande do Norte. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4416117>. Acesso em: 17 nov. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). Conflito de Competência 7.950 – Rio Grande do Norte. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4943439>. Acesso em: 17 nov. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). EMB.DECL. NA RECLAMAÇÃO 73.411, relator Cristiano Zanin, 1ª turma, publicado em 21/02/2025, voto do ministro Relator. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=7089008>. Acesso em: 13 nov. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). EMB.DECL. NA RECLAMAÇÃO 73.411, relator Cristiano Zanin, 1ª turma, publicado em 21/02/2025, voto do ministro Flavio Dino. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=7089008>. Acesso em: 13 nov. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). Reclamação 61.267, relator Luiz Fux, 1ª turma, publicado em 28/09/2023. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/dl/rc/rci-cabify-61-267.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). Reclamação 61438, relator Cristiano Zanin, 1ª turma, publicado em 09/10/2023. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/2002703709>. Acesso em: 14 nov. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). RECURSO EXTRAORDINÁRIO 958.252 MINAS GERAIS. Relator: Luiz Fux. Publicação: 13/09/2019. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=750817537>.

Acesso em: 03 nov. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). RECURSO EXTRAORDINÁRIO 1.446.336 RIO DE JANEIRO. Relator: Edson Fachin. Publicação: 02/07/2024. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/repercussao-geral13829/false>. Acesso em:

03 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (TRT-5). ROT: 00005381520235050194, Relator: VIVIANE MARIA LEITE DE FARIA, Quinta Turma - Gab. Des. Viviane Leite. Data de publicação: 27/09/2024. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-5/2762948053/inteiro-teor2762948058?origin=serp>. Acesso em: 17 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (TRT-5). ROT: 00007452120235050612, Relator: JOSE CAIRO JUNIOR, Segunda Turma - Gab. Des. Marizete Menezes Corrêa. Data da publicação: 26/04/2025. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-5/3534527061/inteiro-teor-3534527063?origin=serp>. Acesso em: 17 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT-7). Recurso ordinário 00004736720225070010, Relator: FRANCISCO JOSÉ GOMES DA SILVA, 2ª Turma, Data de Publicação: 12/04/2023. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-7/1810899996>. Acesso em: 17 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT-9). ROT: 00017235420175090011, Relator: JANETE DO AMARANTE, Data de Julgamento: 02/03/2023, 7ª Turma, Data de Publicação: 07/03/2023. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-9/1777998326>. Acesso em: 18 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Ag-AIRR: 0021077-24.2016.5.04.0663, Relator: Alberto Bastos Balazeiro, Data de Julgamento: 16/04/2024, 3ª Turma, Data de Publicação: 19/04/2024. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2397973764>. Acesso em: 18 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Ag-AIRR: 00106716520205030069, Relator: Alberto Bastos Balazeiro, Data de Julgamento: 15/08/2023, 3ª Turma, Data de Publicação: 18/08/2023. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1936627742>. Acesso em: 17 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Ag-AIRR 10009060420195020041, Relator: Alexandre De Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 05/11/2021, 3ª Turma, Data de Publicação: 12/11/2021. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1315236685>. Acesso em: 17 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Recurso de Revista 0024650-39.2022.5.24.0005. Relator: Breno Medeiros. Publicação: 12/06/2024. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2554596156>. Acesso em: 17 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Súmula nº 126, publicada em 21/11/2003. Disponível em: [https://www.coad.com.br/busca/detalhe\\_16/1082/Sumulas](https://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/1082/Sumulas). Acesso em: 14 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Súmula nº 331 do TST. Contrato de prestação de serviços. legalidade (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Disponível em:

[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html).

Acesso em: 03 nov. 2025.

CABÚS NETO, Jamil; SAMPAIO SUÑÉ, Renata. **Do (ab)uso das reclamações constitucionais em matéria trabalhista à luz da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal**. Direito UNIFACS – Debate Virtual - Qualis A2 em Direito, n. 287, 2024.

CAMPOS, André Gambier. **A terceirização no Brasil e as distintas propostas de regulação**. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho; RODRIGUES, Bruno Alves. **Trabalho prestado por pessoa humana mediante o envoltório formal da pessoa jurídica: Aspectos analíticos socioeconômicos, institucionais e jurídicos, inclusive sobre a competência da Justiça do Trabalho**. Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas, v. 11, n. 1, p. 14-32, 2025.

DIDIER JR., Fredie. **Curso de Direito Processual Civil – v. 1 – introdução ao Direito Processual Civil, Parte Geral e processo do conhecimento**. 25. ed., rev., atual e ampl. São Paulo: Editora JusPodivm, 2023.

DIDIER JR. Fredie; BRAGA, Paula Sarno; OLIVEIRA, Rafael Alexandria. **Curso de Direito Processual Civil – v. 2 – Teoria da prova, direito probatório, decisão, precedente, coisa julgada, processo estrutural e tutela provisória**. 18. ed., ver., atual e ampl. São Paulo: Editora JusPodivm, 2023.

DIDIER JR., Fredie; CUNHA, Leonardo Carneiro da. **Curso de Direito Processual Civil – v. 3 – Meios de impugnação às decisões judiciais e processo nos tribunais**. 20. ed., rev., atual e ampl. São Paulo: Editora JusPodivm, 2023.

FERNANDES, Juliano Gianechini; STÜRMER, Gilberto. **Contrato de trabalho do advogado com escritório de advocacia: Supremo Tribunal Federal aplicando regras da terceirização na pejetização**. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, v. 16, n. 31, p. 23-44, 2025.

KOURY, Luiz Ronan Neves. **A competência constitucional da Justiça do Trabalho e as recentes decisões do STF: a necessidade de consideração dos fatos constitucionais**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 90, n. 4, p. 61-74, 2024.

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

MENDES, Caio Graco de Aguiar Sabo. Reclamação Constitucional. 2016. Disponível em: <https://repositorio.idp.edu.br/handle/123456789/2181>. Acesso em: 13 nov. 2025.

NOVAIS, Eugênio. OAB defende no STF a competência constitucional da Justiça do Trabalho para julgar casos de 'pejetização'. Portal de Notícias OAB. Disponível em: <https://www.oab.org.br/noticia/63501/oab-defende-no-stf-a-competencia-constitucional-da-justica-do-trabalho-para-julgar-casos-de-pejetizacao>. Acesso em: 17 nov. 2025.

PESSOA, Valton. Manual de Processo do trabalho – v.3. 3. ed., rev., atual e ampl. São Paulo: Editora JusPodivm, 2009.

SEVERO, Valdete Souto. Audiência pública no STF sobre o Tema 1389, Supremo Tribunal Federal (STF). 06/10/2025.

Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=tT99klyUnmA>. Acesso em: 17 nov. 2025.

SIVOLELLA, Roberta. **Controle dos Precedentes em Matéria Trabalhista: Contornos da Reclamação Constitucional e Desafios Para Garantir a Integridade do Sistema.** Caderno Virtual, v. 1, n. 60, 2024.

TEIXEIRA, Bárbara Maria Galvão; HARTMANN, Raíssa Falcão Spencer. **Pejotização e hipersuficiência: limites e perspectivas à luz do Tema n. 1.389 da Repercussão Geral do Supremo Tribunal Federal.** REVISTA FOCO, v. 18, n. 6, p. e8934-e8934, 2025.

TORRES, Ricardo Lobo. **Direito ao Mínimo Existencial.** Rio de Janeiro: Renovar, 2009.

TÚLIO VIANA, Márcio; NEVES DELGADO, Gabriela; SANTOS AMORIM, Helder. **Terceirização – aspectos gerais. a última decisão do STF e a súmula 331 do TST. novos enfoques.** Rev. TST, Brasília, vol. 77, n. 1, jan./mar. 2011.

VALOIS, Jorge Ricardo da Silva. **Direito ao mínimo existencial.** Jus laboris. 2012. Disponível em:

[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/148039/2012\\_valois\\_jorge\\_dir\\_eito\\_minimo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/148039/2012_valois_jorge_dir_eito_minimo.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 17 nov. 2025.

VITTORAZZI, Vitor. Em 2024, um terço das reclamações no STF se referia a Justiça do Trabalho. Acesso em: 13 nov. 2025. Disponível em:

<https://www.cnnbrasil.com.br/politica/em-2024-um-terco-das-reclamacoes-no-stf-se-referia-a-justica-do-trabalho/>. Acesso em: 13 nov. 2025.

ZANITELLI, Leandro. **Limites econômicos à efetivação dos direitos fundamentais.** In: SARLET; TIMM (Org.). **Direitos fundamentais, orçamento e reserva do possível.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.