

**REVISTA SEMESTRAL DE  
DIREITO EMPRESARIAL**

**Nº 36**

Publicação do Departamento de Direito Comercial e do Trabalho  
da Faculdade de Direito da Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Rio de Janeiro  
**Janeiro / Junho de 2025**



Publicação do Departamento de Direito Comercial e do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade do Estado do Rio de Janeiro

**EDITORES:** Sérgio Campinho (Graduação, UERJ, Brasil) e Mauricio Moreira Menezes (Doutor, UERJ, Brasil).

**CONSELHO EDITORIAL:** Alexandre Ferreira de Assumpção Alves (Doutor, UERJ, Brasil), Ana Frazão (Doutora, UNB, Brasil), Antônio José Avelãs Nunes (Doutor, Universidade de Coimbra, Portugal), Carmen Tiburcio (Doutora, UERJ, Brasil), Fábio Ulhoa Coelho (Doutor, PUC-SP, Brasil), Jean E. Kalicki (Doutor, Georgetown University Law School, Estados Unidos), John H. Rooney Jr. (Doutor, University of Miami Law School, Estados Unidos), Jorge Manuel Coutinho de Abreu (Doutor, Universidade de Coimbra, Portugal), Luiz Edson Fachin (Doutor, UFPR, Brasil), Marie-Hélène Monsérié-Bom (Doutora, Université Paris 2 Panthéon-Assas, França), Paulo Fernando Campos Salles de Toledo (Doutor, USP, Brasil), Peter-Christian Müller-Graff (Doutor, Ruprecht-Karls Universität Heidelberg, Alemanha) e Werner Ebke (Doutor, Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg, Alemanha).

**CONSELHO EXECUTIVO:** Carlos Martins Neto (Doutor, UERJ, Brasil) e Mariana Pinto (Doutora, UERJ, Brasil) - Coordenadores. Daniela Fernandes (Mestrado em andamento, UERJ, Brasil), Guilherme Vinseiro Martins (Doutorado em andamento, UFMG, Brasil), Leonardo da Silva Sant'Anna (Doutor, FIOCRUZ, Brasil), Livia Ximenes Damasceno (Mestre, Centro Universitário Christus, Brasil), Mariana Campinho (Mestre, Columbia Law School, Estados Unidos), Mariana Pereira (Pós-graduada, UERJ, Brasil), Mauro Teixeira de Faria (Doutor, UERJ, Brasil), Nicholas Furlan Di Biase (Mestre, UERJ, Brasil) e Rodrigo Cavalcante Moreira (Mestre, UERJ, Brasil).

**PARECERISTAS DESTES NÚMEROS:** Caroline da Rosa Pinheiro (Doutora, IFRJ, Brasil), Carlos Eduardo Koller (Doutor, PUC-PR, Brasil), Felipe Albuquerque (Doutor, UERJ, Brasil), Gilberto Gornati (Doutor, FGV-SP, Brasil), Gisele Welsch (Doutora, PUCRS, Brasil), Jacques Labrunie (Doutor, PUC-SP, Brasil), Karlo Fonseca Tinoco (Doutor, Université de Strasbourg, França), Marcelo Lauar Leite (Doutor, FDUC, Portugal), Raphaela Magnino Rosa Portilho (Doutora, UERJ, Brasil), Ricardo Villela Mafra Alves da Silva (Doutor, UERJ, Brasil), Rodrigo da Guia (Doutor, UERJ, Brasil), Unie Caminha (Doutora, UNIFOR, Brasil), Victor Willcox (Doutor, UERJ, Brasil), Vitor Butruce (Doutor, USP, Brasil)

Contato: Av. Rio Branco, nº 151, grupo 801, Centro – Rio de Janeiro-RJ. CEP: 20.040-006. E-mail: [rsde@rsde.com.br](mailto:rsde@rsde.com.br) ou [conselho.executivo@rsde.com.br](mailto:conselho.executivo@rsde.com.br). Telefone (21) 3479-6100.

**PATROCINADORES:**



ISSN 1983-5264

CIP-Brasil. Catalogação-na-fonte  
Sindicato Nacional dos Editores de Livros, RJ.

---

Revista semestral de direito empresarial. — n° 36 (janeiro/junho 2025)  
. — Rio de Janeiro: Renovar, 2007-.

v.

UERJ  
Campinho Advogados  
Moreira Menezes, Martins Advogados

Semestral

1. Direito — Periódicos brasileiros e estrangeiros.

94-1416.

CDU — 236(104)

---



Obra Licenciada em Creative Commons  
Atribuição - Uso Não Comercial - Compartilhamento  
pela mesma Licença

# MODELOS CONTRATUAIS CONTEMPORÂNEOS: A ANÁLISE JURÍDICA DOS TEMAS 29 E 30/TST À LUZ DA JURISPRUDÊNCIA DO STF<sup>1</sup>

## CONTEMPORARY CONTRACTUAL MODELS: THE LEGAL ANALYSIS OF THEMES 29 AND 30/TST IN LIGHT OF THE STF'S PRECEDENTS

*Osmar Paixão Côrtes\**

*Felipe Danin\*\**

*Resumo:* O trabalho analisa as controvérsias jurídicas colocadas nos Temas 29 e 30, atualmente em julgamento pelo TST, com foco nas questões de competência jurisdicional e no mérito das controvérsias. Examina-se a evolução da jurisprudência do STF, que reconheceu a validade constitucional da terceirização e da pejetização como formas legítimas de organização do trabalho. Aponta-se que a Justiça do Trabalho tem resistido a essa orientação, o que motivou a instauração dos IRRs que deram origem aos referidos temas. O estudo distingue tecnicamente as relações empregatícias, empresariais e societárias e conclui que a Justiça do Trabalho é incompetente para julgar os casos dos Temas 29 e 30, pois envolvem, inicialmente, a validade de contratos empresariais. No mérito, demonstra-se que o reconhecimento de vínculo de emprego no Tema 29 só é possível diante de simulação contratual comprovada e má-fé da tomadora, enquanto no Tema 30 a caracterização de vínculo é inviável em razão da constituição voluntária da pessoa jurídica pelo prestador e da incidência do princípio do *venire contra factum proprium*.

---

<sup>1</sup> Artigo recebido em: 08.04.2025 e aceito em: 14.05.2025.

\* Professor titular do PPGD/IDP. Pós-doutor em direito pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Doutor em direito pela PUC/SP. Mestre em direito pela Universidade de Brasília (Unb). E-mail: osmar@paixaocortes.adv.br

\*\* Pós-graduado em Direito Processual Civil pelo DP. Graduado em 2023 no Centro Universitário de Brasília-UniCeub. E-mail: felipe.danin@paixaocortes.adv.br

*Palavras-chaves:* Terceirização. Pejotização. Vínculo de Emprego. Competência Jurisdicional. Contrato Empresarial.

*Abstract:* This paper analyzes the legal controversies raised in Themes 29 and 30, currently under review by the Superior Labor Court (TST), focusing on jurisdictional competence and the merits of the disputes. It examines the evolution of the jurisprudence of the Federal Supreme Court (STF), which recognized the constitutional validity of outsourcing and "pejotização" as legitimate forms of work organization. It highlights that the Labor Justice system has resisted this orientation, which led to the initiation of the IRRs that gave rise to the referred themes. The study technically distinguishes employment, business, and corporate relationships and concludes that the Labor Court lacks jurisdiction to judge the cases in Themes 29 and 30, as they initially involve the validity of business contracts. On the merits, it demonstrates that the recognition of an employment relationship under Theme 29 is only possible in cases of proven contractual simulation and bad faith by the service recipient, while in Theme 30, such recognition is unfeasible due to the voluntary establishment of the legal entity by the service provider and the application of the principle of *venire contra factum proprium*.

*Keywords:* Outsourcing. "Pejotização". Employment Relationship. Jurisdictional Competence. Business Contract.

*Sumário:* Introdução. 1. Evolução jurisprudencial sobre terceirização e pejotização no STF. 2. Iniciativa da justiça do trabalho frente à jurisprudência vinculante do STF. 3. Distinções conceituais entre relações de emprego, empresária e societária. 4. Preliminar de incompetência atinente aos Temas 29 e 30. 5. Análise do mérito dos Temas 29 e 30. Considerações Finais.

## **Introdução.**

Nos últimos anos, o Supremo Tribunal Federal (STF) passou a consolidar uma nova leitura constitucional sobre as formas de organi-

zação do trabalho, especialmente quanto à licitude da terceirização e da pejotização. Esse movimento ganhou força com decisões proferidas em sede de controle concentrado de constitucionalidade, que afastaram a antiga distinção entre atividade-meio e atividade-fim e reconheceram, com base na liberdade de iniciativa e na autonomia empresarial, a validade de modelos produtivos mais flexíveis. A Corte passou a afirmar que a Constituição não impõe um único modelo de produção e que a prestação de serviços pode assumir formatos variados, desde que fundados na vontade livre e consciente dos envolvidos e sem desvirtuamento da finalidade contratual.

Em paralelo, contudo, ax Justiça do Trabalho manteve-se resistente a essa nova orientação, frequentemente reconhecendo vínculos de emprego em contextos empresariais validados pelo STF. O crescimento expressivo de reclamações constitucionais levou o Tribunal Superior do Trabalho (TST) a instaurar dois Incidentes de Recursos Repetitivos (IRR) para enfrentar diretamente a controvérsia. De um lado, o Tema 29 discute se é possível reconhecer vínculo empregatício entre terceirizado e tomador em caso de suposta fraude entre as empresas contratantes. De outro, o Tema 30 coloca em pauta a validade da pejotização, especialmente quando se trata de funções antes exercidas por empregados formais ou da conversão direta de contratos de trabalho em relações empresariais.

O problema abordado neste trabalho é a análise das controvérsias jurídicas suscitadas nos Temas 29 e 30 em julgamento pelo TST, examinando tanto as questões preliminares de competência para apreciação das demandas, quanto o mérito das controvérsias à luz dos parâmetros normativos e jurisprudenciais vigentes. A partir da distinção entre as diferentes naturezas jurídicas das relações envolvidas — empregatícia, empresarial e societária —, busca-se oferecer uma compreensão técnica e coerente com o ordenamento constitucional sobre os limites e possibilidades (ou não) de intervenção do Poder Judiciário nas formas contemporâneas de organização do trabalho.

Este artigo mostrará que a Justiça Trabalhista é incompetente para o julgamento das controvérsias colocadas nos Temas 29 e 30, uma vez que envolvem, inicialmente, a análise de contratos empresariais firmados entre pessoas jurídicas. No mérito, demonstrar-se-á que, no Tema 29, é possível o reconhecimento de vínculo de emprego apenas em hipóteses excepcionais, quando comprovada perante a Justiça Comum a ocorrência de simulação no contrato firmado, mediante demonstração inequívoca da má-fé da tomadora de serviços ou dela em conjunto com a prestadora; e que, no Tema 30, não há como se admitir a caracterização de vínculo empregatício, em razão do princípio do *venire contra factum proprium*, pois não é juridicamente aceitável que alguém se volte contra atos que praticou de forma livre, consciente e voluntária.

Para tanto, primeiro, será analisada a evolução da jurisprudência do STF quanto a terceirização e a pejetização, com destaque para o reconhecimento da legitimidade de modelos contratuais diversos da relação de emprego tradicional, especialmente após os julgamentos da ADPF 324 e do Tema 725 da repercussão geral. Em seguida, será examinado o modo como a Justiça do Trabalho tem reagido a essa nova orientação jurisprudencial, identificando-se uma resistência estrutural refletida tanto na manutenção de condenações por vínculo de emprego quanto na instauração dos IRRs que originaram os Temas 29 e 30. Também serão discutidos os critérios técnicos necessários à adequada distinção entre relações empregatícias, empresariais e societárias, a fim de delimitar corretamente os regimes jurídicos aplicáveis a cada tipo de vínculo analisado. Adicionalmente, será analisada a preliminar de incompetência absoluta da Justiça do Trabalho para julgar os casos em questão, uma vez que envolvem relações jurídicas empresariais e societárias cujo exame de validade compete à Justiça Comum. Por fim, será explorado o mérito das controvérsias submetidas ao TST, demonstrando que, no Tema 29, o reconhecimento do vínculo de emprego só é admissível diante da comprovação inequívoca de simulação contratual e má-fé da tomadora, e que, no Tema 30, não há que se falar em vínculo empregatício diante da

constituição voluntária da pessoa jurídica pelo prestador e da aplicação do princípio do *venire contra factum proprium*.

Neste artigo, será adotada a técnica dedutiva, fundamentada em uma abordagem jurídico-compreensiva, que permite examinar o problema jurídico em sua complexidade e nas múltiplas dimensões normativas, teóricas e jurisprudenciais envolvidas<sup>2</sup> (MIRACY; DIAS, 2002). A pesquisa compreende uma revisão doutrinária e jurisprudencial voltada à análise das formas de organização produtiva no Direito contemporâneo, com destaque para a evolução dos entendimentos do STF quanto à terceirização e à pejotização, especialmente a partir da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e do Tema 725 da repercussão geral. Também serão examinados os Temas 29 e 30 atualmente em julgamento no TST, à luz das qualificações jurídicas das relações empresariais, societárias e empregatícias, bem como os critérios legais e constitucionais para a definição da competência jurisdicional e para o reconhecimento, ou não, de vínculos empregatícios.

## **1. Evolução jurisprudencial sobre terceirização e pejotização no STF.**

Nos últimos anos, o STF tem delineado um novo paradigma constitucional para a organização produtiva e as formas de prestação de trabalho. Em sede de controle concentrado e difuso de constitucionalidade,<sup>3</sup> a Corte tem reiteradamente reconhecido a regularidade

---

2 MIRACY, Barbosa de Sousa Gustin; DIAS, Maria Tereza Fonseca. (Re)pensando a pesquisa jurídica: teoria e prática. Belo Horizonte: Del Rey, 2002.

3 O controle de constitucionalidade pode ser exercido de forma difusa, quando realizado por qualquer juiz ou tribunal no julgamento de casos concretos, ou de forma concentrada, quando exercido pelo Supremo Tribunal Federal por meio de ações próprias (como a ADI, a ADC e a ADPF), voltadas à defesa objetiva da Constituição. Cf. MENDES, Gilmar Ferreira. *Curso de direito constitucional*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 878-879.

de modelos contratuais diversos da clássica relação de emprego disciplinada pela CLT, admitindo formas flexíveis de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas.

A virada jurisprudencial se consolidou com o julgamento conjunto da ADPF 324<sup>4</sup> e do Recurso Extraordinário (RE) 958252,<sup>5</sup> *leading case* do Tema 725 da repercussão geral. Nessas decisões, o STF afirmou que é constitucional a terceirização de qualquer etapa da cadeia produtiva, afastando a antiga distinção entre atividade-meio e atividade-fim. Para o Tribunal, a Constituição garante liberdade organizacional às empresas, especialmente quando voltada à eficiência, à competitividade e ao aproveitamento estratégico de recursos, não cabendo ao Estado impor um modelo único de estrutura empresarial.

Esse entendimento foi reforçado no julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 48<sup>6</sup> e da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 3961,<sup>7</sup> em que se discutia a validade da Lei nº 11.442/2007, norma que trata da contratação de transportadores autônomos de cargas. A Corte entendeu que a referida legislação, ao permitir a terceirização da atividade-fim, não configura violação aos preceitos constitucionais, pois estabelece uma relação de natureza eminentemente comercial, distinta da relação de emprego, assim,

---

4 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 324*. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso. 30 de agosto de 2018. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=750738975>. Acesso em: 04 abr. 2025. p. 1-4.

5 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário n. 958252*. Relator: Ministro Luiz Fux. 30 de agosto de 2018. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=750817537>. Acesso em: 04 abr. 2025. p. 8.

6 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 48*. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso. 16 de abril de 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15343120733&ext=.pdf>. Acesso em: 04 abr. 2025. p.28-37.

7 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 3961*. Relator: Ministro Roberto Barroso. 15 de abril de 2020. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=752871041>. Acesso em: 04 abr. 2025. p. 29-38

reafirmou que a Constituição não impõe um único modelo organizacional às empresas e que a proteção ao trabalho não exige que toda prestação remunerada de serviços configure relação empregatícia

A mesma lógica foi aplicada na ADI 5625,<sup>8</sup> que validou os contratos civis de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor, desde que não utilizados para encobrir uma verdadeira relação de emprego. Nessa oportunidade, o STF afirmou que a evolução social e a multiplicidade de formas de inserção no mercado impõem a necessidade de admitir modelos contratuais mais adequados à realidade contemporânea, respeitando-se a liberdade dos agentes econômicos e os projetos individuais de vida.

A Corte reconheceu que a valorização do trabalho humano, como fundamento da ordem econômica, deve coexistir com o princípio da livre iniciativa. Assim, o profissional que opta por empreender ou prestar serviços de forma autônoma não deve ser, *a priori*, considerado vítima de fraude ou exploração, sobretudo quando se mostra apto a negociar com paridade de condições e sem hipossuficiência material ou técnica.

Esse entendimento foi reafirmado no julgamento da Reclamação Constitucional (RCL) 47843,<sup>9</sup> em que se discutia a contratação de médico por meio de pessoa jurídica. No voto proferido pelo Ministro Luís Roberto Barroso, ficou assentado que a chamada pejetização, em contextos como esse, representa uma escolha legítima de profissionais qualificados, que optam pela constituição de empresa própria com o objetivo de acessar um regime tributário mais vantajoso e exercer maior autonomia na gestão de suas atividades, não havendo, portanto, razão para eventual intervenção protetiva do Estado.

---

8 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 5625*. Relator: Ministro Edson Fachin. 28 de outubro de 2021. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15350407676&ext=.pdf>. Acesso em: 04 abr. 2025. p. 43-60.

9 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Reclamação Constitucional n. 47843*. Relatora: Ministra Cármen Lúcia. 08 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=760099218>. Acesso em: 04 abr. 2025. p. 19-21.

Por fim, a partir da interpretação conjunta dos precedentes vinculante mencionados, foi expresso no julgamento da RCL 58853<sup>10</sup> que as teses fixadas não se restringem à licitude da terceirização, mas alcançam, de forma mais ampla, a legalidade de vínculos contratuais diversos do modelo celetista.

*Em suma, a evolução jurisprudencial do STF aponta para um modelo constitucional que busca acompanhar as transformações econômicas e sociais do mundo do trabalho, garantindo segurança jurídica aos empreendedores e trabalhadores que, com autonomia, optam por regimes mais flexíveis e compatíveis com suas realidades profissionais.*

## **2. Iniciativa da justiça do trabalho frente à jurisprudência vinculante do STF.**

Todavia, enquanto o STF caminha por vias rumo a uma visão aparentemente mais liberal no tocante às relações de trabalho (que se difere da relação de emprego),<sup>11</sup> a Justiça Trabalhista tem sido acionada, de forma recorrente, para analisar pedidos de reconhecimento de vínculo empregatício, o que revela a persistência de controvérsias envolvendo a caracterização jurídica das relações de trabalho. Entre o ano de 2018 até novembro de 2024, foram ajuizadas 1.142.692 reclamações trabalhistas com esse objetivo específico<sup>12</sup>, o que corres-

---

10 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Reclamação Constitucional n. 58853*. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso. 02 de outubro de 2023. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginador-pub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=771845301>. Acesso em: 04 abr. 2025. p. 1.

11 Relação de trabalho é uma categoria mais ampla, que abrange toda prestação de serviços realizada por pessoa física, com ou sem vínculo empregatício. Já a relação de emprego constitui uma espécie dentro desse gênero, caracterizada pela presença simultânea de requisitos específicos, como subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade. Cf. MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 10. ed. Saraiva Educação, 2019. p. 52.

12 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Ranking dos Assuntos Mais Recorrentes*. Brasília: TST, 2024. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/assuntos-mais-recorrentes>.

ponde a uma média anual superior a 163 mil novas ações, número expressivo que também pode indicar a permanência de uma cultura de busca por tutela estatal como instrumento de proteção do trabalhador frente à liberdade contratual exercida pelos agentes econômicos.

Esse cenário de judicialização intensa também se reflete no STF, por meio do significativo número de reclamações constitucionais que versam sobre o tema do reconhecimento de vínculo de emprego, especialmente em razão da tese firmada na ADPF 324. A análise estatística demonstra uma concentração expressiva dessas ações entre os anos de 2018 e 2020, período em que aproximadamente 14,07% das reclamações constitucionais ajuizadas tratavam da matéria. Esse dado sugere uma correlação entre o aumento do ajuizamento e a consolidação da jurisprudência do STF no julgamento da ADPF 324, revelando o uso frequente da reclamação constitucional por empresas que buscam preservar os efeitos vinculantes daquela decisão diante de condenações proferidas em desconformidade com o entendimento do STF.<sup>13</sup>

Todavia, esses dados também revelam que mesmo com a orientação mais recente do STF, empresas continuam sendo condenadas pela Justiça do Trabalho em desarmonia com os parâmetros fixados pela Corte Suprema, sendo o elevado número de decisões de procedência em sede de reclamação constitucional um indicativo que este instituto tem funcionado como instrumento de correção de entendimentos dissociados da orientação consolidada do Tribunal.

A quantidade de reclamações constitucionais ajuizadas por sociedades empresárias em face de decisões proferidas pela Justiça do

---

Acesso em: 04 abr. 2025.

13 PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo; BARBOSA, Ana Laura Pereira; FIOROTTO, Laura Arruda. *Terceirização e pejotização no STF: análise das reclamações constitucionais*. 2023. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/193ee852-1b13-44af-9454-6dd5ab6fc9d7/content>. Acesso em: 04 abr. 2025. p. 6

Trabalho tem alcançado tamanha proporção que motivou manifestação expressa do Ministro Gilmar Mendes, ao relatar a RCL 73359.<sup>14</sup> Na decisão, o Ministro destacou que, apenas entre os meses de agosto e setembro de 2024, mais de 750 reclamações constitucionais foram decididas pelo STF (colegiada ou monocraticamente), todas envolvendo a negativa da liberdade de organização produtiva por decisões da Justiça do Trabalho. No primeiro semestre do mesmo ano, esse número ultrapassou 1.700 decisões, demonstrando a sobrecarga da Corte em razão da reiterada desobediência à jurisprudência constitucional por instâncias inferiores. Conforme pontuado na decisão, essa litigiosidade massiva resulta de uma “renitência da Justiça do Trabalho em dar efetivo cumprimento às deliberações desta Corte” [STF]. Tal conduta, segundo o Ministro, configura um entrave à adaptação da ordem jurídica às transformações contemporâneas do mercado e ao próprio movimento legislativo de flexibilização das formas de organização do trabalho, contrariando o espírito da Constituição, que não impõe um modelo único de produção.

Dessa forma, os números evidenciam não apenas a relevância prática da discussão, mas também a tensão entre os modelos contratuais contemporâneos e os critérios tradicionais de configuração da relação de emprego, conforme delineados pela jurisprudência trabalhista e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A partir dessa conjuntura, observa-se uma iniciativa institucional da própria Justiça do Trabalho, que optou por instaurar Incidentes de Recursos Repetitivos (IRR) para reexaminar as hipóteses de reconhecimento de vínculo empregatício em contextos de terceirização e pejetização, a despeito da orientação do STF em decisões vinculantes. No Tema 29,<sup>15</sup> o TST submeteu a julgamento a possibilidade de

---

14 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Reclamação Constitucional n. 73359*. Relator: Ministro Gilmar Mendes. 08 de novembro de 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15371955286&ext=.pdf>. Acesso em: 04 abr. 2025. p. 1-2.

15 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Processo n. 1848300-31.2003.5.09.0011*. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. 12 mar. de 2025. Disponível em: <https://consult->

se reconhecer vínculo de emprego entre trabalhador terceirizado e a empresa tomadora de serviços quando identificada suposta fraude no negócio jurídico entabulado entre as pessoas jurídicas contratantes, mesmo diante da jurisprudência vinculante firmada pelo STF na ADPF 324 e nos Temas 725. Já no Tema 30,<sup>16</sup> a Corte Trabalhista passou a discutir a validade da contratação de trabalhador por meio de pessoa jurídica para o desempenho de atividades rotineiramente exercidas por empregados da empresa contratante, questionando, inclusive, a conversão de relações de emprego em contratos de natureza empresarial (a chamada pejetização).

### **3. Distinções conceituais entre relações de emprego, empresarial e societária.**

Embora os Temas 29 e 30 tratem de situações que, à primeira vista, possam parecer distintas, ambos dizem respeito a uma hipótese estruturalmente semelhante: a contratação de pessoa jurídica para a prestação de serviços à empresa tomadora. A diferença reside na relação jurídica que o prestador de serviços mantém com a empresa contratada. No Tema 29, discute-se a validade da terceirização quando o prestador é empregado da pessoa jurídica contratada; no Tema 30, a controvérsia envolve a contratação de prestador que figura como sócio da pessoa jurídica contratada, hipótese comumente qualificada como pejetização. Apesar dessa diferença formal, ambos os casos envolvem, em essência, modelos de terceirização e demandam

---

[aprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&cons\\_csjt=&numeroTst=1848300&digitoTst=31&anoTst=2003&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0011](http://aprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&cons_csjt=&numeroTst=1848300&digitoTst=31&anoTst=2003&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0011). Acesso em: 04 abr. 2025. p. 2.

16 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Processo n. 373-67.2017.5.17.0121*. Relator: Ministro Luiz José Dezena da Silva. 13 de março de 2025. Disponível em: [https://consulta-processual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&cons\\_csjt=&numeroTst=373&digitoTst=67&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=17&varaTst=0121&submit=Consultar](https://consulta-processual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&cons_csjt=&numeroTst=373&digitoTst=67&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=17&varaTst=0121&submit=Consultar). Acesso em: 04 abr. 2025. p. 1.

a análise dos limites constitucionais para a descaracterização do vínculo jurídico adotado pelas partes.

Para a adequada análise jurídica dos Temas 29 e 30 do TST, bem como para a formulação de uma conclusão coerente com os parâmetros constitucionais e legais aplicáveis, é imprescindível distinguir as categorias envolvidas nas situações analisadas. Trata-se de compreender as diferenças entre relações de natureza empregatícia, relações empresariais e relações societárias, uma vez que cada uma é regida por regimes jurídicos distintos e pressupõe elementos próprios de configuração. Essa distinção permitirá delimitar os contornos normativos de cada tipo de vínculo e identificar as propriedades juridicamente mais adequadas a serem utilizadas em decisões proferidas pelos magistrados, em qualquer grau de jurisdição, para que sejam tecnicamente pertinentes e respeitem os contornos jurídicos próprios de cada forma de relação.

Tratando primeiramente da relação de emprego, ela é uma construção jurídica que emerge de um fenômeno social específico e historicamente localizado: a consolidação do trabalho livre e subordinado como forma predominante de inserção do trabalhador na estrutura produtiva da sociedade industrial. Embora a prestação de trabalho por pessoa física possa assumir diferentes formas — como o trabalho autônomo, eventual ou mesmo esporádico — apenas quando estão presentes certos elementos essenciais é que se configura a relação de emprego regulada pela CLT. Esses elementos são: a prestação de serviços por pessoa física, com personalidade, de forma não eventual, mediante subordinação ao tomador dos serviços e com onerosidade.<sup>17</sup>

A compreensão da natureza jurídica da relação de emprego é objeto de duas grandes correntes teóricas: contratualista e anticontratualista. A teoria contratualista parte do pressuposto de que o vínculo

---

17 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 335-338.

empregatício decorre de um contrato celebrado entre empregado e empregador, com base na manifestação livre da vontade das partes. Embora a autonomia privada esteja mitigada pela incidência de normas de ordem pública, trata-se de um negócio jurídico com causa própria — a prestação de trabalho subordinado — que se formaliza mediante consentimento, ainda que tácito ou em moldes de contrato de adesão. Já a teoria anticontratalista sustenta que o vínculo não nasce de um contrato, mas de uma situação fática da realidade socioeconômica e regulada por normas imperativas. A relação de emprego, nessa ótica, não exige manifestação de vontade nem acordo entre as partes, mas resulta da simples inserção do trabalhador na dinâmica da empresa, sendo juridicamente reconhecida como um fato social gerador de efeitos normativos automáticos.<sup>18</sup>

Dentre essas concepções, parece mais coerente com o ordenamento jurídico brasileiro a adoção da teoria contratualista. Isso porque, mesmo diante do forte dirigismo contratual e da proteção legal conferida ao trabalhador, o contrato de trabalho continua a ser instrumento de concretização da liberdade de trabalho, direito fundamental reconhecido pela Constituição. A relação de emprego, ainda que sujeita a limites normativos, nasce de um acordo de vontades e reflete a lógica do Direito Privado.<sup>19</sup>

Por sua vez, a relação empresária surge a partir do exercício profissional de uma atividade econômica organizada, voltada à produção ou à circulação de bens ou serviços no mercado. Nessa estrutura, o empresário — que pode ser uma pessoa física ou jurídica — é o sujeito que assume, de forma estável e habitual, a organização dos fatores de produção com vistas à geração de riqueza. O elemento central dessa configuração não é a atividade pessoal do agente, mas

---

18 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 50-51.

19 *Ibidem*.

a preponderância da organização, da profissionalidade e da assunção de riscos inerentes à atividade econômica.<sup>20</sup>

A atividade empresarial distingue-se, portanto, de outras formas de prestação de serviços pela sua finalidade mercantil, pela objetividade de seus resultados e pela presença de uma estrutura organizada que transcende a atuação individual. Mesmo quando exercida por profissionais liberais, como médicos, engenheiros ou contadores, apenas se caracteriza como empresária quando a organização dos meios de produção se sobrepõe à pessoalidade da prestação. O elemento da impessoalidade, nesse contexto, adquire relevo jurídico, pois evidencia que a atividade está voltada à satisfação de demandas de terceiros no mercado, por meio de uma estrutura produtiva que opera com autonomia e sob risco próprio.<sup>21</sup>

Por fim, a relação societária tem por base a constituição de uma entidade própria — a sociedade — formada por um ou mais sujeitos que se organizam para o exercício de uma atividade econômica. Essa entidade nasce a partir de um ato jurídico constitutivo e adquire autonomia patrimonial e subjetiva, sendo dotada de personalidade jurídica própria, distinta da de seus sócios. A finalidade essencial da sociedade, nos moldes do direito privado, é, em regra, a obtenção de lucros e sua posterior distribuição entre os sócios, os quais também ficam sujeitos aos riscos da atividade econômica, ou seja, ao risco de perdas.<sup>22</sup>

Entre os elementos que compõem a relação societária, destacam-se: a pluralidade (ainda que relativa, diante da admissão da empresa individual de responsabilidade limitada), a existência de um patrimônio social autônomo, a prática de atividade econômica que

---

20 TOMAZETTE, Marlon. *Curso de direito empresarial: Teoria geral e direito societário*. v. 1. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017. p. 79-84.

21 *Ibidem*.

22 COUTINHO DE ABREU, Jorge Manuel. *Curso de Direito Comercial*. v. 2. 8. ed. Coimbra: Almedina, 2024. p. 25-42.

não se limite à mera fruição de bens, e a finalidade lucrativa. A atividade empresarial exercida pela sociedade é realizada por ela própria, e não diretamente pelos sócios, que participam da condução da sociedade por meio dos órgãos sociais, ou ao menos exercem controle e fiscalização sobre sua administração.<sup>23</sup>

A relação societária distingue-se, assim, de outras formas de cooperação econômica por envolver uma estrutura organizada, com atribuição legal de personalidade, delimitação patrimonial e regime jurídico próprio. Configuração jurídica essa que permite que a permite figurar como contratante em relações com terceiros, inclusive para fins de prestação de serviços.

Dessa forma, é possível afirmar que, tanto no Tema 29 quanto no Tema 30, a relação estabelecida entre a empresa tomadora de serviços e a empresa contratada configura uma relação de natureza empresarial. Isso porque, em ambos os casos, trata-se da contratação de uma pessoa jurídica que exerce atividade econômica de forma profissional, organizada, voltada ao mercado e assumindo os riscos inerentes à sua atuação. Tal conformação corresponde precisamente aos elementos caracterizadores do exercício de empresa: há organização dos fatores de produção, finalidade mercantil e assunção do risco da atividade, sendo a prestação de serviços realizada com autonomia e estrutura impessoal, independentemente da atuação individual de seus integrantes.

A distinção relevante entre os Temas 29 e 30 está na posição jurídica ocupada pelo prestador de serviços no interior da empresa contratada. No Tema 29, o trabalhador atua como empregado da pessoa jurídica prestadora, uma vez que presentes os elementos fático-jurídicos definidos pela CLT:<sup>24</sup> pessoalidade, subordinação, habitualidade, onerosidade e prestação de serviços por pessoa física, além de,

---

23 *Ibidem*.

24 BRASIL. *Decreto-Lei n 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Versão compilada e atualizada on-line. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 04 abr. 2025.

conforme a teoria contratualista, um contrato firmado entre as partes, ainda que por adesão ou de forma tácita. Já no Tema 30, a situação é substancialmente diversa: o prestador de serviços não é empregado, mas sim sócio da pessoa jurídica contratada, o que o insere em uma relação de natureza societária, pautada pela comunhão de esforços, pela partilha de lucros e pela assunção dos riscos próprios do empreendimento. Nesse caso, o vínculo não decorre de um contrato de trabalho, mas de um ato constitutivo de sociedade que visa o exercício de atividade econômica com finalidade lucrativa.

Essa diferença não é meramente formal, mas reflete o reconhecimento pelo Direito de distintos arranjos contratuais e organizacionais estabelecidos no âmbito da livre iniciativa. A Constituição Federal assegura tanto o direito ao trabalho (artigo 6) quanto a liberdade de organização produtiva (artigos 1, inciso IV, e 170, *caput* e inciso IV)<sup>25</sup>, sendo, portanto, vedado ao Estado impor um modelo único de vinculação entre prestador e tomador de serviços. Assim, a análise jurídica de cada hipótese deve levar em consideração a natureza do vínculo adotado pelas partes e os efeitos jurídicos que dele derivam, de acordo com os elementos configuradores de cada tipo de relação — empregatícia ou societária.

#### **4. Preliminar de incompetência atinente aos Temas 29 e 30.**

Tal como ocorre na estrutura de uma decisão judicial, inicia-se a análise por questões preliminares, dentre as quais se destaca a competência do juízo para processar e julgar a causa. Nos termos do Código de Processo Civil de 2015 (CPC/2015), a alegação de incompetência deve ser tratada pela via da contestação, podendo inclusive ser reconhecida de ofício quando se tratar de competência absoluta (artigos 64 a 66). O artigo 62 do mesmo diploma estabelece que a com-

---

25 BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*, de 5 de outubro de 1988. Versão compilada e atualizada on-line. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 03 abr. 2025.

petência determinada em razão da matéria, da pessoa ou da função é inderrogável por convenção das partes, evidenciando seu caráter absoluto e de ordem pública.<sup>26</sup> No âmbito da Justiça do Trabalho, a competência material é delimitada pelo artigo 114 da Constituição Federal,<sup>27</sup> que abrange as ações oriundas da relação de trabalho, o que inclui, mas não se limita, às relações de emprego. A relação de trabalho é um conceito mais amplo que a relação empregatícia, englobando toda forma de prestação de atividade por pessoa natural em benefício de outrem, seja com subordinação (como ocorre nos vínculos celetistas), seja de forma autônoma, eventual ou até mesmo voluntária, desde que haja vínculo jurídico entre as partes. O traço comum dessas relações é a prestação de atividade humana, com pessoalidade, em favor de terceiro, com ou sem remuneração. Foi a partir da Emenda Constitucional (EC) nº 45/2004 que esse conceito foi ampliado justamente para abarcar outras formas de trabalho que não se enquadram nos moldes tradicionais da CLT, refletindo a necessidade de adaptação da jurisdição trabalhista à realidade dinâmica do mundo do trabalho.<sup>28</sup>

Por sua vez, a competência da Justiça Comum é definida de forma residual no ordenamento jurídico brasileiro. Isso significa que, excluídas as matérias atribuídas às Justiças especializadas (Trabalhista, Eleitoral e Militar), bem como os temas de natureza penal, compete à Justiça Comum julgar todas as demais controvérsias. Sua atuação não se limita às causas de Direito Civil propriamente ditas, mas também abrange litígios de Direito Constitucional, Administrativo, Comercial, Empresarial, entre outros. Assim, quando a controvérsia en-

---

26 BRASIL. *Lei n 13.105, de 16 de março de 2015*. Código de Processo Civil. Versão compilada e atualizada on-line. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm). Acesso em: 04 abr. 2025.

27 BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, de 5 de outubro de 1988*. Versão compilada e atualizada on-line. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 04 abr. 2025.

28 JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito Processual do Trabalho*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2019. p. 242-245.

volve relações jurídicas de natureza contratual, societária ou obrigacional, incide a competência da Justiça Comum para conhecer e julgar a demanda.<sup>29</sup>

Conforme exposto, a relação jurídica existente entre a empresa tomadora e a empresa prestadora de serviços qualifica-se como relação empresarial, uma vez que envolve a contratação de uma atividade econômica organizada, voltada ao mercado, com assunção dos riscos do negócio e finalidade lucrativa, logo, regida pelos princípios do Direito Empresarial. Já a pessoa natural que efetivamente presta o serviço — seja na condição de empregado da prestadora ou de seu sócio — não possui vínculo jurídico direto com a tomadora, mantendo apenas uma relação fática, decorrente do desempenho cotidiano das atividades contratadas. Dessa forma, ainda que esteja presente eventual vício na constituição do contrato empresarial celebrado entre tomadora e prestadora, a controvérsia que daí decorre permanece situada no campo das relações empresariais, o que atrai a competência para apreciação da questão pela Justiça Comum, e não pela Justiça do Trabalho, por não envolver relação de trabalho entre a pessoa física prestadora e a tomadora dos serviços.

Ainda que não haja entendimento definitivamente consolidado no âmbito do STF, decisões recentes da Corte já vêm acolhendo a tese de incompetência da Justiça do Trabalho para julgar litígios envolvendo contratos civis ou empresariais que possam estar vinculados à chamada pejetização. Casos como os julgados na RCL 62353/SP<sup>30</sup> e no Agravo em Recurso Extraordinário (ARE) 1490898<sup>31</sup>

---

29 THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Curso de Direito Processual Civil – vol. I: teoria geral do direito processual civil, processo de conhecimento, procedimento comum*. v. 1. 60. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019. p. 318-319.

30 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Reclamação Constitucional n. 62353*. Relator: Ministro André Mendonça. 14 de março de 2024. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15365424759&ext=.pdf>. Acesso em: 04 abr. 2025. p. 10-11

31 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Agravo em Recurso Extraordinário n. 1490898*. Relator: Ministro André Mendonça. 23 de maio de 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15367287943&ext=.pdf>. Acesso em: 04 abr. 2025. p. 11-14

ilustram essa orientação, ao reconhecerem que eventuais abusos ou vícios na celebração de contratos de prestação de serviços entre pessoas jurídicas — mesmo quando haja alegações de subordinação ou fraude — devem ser examinados pela Justiça Comum. Segundo tais precedentes, a existência de contrato válido entre empresas, ainda que haja prestação pessoal do serviço por sócio da contratada, se enquadra na lógica da divisão legítima de trabalho e da livre iniciativa.

Nesse mesmo sentido, destaca-se decisão proferida pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ) no Conflito de Competência (CC) 202726/SP<sup>32</sup>, de relatoria da Ministra Nancy Andrighi. Nesse julgamento foi reconhecida a competência da Justiça Comum para processar e julgar ação que tem por objeto a alegação de fraude em contrato de prestação de serviços, uma vez, sendo a controvérsia fundada em possível vício de consentimento ou social, é imprescindível a análise prévia da validade do negócio jurídico pela Justiça Comum, sendo que somente após eventual declaração de nulidade do contrato é que se poderia cogitar a remessa da questão à Justiça do Trabalho, para exame do suposto vínculo de emprego.

Embora a EC n 45/2004 tenha ampliado o conceito de relação de trabalho para além da relação de emprego, não se pode ignorar que a competência dessa Justiça Especializada exige, ao menos, a presença de uma relação jurídica de trabalho entre as partes, com prestação de atividade pessoal por pessoa natural. Quando a pessoa jurídica contratada organiza a prestação e responde pelos resultados, como ocorre nas hipóteses de terceirização empresarial, independentemente de a pessoa física prestadora ser sócia ou empregada da sociedade contratada, a relação jurídica estabelecida é de outra natureza e, portanto, não atrai a competência da Justiça do Trabalho.

---

32 BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Conflito de Competência n. 202726/SP*. Relatora: Ministra Nancy Andrighi. 16 de fevereiro de 2024. Disponível em: [https://processo.stj.jus.br/processo/dj/documento/mediado/?tipo\\_documento=documento&componente=MON&sequencia=228118724&tipo\\_documento=documento&num\\_registro=202400268166&data=20240216&formato=PDF](https://processo.stj.jus.br/processo/dj/documento/mediado/?tipo_documento=documento&componente=MON&sequencia=228118724&tipo_documento=documento&num_registro=202400268166&data=20240216&formato=PDF). Acesso em: 04 abr. 2025. p 2-3

Portanto, antes de qualquer análise sobre vínculo de emprego, parece ser imprescindível que a Justiça Comum aprecie a validade do contrato civil celebrado, inclusive à luz de eventuais vícios do consentimento ou desvios da finalidade contratual. Apenas diante de um pronunciamento judicial prévio que reconheça a nulidade do vínculo empresarial é que se abriria espaço para a análise de eventual relação de emprego, sob pena de afronta à ordem constitucional atinente às competências de cada esfera do Poder Judiciário.

## **5. Análise do mérito dos Temas 29 e 30.**

A liberdade de organização produtiva constitui não apenas um instrumento jurídico, mas um verdadeiro fundamento do Estado Democrático de Direito. Trata-se de uma liberdade que, no plano econômico, assegura a indivíduos e grupos a faculdade de empreender, organizar meios de produção, contratar trabalho e atuar no mercado de forma autônoma, visando ao lucro e ao desenvolvimento. Essa diretriz constitucional resulta da opção pela livre-iniciativa como vetor de ação produtiva, concebida como um valor social em paridade com o valor social do trabalho. A Constituição de 1988 propõe um modelo de equilíbrio entre o poder de livre agir economicamente e o dever de respeitar a dignidade do trabalhador (não necessariamente empregado), sem que se tolere nem os abusos do capital, nem os excessos das pretensões trabalhistas. Nesse contexto, a atuação empresarial deve ser valorizada por sua função social: investidores, empresários e sociedades organizam a produção, mobilizam recursos, geram trabalho e otimizam o labor alheio em benefício de toda a coletividade. Assim, ao reconhecer a livre-iniciativa como pedra angular da estrutura empresarial moderna, o ordenamento jurídico assegura a estabilidade dos contratos celebrados entre agentes econômicos, resguardando sua força vinculante e a previsibilidade das relações.<sup>33</sup>

---

33 MAMEDE, Gladston. *Empresa e atuação empresarial*. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2019. p. 78-81.

A relação jurídica entre a empresa tomadora e a prestadora de serviços, comum tanto no Tema 29 quanto no Tema 30, configura-se como uma relação empresarial, disciplinada pelo Direito Contratual e assentada na autonomia privada. Nessa estrutura, a empresa contratante e a contratada estabelecem os termos do contrato, estipulando obrigações, responsabilidades e formas de remuneração conforme seus próprios interesses econômicos. Trata-se de manifestação do princípio da liberdade contratual, que confere às partes a faculdade de autorregular seus interesses dentro dos limites impostos pela ordem pública e pelos bons costumes. Essa liberdade se desdobra em três dimensões fundamentais: a liberdade de contratar propriamente dita, a liberdade de estipular o contrato e a liberdade de definir seu conteúdo.<sup>34</sup>

No contexto da livre iniciativa, a contratação de uma pessoa jurídica para a execução de atividades específicas — inclusive quando envolva serviços rotineiros ou relacionados à atividade principal da contratante — representa exercício legítimo da autonomia privada. A empresa prestadora de serviços, ao assumir de forma habitual e organizada os encargos próprios da execução do contrato, estrutura sua atuação com vistas à obtenção de lucro, assumindo os riscos inerentes ao desempenho da atividade econômica. Essa configuração evidencia o caráter empresarial da relação, que se estabelece não entre uma empresa e um trabalhador subordinado, mas entre dois agentes econômicos autônomos, cada qual responsável por sua própria organização produtiva e por seus resultados no mercado.

Diferentemente das relações civis, em que o princípio da força obrigatória dos contratos pode ser relativizado com maior frequência para preservar o equilíbrio econômico entre as partes, nos contratos empresariais vigora uma lógica própria, fundada na presunção de simetria entre os contratantes. Conforme o Enunciado nº 21 da I Jornada de Direito Comercial do Conselho da Justiça Federal (CJF),<sup>35</sup> o di-

---

34 GOMES, Orlando. *Contratos*. 28. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022. p. 54-56.

rigismo contratual nessa área do direito deve ser mitigado, pois se reconhece que as partes são agentes econômicos capazes de autorregular seus interesses e suportar os riscos inerentes à atividade empresarial, ou seja, há a necessidade de contenção da intervenção judicial nos contratos entre empresas, justamente por conta da equivalência estrutural das partes envolvidas.

Os contratos empresariais se estruturam a partir de fundamentos próprios, que visam conferir estabilidade, previsibilidade e segurança às relações jurídicas entre agentes econômicos. A formação contratual, como expressão da autonomia privada, se aperfeiçoa com base no princípio do consensualismo, pelo qual o mero acordo de vontades é suficiente para gerar efeitos jurídicos, salvo nas hipóteses em que a lei expressamente exija forma especial. Além disso, a dinâmica contratual é orientada pelo princípio da boa-fé objetiva, que impõe às partes deveres de lealdade, cooperação e transparência recíproca, garantindo que a interpretação e a execução das cláusulas contratuais observem não apenas sua literalidade, mas também os fins econômicos visados e a confiança depositada entre os contratantes.<sup>36</sup>

Dessa forma, a autonomia privada legitima a liberdade das empresas para estipular livremente o conteúdo de seus contratos, inclusive quanto às obrigações, prazos e formas de remuneração. Celebrado o pacto dentro dos limites legais, suas cláusulas adquirem força vinculante e devem ser cumpridas tal como acordadas, nos moldes do princípio *pacta sunt servanda*. Nesse cenário, não cabe ao Poder Judiciário intervir para reequilibrar prestações que foram assumidas conscientemente e com capacidade de avaliação dos riscos envolvi-

---

35 CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL. *I Jornada de Direito Comercial*. Centro de Estudos Judiciários, 2013. Disponível em: <https://www.cjf.jus.br/cjf/corregedoria-da-justica-federal/centro-de-estudos-judiciarios-1/publicacoes-1/jornadas-de-direito-comercial/livreto-i-jornada-de-direito-comercial.pdf>. Acesso em : 04 abr. 2025. p. 53.

36 SILVA, Luiz Alberto. *Dirigismo contratual*. Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, v. 5, 1965. p. 120-123.

dos, embora possam se revelar desvantajosas a uma das partes. Somente em situações excepcionais admite-se relativizar a intangibilidade do contrato, como casos de onerosidade excessiva decorrente de eventos imprevisíveis e extraordinários, à luz da teoria da imprevisão. Fora dessas hipóteses, a função de preservar a segurança jurídica e a estabilidade das relações comerciais exige a estrita observância dos termos livremente pactuados entre os empresários.<sup>37</sup>

Por se tratar de um negócio jurídico, o contrato celebrado entre a empresa tomadora e a empresa prestadora de serviços pode, em tese, ser anulado se restar configurado algum vício do consentimento, como erro, dolo, coação, estado de perigo, lesão ou fraude contra credores. Esses vícios ocorrem quando a manifestação de vontade de uma das partes não corresponde ao seu verdadeiro querer, comprometendo a validade do ato negocial. A lesão, que aparenta ser o vício do consentimento que seria aplicável ao tema, ocorre quando uma das partes, aproveitando-se da inexperiência ou da premente necessidade da outra, obtém vantagem manifestamente desproporcional em relação à prestação que oferece em troca. Trata-se de vício que combina um elemento subjetivo — a vulnerabilidade do contratante prejudicado — e um elemento objetivo — a desproporção entre as prestações.<sup>38</sup>

Todavia, os vícios do consentimento referem-se exclusivamente à manifestação de vontade das partes diretamente envolvidas na celebração do contrato. No caso do contrato empresarial firmado entre a tomadora e a prestadora de serviços, os sujeitos da relação são as pessoas jurídicas contratantes, sendo alheia a essa relação qualquer pessoa física que atue como empregada da empresa prestadora, como no Tema 29, ou sócia da prestadora, como no Tema 30. Assim, eventual prejuízo ou insatisfação experimentada por um empregado ou sócio vinculado à sociedade contratada não configura vício do

---

37 GOMES, Orlando. *Contratos*. 28. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022. p. 65-66

38 GONÇALVES, Carlos R. *Coleção sinopses jurídicas: v. 1 – Direito civil: parte geral*. 25. ed. Rio de Janeiro: Saraiva, 2018. p. 140-153.

consentimento capaz de ensejar a nulidade do contrato empresarial. Isso porque o trabalhador ou sócio não integrou a relação contratual pactuada entre as empresas, não tendo exercido manifestação de vontade para sua formação nem sendo destinatário direto das prestações contratuais ali estipuladas.

Dessa forma, a única via pela qual se mostra plausível a eventual anulação do contrato celebrado entre tomadora e prestadora do serviço é na eventual configuração do vício intitulado como simulação, previsto no artigo 167 do Código Civil, que é caracterizado pela existência de um negócio jurídico aparente que encobre outro, que efetivamente se pretende realizar<sup>39</sup>.

Todavia, a aplicação desse instituto é diferente para a situação da terceirização pura em relação à terceirização por pejoatização.

No contexto do Tema 29, que trata da possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego entre trabalhador terceirizado e tomadora de serviços, destaca-se que o ordenamento jurídico oferece mecanismos protetivos ao trabalhador. Ainda que a relação empregatícia se estabeleça formalmente entre o prestador de serviços e a empresa contratada, a tomadora pode ser responsabilizada de forma subsidiária pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas, conforme positivado no artigo 455 da CLT.<sup>40</sup> Essa responsabilização atua como garantia jurídica suplementar, assegurando ao trabalhador o adimplemento de seus direitos mesmo na hipótese de inadimplência por parte do empregador direto. Assim, ainda que a contratação entre empresas seja válida e não contenha vícios que comprometam sua legalidade, a responsabilidade subsidiária da tomadora oferece uma

---

39 BRASIL. *Lei n 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Versão compilada e atualizada on-line. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/10406compilada.htm). Acesso em: 04 abr. 2025.

40 MAYER, Eric Luís Silva; SCHORR, Janaína Soares; LOCATELLI, José Henrique Pires. A regulamentação da terceirização trabalhista e os limites da responsabilidade subsidiária: uma análise a partir da Lei n 13.429/17. *JURIS - Revista da Faculdade de Direito*, v. 29, n. 2, p. 115-142, 2020. p. 132-134.

rede de proteção que mitiga os efeitos de eventuais descumprimentos contratuais no âmbito da relação de emprego.

Além da responsabilidade subsidiária da tomadora pelos débitos trabalhistas da prestadora, o ordenamento jurídico também impõe vedação específica à recontração de empregados por meio de empresa interposta. O artigo 5º-D da Lei 6.019/1974<sup>41</sup> dispõe que o empregado demitido não poderá prestar serviços à mesma empresa tomadora na condição de empregado de empresa prestadora de serviços antes de decorrido o prazo de dezoito meses contados da data da demissão, visando eventuais tentativas de fraude à legislação trabalhista, ainda que de forma presumida.

Trata-se, portanto, de uma regra objetiva destinada a afastar a presunção de fraude na recontração de empregados por meio de empresas prestadoras de serviços, estabelecendo um intervalo mínimo entre a demissão e a nova prestação de serviços à mesma tomadora. Todavia, a aplicação automática dessa vedação, sem considerar as circunstâncias concretas do caso, aparentemente colide com os princípios contratuais previstos no Código Civil<sup>42</sup>, especialmente os artigos 113 e 422, que consagram a boa-fé como elemento essencial de interpretação e execução dos negócios jurídicos. De acordo com tais dispositivos, a boa-fé é presumida nas relações contratuais, cabendo à parte que alega a má-fé o ônus de demonstrá-la de forma concreta. Mas, ainda assim, é uma certa (tentativa de) proteção ao empregado.

Todavia, mesmo diante das proteções conferidas ao trabalhador no regime de terceirização, nada impede que este alegue a exis-

---

41 BRASIL. *Lei n 6.019, de 3 de janeiro de 1974*. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, e dá outras Providências.. Versão compilada e atualizada on-line. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6019.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm). Acesso em: 04 abr. 2025.

42 BRASIL. *Lei n 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Versão compilada e atualizada on-line. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/10406compilada.htm). Acesso em: 04 abr. 2025.

tência de simulação no contrato firmado entre as empresas e busque sua anulação com fundamento no artigo 167 do Código Civil caso sinta-se lesado. Tal alegação, contudo, deve ser submetida à apreciação da Justiça Comum, uma vez que se trata de relação contratual de natureza empresarial, com presunção de validade e boa-fé, devendo ser demonstrada impreterivelmente a má-fé de ambas as partes contratantes, ou ao menos da tomadora do serviço, para mascarar a verdadeira relação pretendida.

Assim, se o contrato de prestação de serviços entre pessoas jurídicas tiver sido celebrado com o único propósito de disfarçar uma relação de emprego existente entre a tomadora e a pessoa física prestadora, estar-se-á diante de hipótese de simulação. Nesse contexto, o contrato simulado será nulo, subsistindo os efeitos do negócio dissimulado, que pode corresponder a um vínculo de emprego, conforme reconhece parte da doutrina.<sup>43</sup>

No que se refere ao Tema 30, o prestador figura como sócio da pessoa jurídica contratada, estabelecendo com ela uma relação societária e, conseqüentemente, submetendo-se a um regime jurídico distinto, marcado pela autonomia patrimonial, participação nos lucros e assunção dos riscos da atividade econômica, fundamentando-se na lógica do direito empresarial contemporâneo.

O Tema 30 do TST pretende analisar dois pontos em específico: (i) a validade da pejetização quando a função a ser prestada é habitualmente exercida por empregados; e (ii) se é possível a conversão de emprego em relação pejetizada. Dessa forma, não se questiona a validade da pejetização em si.

Primeiro tratando da validade do contrato quando a função é habitualmente exercida por empregado, não parece haver razões para a impossibilidade desse cenário. Isso porque, novamente con-

---

43 TARTUCE, Flávio. *Direito Civil: teoria geral dos contratos e contratos em espécie*. v. 3. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019. p. 717

forme o julgamento da ADPF 324 e do RE 958252 (Tema 725 da Repercussão Geral), ocasião em que se firmou o entendimento de que a terceirização é lícita tanto em atividades-meio quanto em atividades-fim, o Ministro Alexandre de Moraes, em seu voto, destacou que a Constituição Federal não confere ao Estado o poder de engessar a estrutura empresarial ao impor modelos únicos de produção, sob pena de violação à livre iniciativa e à livre concorrência.<sup>44</sup> Essa orientação jurisprudencial rompeu com o entendimento firmado na Súmula 331 do TST, segundo o qual a terceirização somente era admitida nas atividades-meio, além de vedar sua utilização em hipóteses em que a tomadora mantivesse empregados na mesma função.<sup>45</sup>

À luz desse novo paradigma, não parece ser coerente ou razoável exigir que a empresa contratante demita previamente todos os seus empregados antes de terceirizar determinada função. Tal exigência configuraria ingerência indevida do Estado na liberdade de organização empresarial, indo em direção contrária aos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, que asseguram às empresas a autonomia para traçar suas estratégias de produção em busca de maior eficiência, especialização e competitividade. Ademais, impor tal condição representaria um ônus financeiro desproporcional à empresa, que teria de arcar com elevados custos decorrentes da rescisão dos contratos de trabalho apenas para viabilizar uma nova estratégia de organização interna, o que acabaria por desestimular práticas de reorganização produtiva que teria potencial de melhorar o produto ou serviço fornecido pela sociedade empresária.

---

44 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 324*. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso. 30 de agosto de 2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>. Acesso em: 04 abr. 2025. p. 171.

45 PAIXÃO CÔRTEZ, Osmar Mendes; DANIN, Felipe. Decisões vinculantes do STF em face da jurisprudência da Justiça do Trabalho: a questão da ADPF 324 e do Tema 725. In: *Novas relações de trabalho e novos modelos de proteção: o novo pragmatismo do direito do trabalho e a recente jurisprudência do Supremo Tribunal Federal*. 1. ed. São Paulo: Amanuense, 2024. p. 225.

Já em relação ao segundo ponto a ser decidido no Tema 30 (se é possível a conversão de emprego em relação pejetizada), também não parece haver motivo que justifique uma resposta negativa.

É verdade, contudo, que parte da doutrina manifesta preocupações quanto à possibilidade de fraude nas hipóteses de pejetização. Para esses autores, a conversão de uma relação de emprego formal em uma prestação de serviços por meio de pessoa jurídica poderia, em determinados casos, configurar simulação contratual. Sustenta-se que a Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, ao flexibilizar aspectos do contrato de trabalho, teria aberto espaço para que empregadores, sob aparente legalidade, dissimulassem vínculos empregatícios com o objetivo de reduzir encargos trabalhistas e, assim, precarizar a proteção jurídica do trabalhador.<sup>46</sup> Tais críticas, embora relevantes e contribuam ao debate, não parecem ser as mais adequadas ao caso.

Como visto, a relação societária funda-se na constituição de uma entidade própria (a sociedade) composta por um ou mais sujeitos que se organizam com o objetivo de exercer uma atividade econômica, visando, em regra, a obtenção de lucros e na subsequente distribuição desses resultados entre os sócios, que, por sua vez, assumem os riscos inerentes à atividade empresarial, inclusive o risco de perdas.<sup>47</sup>

Dentro dessa lógica organizacional, o sócio, seja na função de administrador (presentando a sociedade),<sup>48</sup> ou na simples função de

---

46 FERREIRA, Vanessa Rocha; DOS SANTOS, Murielly Nunes. Pejetização e Relações de Trabalho. *Revista de Ciências Sociais*, v. 54, p. 99–116, 2021. p. 103.

47 COUTINHO DE ABREU, Jorge Manuel. *Curso de Direito Comercial*. v. 2. 8. ed. Coimbra: Almedina, 2024. p. 25–42.

48 A distinção entre apresentar e representar é relevante no âmbito do direito societário. Enquanto o representante age em nome de outrem com base em um mandato, o presentante age pelo próprio ente, manifestando diretamente sua vontade. No caso das sociedades, especialmente as anônimas, os administradores (como diretores ou membros do conselho de administração) são órgãos da pessoa jurídica e não simples mandatários. Assim, ao exercerem suas

sócio exercendo atividade em prol da sociedade, exerce suas funções e recebe por tanto a sua remuneração pela via do pró-labore — verba que remunera a atuação do administrador e do sócio que trabalham na empresa, o que não se confunde com salário, pois não decorre de subordinação pessoal, mas de um vínculo jurídico próprio da estrutura societária, sendo pago inclusive quando a sociedade tem prejuízo.<sup>49</sup>

A constituição de uma sociedade é, portanto, fruto de uma manifestação livre de vontade por parte de seus integrantes, que optam, de maneira consciente e voluntária, por organizar-se sob a forma societária para explorar uma atividade econômica. Até mesmo porque não podem ser forçados a praticar um ato, salvo por previsão legal, conforme o artigo 5º, inciso II, da Constituição Federal.<sup>50</sup>

Nesse contexto, é plausível que uma empresa, por razões de reestruturação interna ou redefinição de suas estratégias organizacionais, comunique aos seus empregados que passará a terceirizar determinada atividade até então executada diretamente. No curso desse processo, é igualmente legítimo que a empresa ofereça aos próprios empregados a possibilidade de constituírem pessoas jurídicas para que, por meio delas, prestem o serviço sob a forma de contrato empresarial. Trata-se de uma alternativa válida, fundada na livre iniciativa e na autonomia privada, desde que essa transição ocorra de forma transparente, sem coação e com respeito aos direitos previamente adquiridos. Caso o empregado opte por não aderir à proposta, nada

---

funções, não representam a sociedade no sentido técnico do mandato civil, mas a presentam, pois integram sua estrutura e manifestam diretamente sua vontade jurídica. Cf. TOMAZETTE, Marlon. *Curso de direito empresarial: Teoria geral e direito societário*. v. 1. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017. p. 660.

49 TEIXEIRA, Tarcisio. *Direito empresarial sistematizado: doutrina, jurisprudência e prática*. 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 135.

50 BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*, de 5 de outubro de 1988. Versão compilada e atualizada on-line. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 03 abr. 2025.

impede que a empresa proceda ao encerramento do vínculo empregatício por meio de dispensa sem justa causa, com o pagamento integral das verbas rescisórias devidas e a liberação dos benefícios assegurados pelo sistema de seguridade social.

Aceita a proposta e formalizada a constituição da pessoa jurídica pelo então empregado, com posterior celebração de contrato de prestação de serviços com a empresa tomadora, não se revela mais juridicamente plausível a alegação de vício de simulação. Como visto, a constituição da sociedade e a pactuação contratual subsequente são atos voluntários, conscientes e juridicamente válidos. Alegar, posteriormente, que tais atos foram simulados implicaria afirmar que o próprio sujeito, ao constituir uma sociedade e, por meio dela, celebrar um contrato, arquitetou uma operação jurídica para causar prejuízo a si mesmo, o que desafia não apenas a lógica contratual, mas também a racionalidade jurídica. Trata-se, nesse contexto, de uma tentativa de se beneficiar da própria torpeza, o que é vedado pelo ordenamento. Ademais, tal conduta encontra óbice na máxima *venire contra factum proprium*, segundo a qual ninguém pode exercer um direito próprio em contradição com uma conduta anterior que gerou legítima confiança na outra parte. Conforme a doutrina, são pressupostos para sua aplicação: (i) a prática de um comportamento inicial; (ii) a confiança legítima da contraparte na manutenção daquele comportamento; (iii) a adoção posterior de conduta contraditória; e (iv) a existência de dano ou risco de dano em razão dessa contradição. Assim, a alegação de simulação nesse cenário não apenas viola o dever de lealdade contratual, fundado na boa-fé objetiva (artigos 187 e 422 do Código Civil), como também compromete a estabilidade das relações jurídicas ao permitir que o sujeito que manifestou vontade e assumiu riscos empresariais se volte contra os próprios atos em prejuízo de terceiros.<sup>51</sup>

---

51 TARTUCE, Flávio. *Direito Civil: teoria geral dos contratos e contratos em espécie*. v. 3. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019. p. 175.

## **Considerações Finais.**

A análise empreendida ao longo deste estudo permitiu identificar, com base em fundamentação normativa e jurisprudencial, que os Temas 29 e 30 do TST exigem uma abordagem que seja técnica, coerente com o ordenamento jurídico vigente e alinhada à evolução da jurisprudência constitucional sobre a matéria.

No assunto de formas de prestação de serviço e organização interna de agentes econômicos, verifica-se um desenvolvimento jurisprudencial nos julgamentos do STF, gerando uma mudança significativa no paradigma interpretativo quanto à licitude das formas de organização produtiva e das diversas modalidades contratuais de prestação de serviços. O marco dessa virada foi o julgamento conjunto da ADPF 324 e do RE 958252 (Tema 725), que consagrou a possibilidade de terceirização de qualquer etapa da cadeia produtiva, reafirmando a compatibilidade constitucional de modelos organizacionais baseados na autonomia da vontade, na liberdade de empresa e na livre iniciativa. Esse entendimento foi posteriormente reafirmado em outros precedentes vinculantes, como a ADC 48, a ADI 3961 e a ADI 5625, consolidando o reconhecimento de formas contratuais distintas da clássica relação de emprego como legítimas e juridicamente válidas.

Apesar desse novo referencial constitucional, a Justiça do Trabalho tem oferecido alguma resistência à aplicação dos precedentes vinculantes do STF, inclusive por meio de julgamentos que desconsideram a autonomia contratual e a estrutura empresarial das partes envolvidas. Tal conduta levou a um crescimento expressivo das reclamações constitucionais no STF, em sua maioria ajuizadas por empresas que foram condenadas em processos trabalhistas ajuizados para o reconhecimento de vínculo de emprego com prestador de serviço, buscando, assim, preservar a eficácia das decisões proferidas no controle concentrado de constitucionalidade.

Diante do cenário de divergência interpretativa, a Justiça do Trabalho reagiu institucionalmente por meio da instauração de IRRs

para reavaliar situações envolvendo terceirização e pejotização. No Tema 29, será discutido o reconhecimento de vínculo de emprego mesmo diante de contratos entre pessoas jurídicas, sob alegação de fraude. No Tema 30, a validade da contratação via pessoa jurídica para funções antes exercidas por empregados e a possibilidade de conversão de vínculo empregatício em relação empresarial.

A análise dos Temas 29 e 30 evidencia que, embora tratem de situações com enquadramentos jurídicos distintos, ambos partem de uma mesma estrutura fática: a contratação de uma pessoa jurídica para a prestação de serviços à empresa tomadora. A semelhança reside no fato de que, em ambos os casos, a empresa contratante recorre a uma organização externa, dotada de personalidade jurídica própria, para executar determinada atividade em seu favor. O que os diferencia é a posição jurídica do prestador de serviço no interior da contratada — empregado no Tema 29, sócio no Tema 30 —, o que impõe consequências jurídicas diversas quanto ao regime aplicável e aos critérios para eventual descaracterização da contratação.

Antes, contudo, de se tratar do mérito da demanda, é possível identificar preliminar de incompetência absoluta da Justiça do Trabalho nas hipóteses dos Temas 29 e 30. Quando se trata de contrato celebrado entre pessoas jurídicas para a prestação de serviços, a controvérsia se insere no campo das relações empresariais, cujo regime jurídico é distinto daquele aplicável às relações de trabalho. Nessas hipóteses, eventuais vícios contratuais ou alegações de simulação devem ser apreciados, em primeiro lugar, pela Justiça Comum, à qual compete examinar a validade do negócio jurídico firmado entre os entes empresariais.

Somente após eventual reconhecimento de nulidade do contrato empresarial celebrado é que se pode cogitar a competência da Justiça do Trabalho para declarar eventual vínculo empregatício. Essa delimitação é necessária para garantir o respeito às regras constitucionais de repartição de competências, evitando-se que o juízo trabalhista exerça controle direto sobre contratos empresariais válidos, em

afronta à autonomia privada e à livre iniciativa reconhecidas pela jurisprudência do STF.

No mérito da questão, no que se refere ao Tema 29, a resposta ao questionamento proposto pelo TST deve ser afirmativa apenas em caráter excepcional. Ou seja, é possível, sim, o reconhecimento de vínculo de emprego entre o trabalhador terceirizado e a empresa tomadora, desde que se comprove de forma clara e inequívoca a existência de fraude no negócio jurídico firmado entre as empresas contratantes. Tal reconhecimento, no entanto, não decorre da simples existência de um contrato de terceirização, mas da demonstração de que este foi utilizado de forma simulada, como fachada para encobrir uma relação de emprego direta, com todos os seus elementos caracterizadores. Para tanto, é necessário comprovar a intenção da empresa tomadora — ou da tomadora em conjunto com a prestadora — de fraudar a relação de emprego com o propósito de obter vantagem indevida em prejuízo do prestador de serviço, desvirtuando o contrato empresarial em benefício próprio.

Já no que concerne ao Tema 30, a validade da contratação por meio de pessoa jurídica para a realização de atividades rotineiras da empresa tomadora deve ser reconhecida como legítima, à luz dos precedentes firmados pelo STF na ADPF 324 e no Tema 725 da repercussão geral. Mas não apenas. A estruturação do trabalho por meio de empresas, ainda que individuais, integra o espectro de liberdade conferido aos agentes econômicos pela Constituição, desde que a relação seja real, voluntária e juridicamente válida. A decisão de adotar a pejetização de determinada atividade, seja de forma total ou parcial, insere-se no âmbito da autonomia empresarial, resultando de estratégia de gestão interna voltada à eficiência operacional e à melhor persecução de seu objetivo econômico final. Do mesmo modo, a conversão de um vínculo de emprego em uma relação de natureza empresarial (pejetização) é igualmente válida quando realizada com transparência e respeitados os direitos trabalhistas adquiridos até então. Nesses casos, a configuração de simulação torna-se juridicamente inviável, pois não há como sustentar que o sujeito tenha constituído

livremente uma sociedade e, por meio dela, celebrado contrato de prestação de serviços com o intuito de se prejudicar intencionalmente. Admitir tal alegação implicaria permitir beneficiar-se a partir de ação contraditória do próprio comportamento até aquele momento, em violação à boa-fé objetiva e à máxima *venire contra factum proprium*, além de enfraquecer a estabilidade das relações jurídicas empresariais, ao permitir que se desfaça um arranjo contratual válido e voluntário por mera insatisfação posterior.

Em síntese, a resolução dos Temas 29 e 30 exige uma abordagem que respeite os parâmetros constitucionais da livre iniciativa, da autonomia privada e da repartição de competências entre os órgãos do Judiciário. Reconhecer a validade das contratações entre pessoas jurídicas e limitar a atuação judicial àquelas situações excepcionais de fraude efetivamente comprovada não apenas preserva a coerência do ordenamento jurídico, mas também garante segurança às relações empresariais constituídas, favorecendo para o equilíbrio entre proteção ao trabalho e liberdade econômica.