



UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA - UNEB
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E TECNOLÓGICAS – CAMPUS XIX
– CAMAÇARI/BA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

MARIANA DEODATA DA SILVA OLIVEIRA

A ASCENSÃO NEOLIBERAL E OS IMPACTOS DA PEJOTIZAÇÃO: A
PRECARIZAÇÃO DA CLASSE MÉDICA A LUZ DAS DECISÕES DO SUPREMO
TRIBUNAL FEDERAL NOS ANOS DE 2023-2024

Camaçari

2025

MARIANA DEODATA DA SILVA OLIVEIRA

**A ASCENSÃO NEOLIBERAL E OS IMPACTOS DA PEJOTIZAÇÃO: A
PRECARIZAÇÃO DA CLASSE MÉDICA A LUZ DAS DECISÕES DO SUPREMO
TRIBUNAL FEDERAL NOS ANOS DE 2023-2024**

Monografia apresentada a Universidade do Estado da Bahia
- UNEB, no curso de Direito do Campus XIX – Camaçari,
como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel
em Direito.

Orientadora: Prof^a. Dr^a Adriana Brasil Vieira Wyzykowski

Camaçari

2025

MARIANA DEODATA DA SILVA OLIVEIRA

**A ASCENSÃO NEOLIBERAL E OS IMPACTOS DA PEJOTIZAÇÃO: A
PRECARIZAÇÃO DA CLASSE MÉDICA A LUZ DAS DECISÕES DO SUPREMO
TRIBUNAL FEDERAL NOS ANOS DE 2023-2024**

Monografia aprovada como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito, Curso de Direito da Universidade do Estado da Bahia, Campus XIX, pela seguinte banca examinadora:

Camaçari, 21 de julho de 2025

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Adriana Brasil Vieira Wyzykowski

Doutora em Jurisdição Constitucional e Novos Direitos pela
Universidade Federal da Bahia – UFBA

Aliana Alves de Souza

Mestre em Gestão e Tecnologia Aplicadas à Educação pela
Universidade do Estado da Bahia – UNEB

Alan Sampaio

Professor de Direito do Trabalho

Dedico esta monografia à minha avó Mariana — de quem herdei o nome — que jamais teve a oportunidade de ser alfabetizada, mas que lutou incansavelmente para que todas as gerações seguintes conquistassem um diploma.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço à minha mãe, Neide, cuja força incansável me inspirou a nunca desistir. Sua coragem e determinação mostraram-me que nada é impossível quando se tem fé e dedicação. Ao meu pai, Gildásio, agradeço pela resiliência e pelos ensinamentos sobre como enfrentar os obstáculos da vida.

A meu irmão, Ramom, que com sua calma e paciência me ensinou que, mesmo diante da intensidade da vida, é preciso tempo e perseverança para seguir adiante.

Sou imensamente grata ao meu namorado, Leonardo, que esteve ao meu lado diariamente, segurando minha mão e oferecendo apoio, compreensão e amor incondicional.

Agradeço também aos meus amigos, que tornaram essa jornada mais leve, divertida e repleta de momentos especiais, lembrando-me da importância de sorrir e valorizar as pequenas coisas, mesmo diante dos desafios e da dedicação exigidos.

RESUMO

O neoliberalismo surgiu na década de 1970 como resposta à crise econômica, promovendo a flexibilização e precarização das relações de trabalho. Nesse cenário, a legislação brasileira sofreu alterações que permitiram a flexibilização do Direito do Trabalho, facilitando a constituição de pessoas jurídicas como alternativa à relação tradicional de emprego. Esta monografia objetiva-se analisar a precarização da classe médica diante da ascensão do neoliberalismo e do avanço da pejetização no âmbito laboral brasileiro. Para o desenvolvimento da pesquisa, houve uma análise através das vertentes socioeconômicas, política e jurídica, onde utilizou-se o método dedutivo, aliado à pesquisa exploratória e quali-quantitativa, com foco em decisões do Supremo Tribunal Federal nos anos de 2023 e 2024. Buscando compreender se a pejetização médica configura uma forma lícita de flexibilização ou uma violação aos direitos sociais e trabalhista? Conclui-se que, embora o Supremo Tribunal Federal reconheça sua licitude, a pejetização representa, em sua essência, uma afronta à proteção social do trabalho.

Palavras chaves: Neoliberalismo. Pejetização. Categoria de médicos. Direito do Trabalho. Supremo Tribunal Federal.

ABSTRACT

Neoliberalism emerged in the 1970s as a response to the economic crisis, promoting the flexibilization and precarization of labor relations. In this context, Brazilian legislation underwent changes that allowed for the flexibilization of Labor Law, facilitating the establishment of legal entities as an alternative to the traditional employment relationship. This monograph aims to analyze the precarization of the medical profession in light of the rise of neoliberalism and the advancement of "pejotização" in the Brazilian labor context. For the development of the research, an analysis was conducted through socioeconomic, political, and legal perspectives, using the deductive method, combined with exploratory and qualitative research, focusing on decisions of the Supreme Federal Court in the years 2023 and 2024. It seeks to understand whether medical "pejotização" constitutes a lawful form of flexibilization or a violation of social and labor rights? It is concluded that, although the Supreme Federal Court recognizes its lawfulness, "pejotização" essentially represents an affront to the social protection of labor.

Keywords: Neoliberalism. Pejotization. Category of doctors. Labor Law. Supreme Federal Court.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	8
2 NEOLIBERALISMO E FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO.....	11
2.1 ORIGEM E PRINCÍPIOS DO MOVIMENTO NEOLIBERAL.....	14
2.2 IMPACTOS DO NEOLIBERALISMO NO DIREITO DO TRABALHO.....	16
3 OS ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO E O CRESCIMENTO DA IDEIA DE EMPREENDEDORISMO NO BRASIL.....	20
3.1 TRABALHO AUTÔNOMO.....	22
3.2 ASCENSÃO DO NEOLIBERALISMO E CONTRATAÇÕES PRECÁRIAS NO BRASIL.....	25
3.3 PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL.....	29
4 AS MUDANÇAS NO CENÁRIO LABORAL E A PEJOTIZAÇÃO NA CATEGORIA DE MÉDICOS.....	32
4.1 PANORAMA JURÍDICO: AS DECISÕES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NOS ANOS DE 2023 E 2024.....	35
4.2 O PAPEL DAS DECISÕES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NA REGULAMENTAÇÃO DA PEJOTIZAÇÃO DA CLASSE MÉDICA.....	43
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	47
REFERÊNCIAS.....	50

1 INTRODUÇÃO

O neoliberalismo surgiu na década de 1970 como uma resposta à crise econômica que então assolava o mundo. Com a queda do fordismo e a ascensão dessa nova lógica econômica, tornou-se essencial a existência de um mercado de trabalho flexível e precarizado, pautado na crença da autorregulação e na incorporação dos ideais de concorrência e empreendedorismo.

Nesse contexto, a legislação brasileira passou por modificações que permitiram a flexibilização do Direito do Trabalho, afastando-se da tradicional relação de emprego prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Com isso, facilitou-se a constituição de pessoas jurídicas, e a chamada pejetização passou a ser utilizada como uma alternativa viável de estruturação de relação de trabalho.

Esse tipo de relação tornou-se especialmente atrativa para a classe médica, uma vez que a classe média, à qual ela majoritariamente pertence, aliou-se aos detentores do capital na rejeição à intervenção estatal nas relações laborais — especialmente diante da elevada carga tributária.

Assim, vislumbra-se como problema central da pesquisa a seguinte questão: a contratação de médicos por meio de pessoa jurídica, intensificada pelo avanço do neoliberalismo, constitui uma forma lícita de flexibilização das relações de trabalho ou configura violação aos direitos sociais e trabalhistas, a luz o entendimento do Supremo Tribunal Federal?

Nesse prisma, o objetivo geral desta monografia é avaliar os impactos do fenômeno da pejetização no cenário laboral brasileiro, com ênfase na classe médica, analisando se essa prática intensificada pelo avanço do neoliberalismo, representa afronta à proteção social do trabalho.

Para tanto, busca-se, como objetivos específicos: analisar os efeitos da pejetização nas relações de trabalho no Brasil; investigar se a classe médica foi afetada e exposta a condições precarizadas de trabalho; verificar a licitude da contratação de médicos por meio de pessoa jurídica, conforme os princípios da regulação social do trabalho; e interpretar as decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal nos anos de 2023 e 2024, como fonte norteadora para a análise da legalidade dessa forma de contratação no contexto brasileiro.

Neste limiar, o recorte material da presente pesquisa abrange as características da pejetização como um mecanismo de flexibilização do trabalho, visto que embora tenha como viés o intuito de zelar pela promoção da autonomia, está gerando incertezas jurídicas e sociais.

No quesito espacial, o presente estudo se limita ao território brasileiro, obtendo como marco temporal o período desde a introdução das políticas neoliberais na década de 1990, com as

reformas implementadas pelo governo de Fernando Collor e posteriormente por Fernando Henrique Cardoso, até os julgados mais recentes do Supremo Tribunal Federal.

Destarte, consoante o exposto, compreende-se que a justificativa da presente pesquisa possui um caráter multidimensional. No aspecto social, o estudo se demonstra relevante pois aborda uma temática que afeta diretamente os direitos trabalhistas e a sustentabilidade das relações laborais no Brasil. No campo jurídico e legal, a pesquisa possui o intuito de contribuir para a compreensão se a contratação de médicos por meio do contrato como pessoa jurídica é lícita.

Como ponto norteador do referido estudo, encontra-se a justificativa pessoal, visto que decorre do interesse em compreender e contribuir para a discussão sobre as transformações nas relações laborais, especialmente no Brasil, ao que tange a ascensão da pejetização na categoria de médicos.

Neste sentido, para chegar ao resultado almejado, utiliza-se o método Cartesiano, método esse que se faz utilizar de quatro etapas: (1) a clareza e distinção; (2) a análise; (3) a ordem; (4) e a enumeração, que é utilizada para obter uma visão geral sobre tudo que foi aplicado durante a organização do método.

Por conseguinte, obtendo como base para a sua abordagem principal, a presente pesquisa conta com a pesquisa exploratória, a fim de investigar o assunto a partir das hipóteses iniciais, validando ou não as problemáticas preliminares. Utilizando em conjunto com a pesquisa exploratória, a pesquisa bibliográfica, com as fontes secundárias e a acareação com as fontes de terceiros, apoiando-se em autores como David Harvey (2008), Wendy Brown (2019), Ricardo Antunes (2018) e Maurício Godinho Delgado (2023).

Por fim, houve o desenvolvimento da pesquisa qualiquantitativa, visando a compreensão do fenômeno abordado através de uma tradução de dados obtidos por meio das decisões do Supremo Tribunal Federal nos anos de 2023 e 2024, levando em consideração as subjetividades que norteiam as relações humanas.

Assim, a estrutura da presente monografia organiza-se em três capítulos. O primeiro capítulo aborda a origem e os princípios do movimento neoliberal, explorando suas vertentes socioeconômica, política e jurídica, e contextualizando os impactos dessa lógica no Direito do Trabalho, bem como a ocorrência da flexibilização por meio da difusão dos ideais de autonomia.

O segundo capítulo adentra o cenário brasileiro, utilizando como marco as reformas políticas da década de 1990, bem como a promulgação da Lei nº 11.196/2005. Nesse contexto, analisa os requisitos essenciais da relação de emprego, com ênfase na subordinação e na diferenciação do trabalho autônomo. A partir da contextualização dos elementos caracterizadores da relação laboral,

o capítulo destaca os indícios das contratações precárias no Brasil, abordando, em seguida, a pejetização e seu crescimento impulsionado pela difusão dos princípios neoliberais no país.

Por último, o terceiro capítulo examina as transformações no cenário laboral e a ocorrência da pejetização na classe médica. Antes de ingressar na análise jurídica propriamente dita, o capítulo explora as especificidades da categoria profissional de médicos e médicas no Brasil. Em seguida, analisa as decisões do Supremo Tribunal Federal proferidas nos anos de 2023 e 2024, destacando o papel desempenhado por essas decisões, a fim de verificar se a contratação da classe médica por meio de pessoa jurídica se mostra lícita ante a regulação social do trabalho.

2 NEOLIBERALISMO E FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Do início do século XX (1914) até meados de 1970, o modelo produtivo do fordismo tornou-se hegemonia em todo o mundo. Com isso, passaram a ser características predominantes da economia a produção em massa; a especialização do trabalho, marcada pela divisão do desempenho das funções e a monotonia do trabalho; bem como a padronização do produto (Harvey, 1992, p.135).

Entretanto, na década de 1960 o modelo fordista começou a ter indícios de problemas sérios, pois nessa época a Europa Ocidental e o Japão haviam se recuperado da crise pós-guerra e o mercado interno estava saturado, havendo a necessidade de impulsos que criassem mercados de exportação para os seus excedentes. Todavia, isso ocorreu em um momento em que a racionalização do fordismo significava o deslocamento de um número cada vez maior da manufatura (Harvey, 1992, p.135).

Com isso, o fordismo começou a apresentar fragilidades, mostrando a sua impossibilidade de manutenção, ocorrendo uma saturação em massa. Assim, com a enorme quantidade de produtos padronizados disponíveis no mercado, os consumidores passaram a buscar itens que se mostravam com qualidade e individuais, diminuindo assim a procura por produtos provenientes da padronização fordista.

Neste cenário, o modelo fordista de produção sofreu uma enorme deterioração, havendo efetivamente a decadência da sua hegemonia diante do declínio do Petróleo, quando em 1973 a Organização dos Países Exportadores de Petróleo (OPEP) decidiu aumentar o preço do petróleo, e em decorrência do cenário da guerra árabe-israelense, os árabes decidiram embargar as exportações do petróleo para o ocidente, ocasionando uma forte instabilidade dos mercados financeiros mundiais (Harvey, 1992. p.136).

Logo, com a ruptura do fordismo houve a abertura de um espaço no cenário econômico mundial para novas políticas econômicas, dentre as quais encontrava-se o neoliberalismo.

Neste limiar, o neoliberalismo surgiu na década de 70 como uma resposta a crise econômica em que o mundo estava imerso, devido aos vários experimentos desordenados que foram aplicados na sociedade, como forma de tentativa de organização do cenário político-econômico no pós-guerra (Harvey, 2008. p.140).

O movimento neoliberal como potencial remédio para as ameaças à ordem social capitalista e como solução para as mazelas do capitalismo, fora defendido por um pequeno grupo de

economistas, historiadores e filósofos acadêmicos desde 1947, que seguiam as diretrizes do filósofo político austríaco Friedrich Von Hayek.

A declaração de fundação da sociedade dizia:

O grupo sustenta que esses desenvolvimentos vêm sendo promovidos pela ascensão de uma concepção de história que nega todos os padrões morais absolutos e de teorias que questionam o caráter desejável do regime de direito. Ele sustenta ainda que esses desenvolvimentos vêm sendo promovidos por um declínio de crença na propriedade privada e no mercado competitivo; porque, sem o poder e a iniciativa difusos associados a essas instituições, torna-se difícil imaginar uma sociedade em que possa efetivamente preservar a liberdade (Harvey, 2008, p.29).

Os membros do referido grupo se descreviam como liberais, devido ao seu compromisso fundamental com ideais de liberdade pessoal. O rótulo de neoliberal trouxe o marco de adesão aos princípios de livre mercado, emergindo uma doutrina que se opunha profundamente às teorias do Estado intervencionista.

Destaca-se que a primeira experiência de neoliberalização aconteceu no Chile, após o golpe de Pinochet (11 de setembro de 1973), onde a artimanha aplicada contra o governo democraticamente eleito, contou com o patrocínio das elites de negócios chilenas que se sentiam ameaçadas pela tendência socialista no país (Harvey, 2008, p. 13).

O movimento chileno foi apoiado por corporações dos Estados Unidos, como a CIA e pelo secretário de Estado, Henry Kissinger. Reprimindo todos os movimentos sociais e desmontando todas as formas de organização popular. O mercado foi liberado de restrições regulatórias e institucionais, mas para recuperar uma economia estagnada enquanto o mundo inteiro estava em uma recessão econômica havia a necessidade de uma abordagem inovadora.

Assim, a abordagem inovadora chilena consistia na negociação de empréstimos com o Fundo Monetário Internacional (FMI), liberação do mercado de trabalho, repressão dos movimentos sociais, liberação dos recursos naturais, privatizações dos ativos públicos, passando a existir o crescimento liderado pelas exportações, prevalecendo sobre a substituição de importações.

Todo esse contexto resultou em uma aplicação pragmática e menos dirigida ideologicamente as políticas neoliberais nos anos seguintes, oferecendo dados úteis para a implementação do neoliberalismo pela Grã-Bretanha e posteriormente pelos Estados Unidos, em 1980. Dessa forma, uma experiência realizada em um país de capitalismo dependente transformou-se em modelo para a formulação de políticas no centro da economia mundial.

Os fundadores do pensamento neoliberal trouxeram consigo a expansão dos ideais da dignidade humana e liberdade individual, tornando-se conceitos valiosos e comoventes dentre o cenário

vivenciado pela população, como a ascensão do fascismo e do comunismo (Harvey, 2008, p.11). Contudo, esses ideais, embora formulados em termos aparentemente universais, estavam profundamente imersos em uma lógica ideológica que servia para legitimar interesses específicos, especialmente os das elites.

Assim, Friedrich Von Hayek traz no livro “Direito, legislação e liberdade”, a seguinte definição para o modelo neoliberal:

A possibilidade de homens viverem juntos em paz e em função de seu proveito mútuo, sem ter de concordar quanto a objetivos concretos comuns, e limitados unicamente por normas abstratas de conduta, foi talvez a maior descoberta feita pela humanidade (Hayek, 1985, p.129).

O neoliberalismo surgiu como forma de propor o bem-estar humano, através da liberdade das capacidades empreendedoras individuais no âmbito de uma estrutura institucional caracterizada por sólidos direitos a propriedade privada, livres mercados e livre comércio. No entanto, os conceitos atrelados ao movimento neoliberal apenas existiam no campo da retórica, uma vez que o neoliberalismo atendia apenas aos interesses do capital.

Deste modo, esse ideal se transformou em hegemonia, passando a estar presente em discursos e influenciar o modo de pensamento do ser humano, se incorporando nas ideias cotidianas.

O processo da neoliberalização envolveu a chamada “desconstrução criativa” ao passo que interferiu nas divisões do trabalho, relações sociais, dos modos de vida e do pensamento (Harvey, 2008, p.9).

Neste cenário, através da desconstrução e o envolvimento em todos os setores da vida do ser humano, o pensamento neoliberal passou a ser associado ao conjunto de políticas que tem por finalidade a privatização da propriedade privada, dos serviços públicos e atuação na repressão do trabalho (Brown, 2019).

Destarte, para o êxito da política neoliberal necessitou a liberação do capital com o intuito da concentração da mão de obra barata, sendo acompanhada da exploração contínua e limitação a soberania, gerando um cenário de mercado laboral flexível e precarizado, passando a ser destaque os ideais de concorrência e empreendedorismo.

Entretanto, a mobilidade e a flexibilidade do modelo produtivo, aumentaram a pressão sobre o trabalho, de modo que a flexibilização, significou para o mercado o aumento dos níveis de desemprego estrutural, diminuição dos salários reais e do poder sindical, proporcionando, dessa forma, uma classe enfraquecida pela dissolução sindical e pelo excesso de mão-de-obra.

Assim sendo, para que o modelo neoliberal pudesse alcançar o seu objetivo de sucesso, se tornou essencial a existência de um mercado de trabalho flexível e precarizado, que tenha a sua crença voltada a autorregulação, absorvendo os ideais de concorrência e empreendedorismo, banindo o estado de bem estar social e culpabilizando os seres humanos por suas falhas.

Com este cenário, fora aberto espaço a espécies de subcontratações, sendo marcado por níveis salariais menores e segurança jurídica defasada.

Portanto, no âmbito laboral, o estado de bem estar social perdeu o destaque, passando a ceder protagonismo as competições empresariais, visando o aumento dos lucros e acúmulo do capital, significando uma transformação brusca no cenário do mercado laboral e, por conseguinte a flexibilização do direito do trabalho.

2.1 ORIGEM E PRINCÍPIOS DO MOVIMENTO NEOLIBERAL

Consoante tratado em tópico supra, no ponto 2 do presente capítulo, o movimento neoliberal surge diante da queda do modelo fordista de produção, sob os ideais de favorecimento aos direitos individuais à propriedade privada, as instituições do livre mercado e livre comércio, trazendo políticas que visavam defender a redução de gastos públicos e a auto regulação das empresas, com privatização das empresas estatais (Harvey, 1992).

A partir de todo o conteúdo histórico que está imerso o nascimento do pensamento neoliberal, como a instabilidade econômica no pós guerra, a ascensão da polarização mundial, com o fascismo e o comunismo, se faz notável que o sufocamento da democracia foi importante, e não incidental, para a propagação do neoliberalismo de uma forma ampla (Brown, 2019, p.76).

Enquanto o Estado liberal clássico recorria ao modelo econômico do *laissez-faire* e ao modelo político do “*vigia noturno*”, aqueles que acreditavam em um estado neoliberal procuravam construir, consolidar e amarrar um estado unificado e forte. Para os propagadores do movimento neoliberal, este deveria ser enxuto, não soberano e milimetricamente focado, isolado de pactos pluralistas e de demandas das massas (Brown, 2019, p.77).

Com isso, no final do século XX, a “desmassificação” fora substituída pela “empreendedorização” e pela “capitalização humana”, assim as reformas políticas passaram a visar a transferência do que era proporcionado pelo estado social para os indivíduos e famílias, como forma de os fortalecer (Brown, 2019, p.50).

Harvey (2008) afirma, que a acumulação flexível do fordismo fora substituída pelo “empreendedorismo esperto”, com o uso de novas tecnologias de produção, inovadoras formas organizacionais e tomadas de decisões rápidas e eficientes.

Dessa estratégia decorreram três passos importantes para a consolidação do movimento neoliberal, consagrando-se como a volta do capitalismo e a “salvação” da família das forças da desintegração da modernidade tardia.

O primeiro passo (ou estratégia) trazida pelo neoliberalismo, consistia na difusão da temática do termo “empreendedorização”, produzindo um fenômeno denominado por Foucault como “a multidão de empresas”, concebido para manter ou acrescentar o valor do capital humano (Brown, 2019, p.50).

A segunda estratégia, foi a construção da “resiliência”, no qual os lares urbanos passariam a cultivar plantações e cuidar de pequenos animais, como forma dos trabalhadores entrarem na economia do compartilhamento e da terceirização, na qual estaria transformando as suas posses, tempo e conexões em fontes de capitalização.

Em terceiro lugar, enquanto os investimentos sociais na educação, habitação, saúde e seguridade social eram reduzidos, delegavam-se as famílias a tarefa de prover esses direitos aos seus dependentes.

Deste modo, dentre as realizações neoliberais mais impactantes estão o dismantelo epistemológico, político, econômico e cultural da sociedade de massa em capital humano e unidades familiares econômico-morais. Neste limiar, as versões neoliberais das unidades individuais e familiares acabaram se mostrando mais fortes do quaisquer interações anteriores (Brown, 2019, p. 51)

O modelo neoliberal passou a difundir os ideais de liberdade individual e dignidade humana, mesmo que na prática essa dignidade fosse ofertada de maneira segregada, apenas para as elites, esses conceitos tornaram-se extremamente importantes e fundamentais para a consolidação do pensamento neoliberal.

David Harvey (2008), em seu estudo sobre o neoliberalismo e as suas implicações, destaca que o bem-estar social deixou de ser responsabilidade do Estado, passando a ser promovido pelo próprio ser humano, através do seu desempenho pessoal, com a difusão do conceito generalizado de concorrência. Assim, o “assalariado” tornou-se o responsável pelo seu próprio bem, incentivado por uma fantasiosa ideia de autonomia.

Essa ideia reforça o discurso dominante dos coaches, que pregam que o único responsável pelo seu sucesso é você mesmo, estimulando uma narrativa de ilusão de autonomia e mérito individual, mesmo quando as condições estruturais limitam significativamente as escolhas e oportunidades.

Esse pensamento neoliberal penetrou nas mentes e corpos dos seres humanos, no sentido que, até mesmos em aspectos que eram considerados como pessoais e livres, como hobbies e momentos de lazer, hoje estão atrelados à necessidade de monetização ou a transformação desse tempo em fonte de renda e autopromoção, sendo um reflexo direto da lógica produtivista e competitivista que permeiam o neoliberalismo.

2.2 IMPACTOS DO NEOLIBERALISMO NO DIREITO DO TRABALHO

A grande difusão dos ideais de livre mercado e comércio e a valorização do empreendedorismo, são conceitos atrelados à redefinição do sujeito referencial da racionalidade liberal (Dardot e Laval, 2016, p.151). Conforme o pensamento de Dardot e Laval (2016), o neoliberalismo não apenas gerou reflexos na política e economia, mas também proporcionou mudanças significativas no âmbito social:

O neoliberalismo não destrói apenas regras, instituições, direitos. Ele também produz certos tipos de relações sociais, certas maneiras de viver, certas subjetividades. Em outras palavras, com o neoliberalismo o que já está em jogo é nada mais nada menos que a forma de nossa existência, isto é a forma como somos levados a nos comportar, a nos relacionar com os outros e com nós mesmos (Dardot e Laval, 2016, p.16).

Com o bem-estar social deixando de ser responsabilidade do Estado, a difusão generalizada da concorrência e o indivíduo se tornando responsável pelo seu próprio bem-estar, a sociedade adentra em um momento de conflito, visto que a classe trabalhadora passa a se enxergar como “rivais”.

Neste cenário, o direito se tornou uma vítima do neoliberalismo, visto que, diante dos ideais propagados, os direitos sociais foram sendo flexibilizados para que ocorresse a satisfação dos interesses pessoais.

Como consequência surge a figura do “empresário-de-si-mesmo”, onde o indivíduo passa a se ver como “homem-empresa” (Dardot e Laval, 2016, p.322), sendo o único responsável pela sua gestão individual. Os êxitos e falhas passaram a ser vistos como consequências das escolhas pessoais e da virtude empreendedora (Harvey, 2008).

Quanto a essa figura, Dardot e Laval trazem a seguinte ponderação:

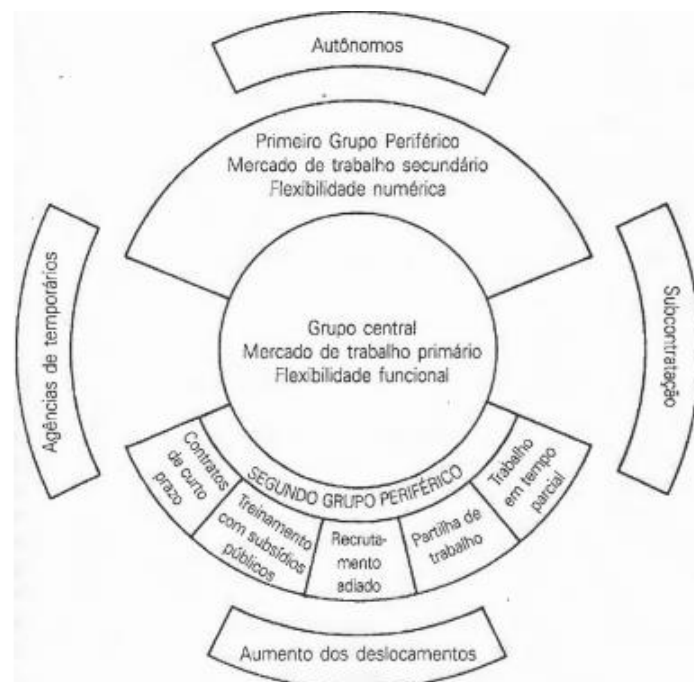
Em outras palavras, a racionalidade neoliberal produz o sujeito que necessita ordenando os meios de governá-lo para que ele se conduza realmente como uma entidade em competição e que, por isso, deve maximizar seus resultados, expondo-se a riscos e assumindo inteira responsabilidade por eventuais fracassos (Dardot e Laval, 2016, p.328).

Então, para que o neoliberalismo se consolidasse como modelo econômico, o mercado de trabalho necessitava ser flexibilizado e precarizado, acreditando na sua autorregulação e fortalecendo os ideais de concorrência e empreendedorismo, afastando cada vez mais o bem-estar social e culpabilizando os indivíduos por suas falhas.

Segundo David Harvey (2008, p.143) diante da volatilidade do mercado, do aumento da competição e do estreitamento das margens de lucro, os “patrões” começaram a tirar proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão de obra excedente (desempregados e subempregados) para impor regimes e contratos de trabalhos mais flexíveis.

Na sua obra “*A condição pós moderna*” (2008, p.143) Harvey traz um organograma que representa a estrutura do trabalho através do ponto de vista neoliberal:

Figura 1 – organograma da estrutura do trabalho através do ponto de vista neoliberal



Fonte: Harvey, 2008, p.143

O grupo central é aquele que goza de maior segurança no emprego, boas perspectivas de promoção e reciclagem, gerando um custo elevado de dispensa e manutenção para a empresa. Por isso, para o neoliberalismo o ideal é que esse grupo seja restrito e pequeno.

Os dois grupos periféricos abrangem tipos distintos de trabalhadores: o primeiro, composto por empregados em tempo integral com habilidades facilmente disponíveis no mercado de trabalho,

como os analistas administrativos; o segundo, caracterizado por uma flexibilidade numérica ainda maior, inclui empregados de tempo parcial, subcontratação, pessoas com contrato com tempo determinado, temporários, empregados casuais, entre outros. As evidências apontam para o crescimento bastante significativo desta categoria de empregados nos últimos anos (Harvey, 2008, p.144).

Assim, a flexibilização neoliberal prevê a tendência de diminuição do número de empregados nas áreas “centrais”, deslocando cada vez mais trabalhadores para as áreas “periféricas”, visto que o contrato laboral se inicia sem dificuldades e os empregados são dispensados com menores custos, ou até mesmo sem custos, para o empregador.

As mudanças trazidas pela flexibilização neoliberal não são, por si só, o maior problema enfrentado pela sociedade, visto que, em algumas visões, esta flexibilização pode ser mutuamente benéfica. Entretanto, os efeitos agregados a essa mudança, como os níveis salariais mais baixos e a falta de segurança no emprego, não se apresentam como pontos positivos para a classe trabalhadora (Harvey, 2008, p.144).

Em um contexto em que a economia está sob a hegemonia do capital financeiro, as empresas buscam garantir seus altos lucros exigindo e transferindo aos trabalhadores a pressão pela maximização do tempo, pelas altas taxas de produtividade e pela redução dos custos, passando cada vez mais a impor uma flexibilização maior nos contratos de trabalho (Antunes, 2018, p. 14).

Mergulhados neste cenário e visando apenas a manutenção do emprego, pois é a sua fonte de subsistência, a classe trabalhadora acaba cedendo a qualquer condição imposta, mesmo que isso resulte na flexibilização dos direitos trabalhistas, inexistência de segurança jurídica e o desmembramento dos princípios da proteção ao trabalhador.

Consoante o pensamento de Renata Dutra (2021, p. 134) desde a sua ascensão o neoliberalismo possui centralmente uma agenda para o trabalho, que implica a retirada dos direitos e a submissão às perversas regras do mercado, em uma oposição insustentável aos princípios e valores que erigem o paradigma jurídico- político protetivo.

Esse processo ideopolítico de hegemonia do discurso neoliberal se acopla à reestruturação pós-fordista e as importantes transformações impostas ao mundo do trabalho. A serviço desse novo modelo, foram ocorrendo alterações no modo de regulação que, primeiro, significaram um processo de corrosão do direito do trabalho, representado por medidas de flexibilização de jornada, salários e com a redução da ação do espaço sindical (Dutra, 2021, p.135).

E, com o tempo, esse processo foi acelerando suficientemente para chegar no limite da ruptura, evidenciando-se pelas reformas laborais ostensivas, que desmontam a estrutura pública de proteção ao trabalho, passando a pressupor a simetria da relação entre trabalhador e o tomador de serviços, em oposição aos princípios basilares do direito do trabalho (Dutra, 2021, p.135).

Quanto a esse ponto, é importante destacar o papel desenvolvido pelo Supremo Tribunal Federal (STF) na ruptura ocasionada pelo neoliberalismo, uma vez que há uma contribuição ativa para a relativização de princípios historicamente consolidados do direito do trabalho, como a primazia da realidade, a indisponibilidade de direitos e a proteção do hipossuficiente.

Desta forma, um desenho contemporâneo da classe trabalhadora engloba a totalidade de assalariados, homens e mulheres que vivem da venda da sua força de trabalho como mercadoria em troca de salário, em decorrência das profundas metamorfoses ocorridas no mundo produtivo do capitalismo contemporâneo. Não importando se as atividades que realizam são predominantemente materiais ou imateriais, mais ou menos regulamentadas (Antunes, 2018, p. 13).

Portanto, percebe-se que o avanço do neoliberalismo não apenas intensificou a flexibilização das relações laborais, mas também relativizou os princípios fundamentais que garantiam proteção à classe trabalhadora. Esse processo, marcado pelo desmonte da legislação, resultou na precarização das condições de trabalho e na intensificação da vulnerabilidade dos trabalhadores.

3 OS ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO E O CRESCIMENTO DA IDEIA DE EMPREENDEDORISMO NO BRASIL

A ciência jurídica do direito, em especial o direito do trabalho, faz uma distinção clara entre a relação de trabalho e a relação de emprego. A primeira expressão, trata-se de um conceito genérico, refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada no labor humano (Delgado, 2023, p.331).

De forma simplificada, essa expressão poderia ser denominada como gênero, onde se acomoda todas as formas de prestações laborais do mundo jurídico, como o trabalho autônomo, eventual, avulso, o trabalho voluntário e o trabalho temporário.

A relação de trabalho pode surgir como uma obrigação sem subordinação, como no caso trabalho autônomo; de forma esporádica, exemplificado pelo trabalho eventual; com a intervenção do sindicato ou do órgão gestor da mão de obra, como ocorre no trabalho avulso; de maneira não remunerada, como no trabalho voluntário; ou por meio de um contrato por tempo determinado, na forma em que ocorre o trabalho temporário.

Todos esses casos configuram relações jurídicas que, em princípio, não se enquadram nas regras da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por não envolverem vínculo de emprego típico. Até o advento da Emenda Constitucional nº 45/2004 (art. 114 da CF/88), essas relações, em regra, não eram de competência da Justiça do Trabalho, cuja atuação era restrita às relações empregatícias. Após a emenda, sua jurisdição foi ampliada para abranger também outras formas de relação de trabalho.

Sob a perspectiva jurídica, a relação de emprego constitui uma das modalidades específicas da relação de trabalho. A relação empregatícia, enquanto fenômeno sociojurídico, resulta da síntese de um conjunto diversificado de fatores (ou elementos) presentes em determinado contexto social ou interpessoal.

Assim, o fenômeno da relação de emprego decorre da conjugação de determinados elementos essenciais, sem os quais essa relação não se configura (Delgado, 2023, p. 335).

Os elementos fático-jurídicos que caracterizam a relação de emprego são cinco: a prestação de trabalho por pessoa física; a pessoalidade, ou seja, a realização do trabalho pelo próprio trabalhador contratado; a não eventualidade, que denota a continuidade da prestação dos serviços; a subordinação, entendida como a sujeição do trabalhador às ordens e à direção do tomador dos serviços; e a onerosidade, que consiste na contraprestação.

Esses elementos estão previstos de forma combinada na CLT, especificamente no caput do artigo 3º, que define o empregado como toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual, sob a dependência deste e mediante salário. Complementarmente, o artigo 2º da CLT conceitua o empregador como a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

Logo, para que haja configuração da relação de emprego, é imprescindível a presença concomitante desses elementos: trabalho prestado por pessoa física, com pessoalidade, de forma não eventual, sob subordinação e com onerosidade.

O empregado deve ser, necessariamente, uma pessoa física (pessoa natural), sendo que a prestação de serviços tem que ser realizada pelo próprio trabalhador, sem que seja substituído. O trabalho deve ser habitual, ou seja, ocorrer de forma contínua, sob a direção do empregador, e em troca de uma remuneração (Garcia, 2025, p. 111-112).

O jurista Maurício Godinho Delgado (2023), destaca o quanto a relação de emprego se mostra essencial para a sociedade, não somente pelas particularidades que lhe norteiam, mas também, por consistir, do ponto de vista econômico, a modalidade mais relevante de prestação de serviços.

Não obstante esse caráter de mera espécie do gênero a que se filia, a relação de emprego tem a particularidade de também se constituir, do ponto de vista econômico-social, na modalidade mais relevante de pactuação de prestação de trabalho existente nos últimos duzentos anos, desde a instauração do sistema econômico contemporâneo, o capitalismo. Essa relevância socioeconômica e a singularidade de sua dinâmica jurídica conduziram a que se estruturasse em torno da relação de emprego um dos segmentos mais significativos do universo jurídico atual – o Direito do Trabalho (Delgado, 2023, p. 332).

Em contrapartida à visão de Maurício Godinho, nas últimas décadas tem ocorrido um crescimento significativo nas relações de trabalho. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) denomina esse tipo de relação como “emprego atípico”, destacando que a adesão a essas “novas” modalidades de labor está, em geral, atrelada a menores custos salariais, combinada com o declínio significativo da sindicalização (OIT, 2016, p. 13).

Portanto, as novas formas contratuais, distintas da tradicional relação de emprego, começam a ganhar espaço nas legislações, retirando o protagonismo do empregado regido pela CLT e abrindo caminho para relações de trabalho temporário e autônomo, por exemplo, consolidando cada vez mais a figura do “homem-empresa” e a cultura do empreendedorismo.

3.1 TRABALHO AUTÔNOMO

O trabalho autônomo é definido como uma obrigação de fazer, sem pessoalidade e sem subordinação (Delgado, 2023, p. 333). O trabalhador autônomo caracteriza-se por ser o responsável pela definição do tempo e do modo de execução do serviço para o qual foi contratado (Martinez, 2020, p. 234).

Em outras palavras, o trabalhador autônomo presta serviços por conta própria, de forma independente e sem subordinação a um empregador, possuindo liberdade para tomar as suas próprias decisões.

No cenário brasileiro, essa modalidade de trabalho ganhou destaque em 1973, com a promulgação da Lei nº 5.890/1973, que alterou dispositivos da legislação previdenciária, gerando um impacto significativo no reconhecimento e na regulamentação do trabalho autônomo no país.

O art. 4º, alínea “c”, dessa lei, apresentou uma definição clara do trabalhador autônomo, descrevendo-o como:

trabalhador autônomo - o que exerce habitualmente, e por conta própria, atividade profissional remunerada; o que presta serviços a diversas empresas, agrupado ou não em sindicato, inclusive os estivadores, conferentes e assemelhados; o que presta, sem relação de emprego, serviço de caráter eventual a uma ou mais empresas; o que presta serviço remunerado mediante recibo, em caráter eventual, seja qual for a duração da tarefa.

Ocorre que a referida legislação tratou apenas da responsabilidade do autônomo quanto ao recolhimento dos tributos inerentes ao seu regime, limitando-se a regulamentar aspectos de caráter previdenciário. Dessa forma, deixou em aberto uma definição mais precisa sobre os termos da prestação de serviços.

Diante da ausência de subordinação por parte do trabalhador autônomo, este encontra-se livre para estabelecer suas próprias regras laborais, o que é suficiente para afastar a configuração da relação de emprego prevista no art. 3º da CLT.

Em razão disso, o trabalhador autônomo não está amparado pela Consolidação das Leis do Trabalho, mas sim pelo Código Civil e, em alguns casos, por legislações especiais, ao exemplo do advogado, que é reconhecido pela Lei nº 8.906/1994 como profissional autônomo.

Até a reforma trabalhista, não havia qualquer previsão na CLT sobre a existência do trabalhador autônomo. Essa previsão surgiu apenas com a Lei nº 13.467/2017, que inseriu o artigo 442-B na legislação. O texto do dispositivo trouxe uma novidade: a contratação do autônomo poderia ocorrer com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, sem que isso caracterizasse

vínculo empregatício.

Art. 442-B. 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~~ (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Acontece que a interpretação literal desse artigo gerou uma certa insegurança, sendo até classificada por Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 152) como um absurdo.

Isso porque, se um trabalhador for contratado como autônomo, mas, na prática, cumprir o contrato com os elementos característicos da relação de emprego, será considerado, do ponto de vista fático-jurídico, como um real empregado. Os autores ainda afirmam (Delgado e Delgado, 2017, p. 153) que o texto do art. 442-B tem uma finalidade precarizante, ao afastar o reconhecimento da relação empregatícia.

Entretanto, a redação do referido dispositivo foi reformulada pela Medida Provisória 808/2017, concebida com o intuito de evitar fraudes trabalhistas, previa o afastamento da possibilidade de reconhecimento da relação empregatícia nas hipóteses de contratação do trabalhador autônomo conforme o contrato formalmente celebrado (Leite, 2024, p. 281).

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

§ 1º É vedada a celebração de cláusula de exclusividade no contrato previsto no caput.

§ 2º Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.

§ 3º O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.

§ 4º Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade prevista em contrato.

§ 5º Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do caput, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º.

§ 6º Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício.

§ 7º O disposto no caput se aplica ao autônomo, ainda que exerça atividade relacionada ao negócio da empresa contratante (NR).

Observa-se que o intuito da Medida Provisória era delimitar os elementos essenciais da configuração do trabalhador autônomo, proibindo a exclusividade e permitindo que o trabalhador se recusasse a realizar atividade demandada pelo contratante.

No entanto, a Medida Provisória 808/2017 não foi convertida em lei, nos termos do art. 62, §3º da Constituição Federal, mantendo a vigência do art. 442-B de acordo com o seu texto original.

Com a manutenção do dispositivo e a consolidação da figura do autônomo “com ou sem exclusividade”, de forma “contínua ou não”, observam-se três das cinco características essenciais para o reconhecimento da relação de emprego. Entretanto, o trabalhador não usufrui dos direitos garantidos aos empregados regidos pela CLT.

Segundo Barros Filho (2019, p. 217), o art. 442-B da CLT permite o disfarce das relações de emprego, ao afastar o reconhecimento do vínculo empregatício e privilegiar a forma em detrimento da realidade fática. O autor destaca, ainda, que, em razão do caráter alimentício da remuneração, o trabalhador torna-se mais vulnerável a aceitar essa dissimulação.

Luciano Martinez (2020, p. 236) destaca que a subordinação passou, muitas vezes, a se ocultar sob a aparência de autonomia, por meio do uso de expressões disfarçadas. Em vez de “ordem”, utiliza-se o termo “orientação”; no lugar de “satisfação ao empregador”, fala-se em “expedições de relatórios”; e, em substituição ao “cumprimento de horário”, prefere-se a expressão “pontualidade profissional”.

Registra-se que, quando há efetiva autonomia, ela se caracteriza pela apropriação dos frutos do próprio trabalho, pelo acesso direto ao mercado econômico, pela definição das regras do próprio negócio, pela propriedade sobre a estrutura produtiva, pela liberdade para estabelecer os preços de seus serviços e pelo controle sobre os dados dos clientes.

No entanto, em muitos casos, essa autonomia é apenas aparente, servindo como uma fachada que rompe com o conceito clássico de subordinação hegemônica, caracterizado por ordens e disciplina, fundado na ideia de poder. Em seu lugar, instaura-se uma dinâmica de colaboração que revela a existência da chamada subordinação objetiva, marcada pela inserção do trabalhador na lógica da produção alheia e pela ausência de controle sobre os meios de produção, estando fundada na ideia de organização (Oliveira, 2021, p. 141-142).

Dessa forma, trabalhadores que, na prática, permanecem claramente subordinados são apresentados como autônomos, afirmando plena independência apenas para garantir a continuidade da prestação dos serviços.

3.2 ASCENSÃO DO NEOLIBERALISMO E CONTRATAÇÕES PRECÁRIAS NO BRASIL

Conforme tratado no primeiro capítulo de conteúdo da presente monografia, na década de 1970 houve a ascensão dos ideais neoliberais que resultou no enfraquecimento do estado de bem estar social, levando à revisão do papel do Estado em todo o mundo.

No Brasil, as transformações ocorridas em decorrência do capitalismo, marcadamente na década de 1990, impulsionadas pela nova divisão internacional do trabalho, foram de grande intensidade sobretudo no mundo do trabalho (Antunes, 2018, p. 117).

Em 1990, com a eleição de Fernando Collor de Mello à Presidência da República do Brasil, iniciou-se uma década marcada pela hegemonia de um pensamento único, que estava dominando o mundo globalizado, e que, ao final desse período, as proposições associadas a esse modelo não encontraram correspondência com a realidade vivenciada no país, revelando-se, na prática, como mitos (Pochmann, 2001, p.6).

Neste sentido, oito mitos nortearam as políticas de desestatização e abertura econômica que sucederam os governos de Fernando Collor e, posteriormente, o governo de Fernando Henrique Cardoso, são eles: (1) o esvaziamento do papel do Estado levaria o país ao crescimento econômico, com elevação do nível de emprego; (2) a abertura comercial e a internacionalização da economia permitiria a modernização do parque produtivo e a redução do desemprego; (3) o avanço da chamada “nova economia” seria favorecida no Brasil diante da aceitação passível do tecnoglobalismo; (4) o rompimento com as políticas de desenvolvimento regional no Brasil possibilitaria a conformação de um país menos desigual; (5) a desconcentração de renda a partir do estabelecimento da estabilização monetária; (6) o custo do trabalho no Brasil era muito elevado, ocasionando a perda de competitividade empresarial e ocupações informais; (7) o abandono de políticas salariais pelo Estado ampliaria o nível e qualidade dos postos de trabalho e; (8) a desregulação do trabalho como forma de ampliar o volume de emprego (Pochmann, 2001, p. 7-10).

A experiência neoliberal no Brasil, conforme analisa Pochmann (2001, p. 10), teve como objetivo desconstruir o principal legado da Era Vargas: a valorização do trabalho. E como ponto central desse plano, a privatização tomou conta da agenda pública no início dos anos 90, sendo lançado em 12 de abril de 1990 a Lei nº 8.031/1990 (Programa Nacional de Desestatização), a qual possuía como meta a privatização de uma parte do setor produtivo estatal.

Com isso, o Estado deixou de ser o responsável direto pelo desenvolvimento socioeconômico do país, passando o setor privado a ser o principal centro promotor da dinâmica econômica nacional. Aponta-se que 3,2 milhões de postos de empregos assalariados formais foram retirados da economia brasileira na década de 1990, sendo que 17,1% foi de responsabilidade direta da reformulação do setor produtivo estatal (Pochmann, 2001, p.29).

Figura 2 – evolução das empresas privatizadas no Brasil

Tabela 1 – Brasil: evolução das empresas privatizadas e do ajuste do emprego no setor estatal entre 1979 e 1999

<i>Período</i>	<i>Empresas privatizadas</i>	<i>Receita em milhões de dólares</i>	<i>Transferência de dívida pública em milhões de dólares</i>	<i>Empregados formais envolvidos*</i>
1979/84	20	274	16	146.980
1985/89	18	549	620	82.125
Anos 80	38	823	636	229.105
1990/92	44	15.128	2.664	-198.136
1993/94	35	17.320	3.752	- 47.732
1995/99	84	42.008	11.660	- 300.120
Anos 90	166	74.456	18.076	- 545.988

Fonte: Pochmann, 2001, p. 28

Em síntese, a implementação de um novo modelo econômico, sustentado pelo enxugamento do papel do Estado e na transferência de atividades produtivas estatais para o setor privado, implicou no significativo ajuste do nível de desemprego.

Os efeitos psicológicos do desemprego são considerados fatores essenciais para o funcionamento da máquina neoliberal, visto que culminam na construção ideológica de altos níveis de tolerância a condições de trabalho degradantes, além de reforçarem o desnível entre a atribuição de responsabilidades dos empregadores e trabalhadores (Dutra, 2021, p. 138-139).

A combinação entre neoliberalismo, financeirização da economia e reestruturação produtiva acarretou profundas metamorfoses na classe trabalhadora e na sua morfologia. A flexibilização produtiva, as desregulamentações, as novas formas de gestão do capital, o aumento das terceirizações e da informalidade acabaram de desenhar uma nova fase do Brasil (Antunes, 2018, p.120).

Embora seja possível afirmar que, nos últimos trinta anos, as iniciativas do empresariado para enfraquecer as Leis Trabalhistas tenham encontrado resistência por parte dos trabalhadores — especialmente diante das propostas de ampliação da terceirização e da prevalência do negociado sobre o legislado, apresentadas desde o governo de Fernando Henrique Cardoso — foi somente em 2017, durante o governo de Michel Temer, que a agenda da reforma trabalhista foi efetivamente retomada (Druck, Dutra e Silva, 2019, p. 291).

Esse movimento resultou em um apressado processo legislativo, que durou apenas três meses e culminou na aprovação das Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017, diplomas normativos que tratam, respectivamente, da terceirização irrestrita e de um conjunto mais amplo de modificações na legislação trabalhista.

Destaca-se que houve ausência de participação do movimento sindical e da sociedade civil organizada na discussão e tramitação desses projetos, os quais não foram objeto sequer de emendas parlamentares.

Observa-se, portanto, que o contexto político em que ocorreu a aprovação da reforma legislativa trabalhista brasileira integra um cenário de crise democrática, com déficit de representação política e avanço de interesses das elites minoritárias, o que se atrela, de modo substantivo ao cenário neoliberal.

Um aspecto essencial da reforma trabalhista, está atrelado a negação da hipossuficiência do trabalhador, ou seja, o não reconhecimento da sua condição vulnerável e subordinada, implicando em um retrocesso, reforçando o padrão de organização e gestão capitalista do trabalho que é historicamente predatório, com intensificação dos índices de exploração, conduzindo a um quadro de amplificação da precarização (Druck, Dutra e Silva, 2019, p. 294).

Por meio da Lei nº 13.429/2017 e, posteriormente, da Lei nº 13.467/2017, somadas ao julgamento da ADPF nº 324, passou-se a admitir a terceirização de toda e qualquer atividade empresarial, estabelecendo-se apenas a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços. Com isso, houve a derrogação da Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que até então vedava a terceirização das atividades-fim das empresas.

Conforme dispõe o art. 4º-A da nova redação da CLT:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

Conforme exposto por Ricardo Antunes (2018, p. 163), a terceirização é o fio condutor da precarização do trabalho no Brasil. Constitui-se em um fenômeno onipresente em todos os campos e dimensões do trabalho, sendo uma prática de gestão, organização, controle que discrimina e, ao mesmo tempo, assume uma forma de contrato flexível e sem proteção trabalhista.

Ressalta-se que a terceirização é também um sinônimo de risco de saúde e de vida, responsável pela fragmentação da identidade coletiva dos trabalhadores, com a intensificação da alienação

e da desvalorização do trabalho humano, assim como é um instrumento de pulverização da organização sindical, que incentiva a concorrência entre os trabalhadores e os seus sindicatos (Antunes, 2018, p. 163).

A terceirização assume centralidade na estratégia patronal, visto que diversas modalidades que surgiram em decorrência da sua regulamentação (cooperativas, pejetização, organizações não governamentais e redes de subcontratação) concretizam contratos ou formas de compra e venda da força de trabalho. Nessas categorias, as relações sociais estabelecidas entre capital e trabalho são disfarçadas sob a forma de relações interempresas, estabelecendo contratos por tempo determinado e flexível de acordo com os ritmos produtivos das empresas contratantes (Antunes e Druck, 2013, p. 219).

Nesse campo, a terceirização evidencia condições de trabalho e níveis salariais que estabelecem uma distinção entre trabalhadores de primeira e segunda categorias, funcionando como uma porta de entrada para formas de trabalho análogas à escravidão, promovendo discriminação entre os próprios empregados diretos e os chamados “terceirizados” (Antunes e Druck, 2013, p. 220).

As diferenças entre os funcionários diretos e os terceirizados, se explicitam no tipo de treinamento, que, em geral, é menor para os terceirizados, no acesso limitado às instalações da empresa, ao exemplo de refeitórios e vestiários, nas revistas de entrada e saída do local de prestação de serviços, nas jornadas mais extensas, na maior rotatividade, nos salários menores e nas mais arriscadas condições de (in)segurança laboral.

Através de um dossiê elaborado pela Central Única dos Trabalhadores (CUT) em parceria com o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) (2014, p. 13), acerca da terceirização e precarização das condições de trabalho, constatou-se que os salários recebidos pelos trabalhadores terceirizados são, em média, 24,7% inferiores à remuneração percebida pelos empregados diretos.

O documento também apresenta dados alarmantes sobre a segurança no trabalho, apontando que, no setor elétrico brasileiro, em 2011, das 79 mortes registradas, 61 foram de trabalhadores vinculados a empresas terceirizadas (CUT; DIEESE, p.24).

Em um cenário onde a economia está sob a hegemonia do capital financeiro e o processo de privatização se intensifica, as empresas buscam ampliar seus lucros, transferindo para os trabalhadores a pressão pela intensificação do tempo de produção, pelo aumento das taxas de

produtividade, pela redução dos custos com a remuneração da força de trabalho e pela crescente flexibilização dos contratos, resultando, assim, na precarização das relações laborais.

3.3 PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL

A referência neoliberal concentra-se na valorização do empreendedorismo e na ideia de que o “homem de projetos” é o verdadeiro herói moderno (Dardot e Laval, 2016, p.151). Nesse sentido, com a consolidação dos ideais neoliberais no Brasil, a figura do empreendedor passou a ocupar um lugar de destaque no imaginário social.

O discurso empreendedor ganhou força especialmente entre os trabalhadores, à medida que com o enfraquecimento das forças sindicais, a precarização das condições salariais e o aumento da informalidade tornaram o empreendedorismo uma alternativa vista como viável para estabelecer regras próprias na prestação de serviços e gerar renda.

A chegada do neoliberalismo no Brasil não somente trouxe modificações na mentalidade social, mas acarretou influências significativas na legislação brasileira. Sob sua influência, foram criadas e regulamentadas novas formas de vínculo profissional, como o trabalhador autônomo eventual e exclusivo e o prestador de serviços por meio de pessoa jurídica (pejotização), essa última modalidade foi regulamentada com a promulgação da Lei nº 11.196/2005, através do seu art. 129.

Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil (Vide ADC 66).

Nesse viés, é imprescindível destacar que a contratação de um trabalhador por meio de pessoa jurídica não configura vínculo empregatício. Isso porque, de acordo com o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), um dos requisitos essenciais para a caracterização da relação de emprego é que o trabalhador seja uma pessoa física.

Além disso, essa modalidade de prestação de serviços é, em regra, marcada pela ausência da subordinação típica da relação de emprego, uma vez que o profissional atua como pessoa jurídica, prestando serviços por meio de contrato comercial, sem a hierarquia e o poder diretivo que caracterizam o vínculo empregatício.

Assim, a prestação de serviços por intermédio de uma empresa individual afasta, em princípio, a aplicação das normas trabalhistas típicas da relação empregatícia. Nesses casos, os direitos e

deveres das partes passam a ser regulamentados pelo direito civil e por legislações especiais, pois são classificados como uma prestação de serviços.

Ocorre que, embora a contratação por meio de pessoa jurídica seja lícita no campo teórico, na prática essa modalidade tem se revelado bastante distinta dos parâmetros fixados pela legislação. Após a promulgação da Lei nº 11.196/2005, esse tipo de contratação passou a ser utilizado em diversas outras atividades, extrapolando o escopo inicialmente previsto, que se restringia à prestação de serviços de natureza intelectual, nos termos do dispositivo legal.

Essa forma de relação é frequentemente apresentada ao trabalhador como uma alternativa atrativa e moderna de gestão, sendo promovida como uma prática alinhada aos modelos contemporâneos de organização laboral. No entanto, tal configuração se concretiza por meio da eliminação de mediações coletivas e institucionalmente estabelecidas e pela transferência de parte do gerenciamento da atividade ao próprio trabalhador (Abílio, 2020, p. 584).

Juristas como Maurício Godinho Delgado (2019, p. 437) e Carlos Henrique Bezerra Leite (2024, p. 588), trazem a pejotização como exemplo típico de fraude trabalhista, onde o contrato de prestação de serviços é utilizado com o objetivo de mascarar a relação empregatícia.

A contratação por meio de pessoa jurídica torna-se atraente para o contratante (empregador), uma vez que elimina diversas responsabilidades trabalhistas e tributárias. Entre os encargos que deixam de ser pagos estão os custos com férias, o depósito de 8% do FGTS, o recolhimento de 20% do INSS, a multa de 40% sobre o saldo do FGTS em caso de rescisão contratual, o 13º salário, entre outros benefícios assegurados pela legislação trabalhista.

Com o intuito de retirar os profissionais autônomos da informalidade, a Lei Complementar nº 128/2008 alterou a Lei Complementar nº 123/2006 e inseriu, em seu artigo 18-A, a categoria do Microempreendedor Individual (MEI). Entretanto, essa categoria acabou se tornando funcional ao projeto neoliberal de precarização das relações de trabalho, devido à simplicidade do processo de registro, à tributação simplificada e às obrigações acessórias reduzidas.

De acordo com levantamento realizado pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), o número de novos CNPJs chegou a 1.407.010 até março de 2025, com destaque para os Microempreendedores Individuais (MEIs), que correspondem a 78% do total. Além disso, a pesquisa identificou que, no primeiro trimestre de 2025, o volume de MEIs registrados no país cresceu 35% em comparação ao mesmo período de 2024.

É possível observar que a Lei nº 11.196/2005, posteriormente reforçada pela Reforma Trabalhista de 2017 — ao autorizar a terceirização da atividade-fim —, abriu um amplo espaço

para a contratação de prestadores de serviços por meio de pessoas jurídicas. No entanto, essa prática tem se revelado, em muitos casos, fraudulenta, fundamentando-se na flexibilização das relações de trabalho, na fragilização das instituições de proteção social e na individualização dos riscos.

À vista disso, percebe-se que, sob a influência do neoliberalismo e suas repercussões na legislação trabalhista brasileira, há uma crescente precarização dos direitos sociais dos trabalhadores, impulsionada pela flexibilização das formas de contratação, mesmo quando estão presentes todos os elementos caracterizadores da relação de emprego.

4 AS MUDANÇAS NO CENÁRIO LABORAL E A PEJOTIZAÇÃO NA CATEGORIA DE MÉDICOS

A categoria médica é uma das profissões que mais se expande nos país atualmente, de acordo com um estudo realizado por Mário Scheffer (2023, p. 34), em pouco mais de duas décadas, o número de profissionais da área médica mais que dobrou, passando de 219.896 em 2000, para 562.206 em 2023.

Esse aumento é reflexo da abertura de novos cursos e de vagas de graduação em medicina, bem como a forma como a remuneração dessa categoria vem se mostrando atrativa no cenário econômico brasileiro. Destaca-se que, ainda que a alta remuneração seja uma realidade para grande parte da categoria, ela não abrange todos os médicos e médicas, especialmente os recém-formados, que enfrentam dificuldades para ingressar no mercado de trabalho.

Em 2020, em um conjunto de 31,6 milhões de declarações de Imposto de Renda, a média mensal declarada pelos brasileiros foi de R\$ 8.964,00, enquanto somente a renda declarada da classe médica foi de R\$ 30.196,00, cerca de 3,4 vezes maior (Scheffer M., et al, 2023, p. 169). Esses dados posicionam a medicina entre as atividades mais rentáveis do país e, entre as profissões da área saúde, como a mais bem remunerada, ocupando há mais de quinze anos a liderança do ranking das profissões com maior remuneração mensal (Scheffer M., et al, 2023, p. 170).

Consoante tratado no tópico 3.2 do presente trabalho, a política neoliberal de flexibilização da inserção do trabalhador no mundo laboral na década de 1990, adotada pelo governo federal, produziu efeitos em diversas categorias, chegando a produzir efeitos deletérios ao SUS, verificando-se a partir desse contexto um maior volume de contratações de serviços por terceirização nas instituições ligadas à saúde (Machado, 2006, p. 20).

Dessa forma, no âmbito do SUS, a terceirização passou a ser realizada, geralmente, por cooperativas, fundações, Organizações Sociais (OS) e Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (Oscip), atores institucionais do chamado Terceiro Setor (Araújo, et al, 2006, p. 159).

No entanto, a categoria de médicos e médicas foi uma das pioneiras na aquisição das tendências neoliberais no Brasil. Enquanto as novas relações de trabalho surgiram no contexto da regulação flexível, como é o caso da terceirização, essa já não era mais novidade para a categoria médica, visto que esta sempre contou com uma certa liberdade para contratar serviços de terceiros,

tornando-se uma prática comum, sem que fossem aplicadas as previsões normativas da CLT (Médici, 1993, p. 45).

Nesse processo de flexibilização da categoria médica, a prática da terceirização surgiu em sua forma clássica: a contratação de médicos por meio de empresas terceirizadas que, por sua vez, prestavam serviços a hospitais ou clínicas.

Com o avanço desse processo, também passaram a ser adotadas outras formas de organização do trabalho, como as cooperativas médicas, associações formadas pelos próprios profissionais, que se unem com o objetivo de prestar serviços de maneira autônoma, mas organizados de forma coletiva. Além disso, difundiu-se a pejetização, caracterizada pela contratação de médicos por meio de pessoas jurídicas individuais.

Desmotivados pelos salários públicos em declínio, os profissionais recém formados passaram a se organizar para abrir consultórios próprios, sendo obrigados a desenvolverem atividades de gestão contratual, finanças e contabilidade. Além disso, passou-se a buscar, desde cedo, soluções micro empresariais para a organização dos seus serviços (Médici, 1993, p. 45).

Neste sentido, a ideia de ausência de subordinação, autonomia e a vantagem tributária tornou-se um dos principais atrativos para que médicos aderissem à pejetização, uma vez que a pejetização é propagada como uma possibilidade de manter múltiplos vínculos e locais de trabalho, sendo livres – teoricamente – para a tomada de decisões.

Conforme dados de um estudo realizado pela Demografia Médica do Brasil (Scheffer M., et al., 2020, p. 148) 44% dos médicos afirmaram, em 2019, possuir mais de quatro vínculos de trabalho, enquanto apenas 20% possuíam um único vínculo e 11% possuíam seis ou mais vínculos.

Entretanto, essa autonomia e ausência de subordinação existem apenas em uma parte da prática da profissão, pois, embora o médico possa utilizar-se da autonomia para escolher o que é melhor para o paciente, ele ainda estará atrelado as ordens impostas pelo contratante. Ou seja, mesmo que a sua atuação seja através de terceirização ou de pessoa jurídica, é possível identificar no exercício da profissão médica elementos essenciais de uma relação empregatícia mascarada de prestação de serviços.

Em conformidade com a temática abordada no ponto 3.3 do presente trabalho, a contratação por meio de pessoa jurídica torna-se atraente para o contratante (empregador), uma vez que elimina diversas responsabilidades trabalhistas e tributárias, resultando na redução de gastos fiscais e administrativos.

Por outro lado, o contratado, ao constituir uma Sociedade Limitada (LTDA) ou uma Sociedade Limitada Unipessoal (SLU), poderá usufruir de uma carga tributária reduzida, em razão da possibilidade de optar pelo regime simplificado do Simples Nacional, desde que atendidos os requisitos legais. No caso da sociedade limitada, é comum que os médicos dividam entre si os custos operacionais, o que também contribui para a viabilidade econômica da prestação de serviços por meio da pessoa jurídica.

Nesse contexto, o profissional que atua como pessoa física terá a tributação do imposto de renda de acordo com a alíquota prevista no art. 5º, inciso X, da Lei nº 14.663/2023. Um médico que recebe aproximadamente R\$ 12.000,00 por mês estará sujeito a aplicação da alíquota máxima de 27,5% sobre a base de cálculo mensal. Considerando os doze meses do ano, estima-se que o imposto devido anualmente seja de R\$ 28.980,48.

Em contraposição, caso o mesmo médico opte por atuar como pessoa jurídica por meio de uma Sociedade Limitada Unipessoal (SLU) e esteja enquadrado no regime do Simples Nacional, poderá ser tributado pelo Anexo III da Lei Complementar nº 123/2006, cuja alíquota inicial é de 6% sobre a receita bruta mensal, para faturamentos de até R\$ 180.000,00 anual. Nesse cenário, sobre os mesmos R\$ 12.000,00 mensais, a carga tributária anual estimada seria de aproximadamente R\$ 8.640,00, representando uma economia fiscal significativa em relação à tributação como pessoa física.

Em comparação aos cenários, a contratação por meio de pessoa jurídica apresenta vantagens na esfera econômica, entretanto, implica a perda de direitos previstos na legislação trabalhista aplicáveis à pessoa física, bem como de garantias vinculadas aos regimes previdenciários.

Como, por exemplo, no caso de um médico que atua através da SLU ou LTDA, as garantias vinculadas ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), tais como auxílio-doença, passam a ser calculadas com base no pró-labore declarado, podendo resultar em valores inferiores aos que seriam obtidos pela contribuição incidente sobre a totalidade da renda percebida caso o profissional contribuísse diretamente como pessoa física.

Além de que, em situações em que não há a retirada formal de pró-labore, somente a distribuição de lucros, nenhuma contribuição é realizada, deixando o profissional completamente desprotegido em relação à cobertura previdenciária.

O contratado por meio de pessoa jurídica também não possui a obrigatoriedade de gozar férias a cada doze meses, tampouco tem direito ao aviso-prévio proporcional, às verbas rescisórias e a outros encargos previstos na CLT ao término do vínculo empregatício. Embora esteja livre

para pactuar condições diretamente com o contratante, essa liberdade ocorre à margem de garantias mínimas, resultando em um cenário de insegurança laboral.

Logo, em contraste com o que propõe a teoria, a contratação por meio de pessoa jurídica não apenas representa uma forma disfarçada do vínculo empregatício, mas também retira as vantagens trabalhistas e previdenciárias previstas na legislação.

4.1 PANORAMA JURÍDICO: AS DECISÕES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NOS ANOS DE 2023 E 2024

Em 1980, em um período anterior a Constituição Federal de 1988, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), fixou uma súmula que limitava as hipóteses de contratação por empresas interpostas: a Súmula nº 256.

Salvo os casos previstos nas Leis ns. 6.019, de 3.1.74 e 7.102, de 20.6.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

A súmula apresentava orientações de grande relevância, adotando como regra geral de contratação o padrão empregatício previsto na CLT. Em decorrência dessa vertente interpretativa, uma vez considerada ilícita a terceirização praticada, determinava-se a constituição do vínculo empregatício diretamente com o efetivo tomador dos serviços.

No entanto, a mencionada súmula fixou o leque de exceções a terceirização, ao salvaguardar os casos previstos nas Leis nº 6.019/74 e 7.102/83, comprometendo a sua absorção pela comunidade jurídica. Em paralelo, houve a posterior vedação expressa a admissão de trabalhadores por entes estatais sem concurso público, oriunda do art. 37, inciso II, §2º da Constituição de Federal de 1988 (Delgado, 2019, p. 560-561).

Todas essas circunstâncias geraram uma controvérsia judicial quanto a aplicação da Súmula nº 256, ocorrendo em 1993 a sua revisão, sendo substituída pela Súmula nº 331, que na época, era composta por quatro itens.

Desde então, a Súmula nº 331 passou por modificação importantes, que iriam refletir futuramente nas decisões do Supremo Tribunal Federal ao passo que o cenário laboral brasileiro foi sendo modificado. Dentre essas modificações significativas, cabe ressaltar o afastamento da responsabilidade objetiva do Estado em casos de terceirização e a implementação do item “V” que passou a apontar apenas as peculiaridades das entidades estatais.

Outro marco importante dessa súmula, foi a distinção entre a atividade-meio e atividade-fim do tomador de serviços, marcando um dos critérios da legalidade da terceirização perpetrada. Inserindo em 2011, o item “VI”, a fim de promover ampla responsabilidade subsidiária da entidade tomadora de serviços.

Ocorre que, em 2018, o Supremo Tribunal Federal (STF) mediante o recurso extraordinário (RE) n. 958.252/MG, em repercussão geral desde 2014 e a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 324/DF, procedeu o julgamento acerca dos limites da terceirização trabalhista, em face das restrições apresentadas pela Súmula nº 331 do TST. O foco do julgado ocorreu em face do contingenciamento jurisprudencial feito pela Súmula nº 331 às terceirizações em atividades-fim das entidades tomadoras de serviços (Delgado, 2019, p. 575).

Após duas sessões, o STF (2018) decidiu que “é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão de trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantendo a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”.

Ao fixar a tese de repercussão geral, Tema 725, o STF julgou procedente o pedido formulado em arguição de descumprimento de preceito fundamental (ADPF) e deu provimento ao recurso extraordinário (RE) para considerar a licitude da terceirização de atividade-fim ou meio. Ainda, o STF (2018) declarou nesta mesma oportunidade, que por si só, a terceirização não significaria a precarização do trabalho, violação da dignidade ou desrespeito aos direitos previdenciários.

Com isso, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a licitude da terceirização, permitindo que ela ocorresse sem grandes restrições no país. A partir dessa decisão, os seus efeitos começaram a ser aplicados também nas contratações realizadas por meio de pessoa jurídica, apesar de tratarem de institutos diferentes. Essa interpretação abriu um amplo espaço para as contratações por meio da pejetização, conferindo a essa modalidade um papel de protagonismo no cenário laboral brasileiro.

Entretanto, após as mudanças promovidas pelo STF e a consolidação da temática aqui discutida, houve um aumento expressivo de ações que pleiteiam o reconhecimento do vínculo empregatício. De acordo com dados levantados pela CNN Brasil (2025) a Justiça do Trabalho registrou, em 2024, um total de 285.055 processos com esse pedido, representando um aumento de 57% em comparação ao ano de 2023, refletindo o crescimento da pejetização.

Essas ações têm chegado ao Supremo Tribunal Federal em decorrência de uma combinação de fatores: a controvérsia gerada pelo tema, a alta judicialização e a divergência de entendimentos

nos tribunais inferiores. No entanto, a finalidade das reclamações constitucionais tem sido deturpada, visto sua utilização reiterada para a pretensão de reforma das decisões proferidas na Justiça do Trabalho, sem que haja uma efetiva ofensa constitucional, o que pode comprometer sua efetividade e legitimidade.

O Supremo Tribunal Federal é a instância máxima do poder judiciário brasileiro, funcionando como o tribunal superior que garante a interpretação e aplicabilidade correta das normas previstas na Constituição Federal. Para que uma ação seja julgada pelo STF, é necessário que o processo atenda a requisitos específicos, como tratar de matéria constitucional, conforme o artigo 102, inciso III, da Constituição Federal.

Ao analisar o panorama atual das ações julgadas pelo STF, observa-se um crescimento expressivo das ações envolvendo a pejetização. Essas ações, em geral, chegam à Corte com a alegação de violação aos precedentes estabelecidos pelo próprio STF, como o entendimento firmado na ADPF 324 e no Recurso Extraordinário com Agravo 954.252 (Tema 725).

A investigação das profissões mais recorrentes nas ações envolvendo pejetização, leva ao destaque da categoria de médicos e médicas. Conforme abordado em tópico supra, a área da saúde historicamente concentra grande número de contratos firmados entre pessoas jurídicas, embora, na prática, uma das partes seja uma pessoa física, o que pode ocultar uma típica relação de emprego.

Dessa forma, ao acessar os dados disponibilizados pelo Supremo Tribunal Federal em seu portal, em 11/06/2025, verifica-se que, no período de 01/01/2023 a 31/12/2024, foram publicados 13 acórdãos relacionados à temática da “pejetização” envolvendo médicos. No mesmo intervalo, foram proferidas 497 decisões monocráticas sobre o mesmo tema.

Cabe ressaltar que, para a obtenção desses resultados, a pesquisa foi realizada no campo de jurisprudência do portal, por meio de palavras-chave como “pejetização”, “médico”, “pessoa jurídica” e “médicos e médicas”.

Tabela 1 – Acórdãos do Supremo Tribunal Federal sobre pejetização médica, entre 01/01/2023 a 31/12/2024.

Número	Relatoria	Data de julgamento	Resumo da decisão
Rcl 62622 ED AgR	Min. Dias Toffoli	21/02/2024	O STF negou provimento a agravo da Associação Plural. Mantendo a decisão da Justiça do Trabalho que reconheceu vínculo empregatício com base em provas, sob a alegação de que reexame de provas é vedado em reclamação constitucional.
Rcl 57.057 AgR	Min. Edson Fachin	22/05/2023	Reclamação julgada procedente. O STF reconheceu licitude da contratação de médico via pessoa jurídica unipessoal, sem vínculo de emprego, com base na livre iniciativa e na ausência de vulnerabilidade do prestador.
Rcl 597.917 AgR	Min. Edson Fachin	05/06/2023	O STF cassou a decisão da Justiça do Trabalho que reconhecia vínculo de emprego. Considerou lícita a contratação de médico via pessoa jurídica, destacando a liberdade empresarial e ausência de hipossuficiência
Rcl 65.612 AgR	Min. Dias Toffoli	21/10/2024	O STF, por maioria, deu provimento ao agravo regimental da Sociedade Beneficência e Caridade de Lajeado e cassou decisão da Justiça do Trabalho que havia reconhecido vínculo empregatício entre médico e hospital,

			<p>apesar da prestação de serviços por meio de pessoa jurídica. A Corte entendeu que a decisão violou os precedentes da ADPF 324 e do Tema 725, que admitem a terceirização de atividades-fim. O caso foi devolvido para nova decisão conforme a jurisprudência do STF.</p>
Rcl 62.379 ED-AgR	Min. Cristiano Zanin	23/09/2024	<p>Reclamação julgada procedente. O STF entendeu que vínculo reconhecido pela Justiça do Trabalho contrariou jurisprudência sobre terceirização e pejetização, considerando ausência de vulnerabilidade e regularidade do contrato.</p>
Rcl 63.363 ED	Min. Luis Fux	22/04/2024	<p>O STF negou provimento a agravo, mantendo decisão que reconheceu a licitude da contratação através de pessoa jurídica, com base na ADPF 324. Reconhecimento de vínculo foi afastado.</p>
Rcl 53.049 AgR	Min. André Mendonça	18/09/2023	<p>O STF, por maioria, deu provimento ao agravo regimental e julgou procedente a reclamação constitucional da empresa, cassando decisão da Justiça do Trabalho que havia reconhecido vínculo empregatício. A Corte entendeu que a decisão violou os entendimentos fixados na ADPF 324 e no Tema 725, os quais admitem outras formas de organização produtiva, como a pejetização, desde que não haja fraude</p>

			comprovada. Foi determinada nova decisão conforme a jurisprudência do STF.
Rcl 71.300 ED	Min. Alexandre de Moraes	07/10/2024	O STF manteve decisão que afastou vínculo empregatício entre médico e hospital. Considerou válidas formas alternativas de contratação, conforme precedentes sobre terceirização.
Rcl 58.853 AgR	Min. Luís Roberto Barroso	02/10/2023	O STF cassou decisão da Justiça do Trabalho que reconhecia vínculo. Destacou a validade de outros tipos de relação de trabalho, como a pejetização, quando não há fraude nem coação.
Rcl 65.994 AgR	Min. Dias Toffoli	19/11/2024	O STF negou agravo e manteve decisão que afastou vínculo entre médico e hospital. Gilmar Mendes divergiu parcialmente, sugerindo remessa à Justiça Comum, mas foi vencido.
Rcl 60.749 AgR	Min. Gilmar Mendes	24/10/2023	O STF reconheceu licitude da contratação de fisioterapeuta via pessoa jurídica e cassou decisão que reconhecia vínculo. Reafirmou validade da pejetização conforme jurisprudência consolidada
Rcl 68.551 ED	Min. André Mendonça	09/12/2024	O STF rejeitou os embargos de declaração convertidos em agravo regimental e manteve decisão que cassou acórdão do TRT da 2ª Região, o qual havia reconhecido vínculo

empregatício entre médico e hospital, mesmo diante de prestação de serviços via pessoa jurídica. A Corte entendeu que a decisão trabalhista violou os precedentes da ADPF 324, Tema 725, ADC 48 e ADIs 3.961 e 5.625.

Rcl 61.376 AgR-AgR	Min. Edson Fachin	04/03/2024	O STF deu provimento ao agravo regimental e julgou procedente a reclamação de um escritório de advocacia contra decisão da Justiça do Trabalho que reconheceu vínculo empregatício com uma advogada contratada como associada. A Corte entendeu que a decisão contrariava os precedentes vinculantes da ADPF 324, ADC 48, ADIs 3.961 e 5.625 e do Tema 725. Foi cassada a decisão reclamada, devendo outra ser proferida conforme os entendimentos do STF sobre terceirização e formas lícitas de organização do trabalho.
-----------------------	----------------------	------------	--

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados fornecidos pelo STF, 2025.

Destaca-se que em análise a esses 13 acórdãos, foram identificados que 10 deles efetivamente discutiam acerca do reconhecimento de vínculos empregatícios em detrimento de fraude através da pejetização envolvendo profissionais da área médica. Outros três referiam-se a diferentes profissões, como médico-veterinário, advogado e fisioterapeuta, e, por esse motivo, foram excluídos da pesquisa.

Os acórdãos proferidos possuem uma grande relevância quanto a aplicação do tema no cenário jurídico brasileiro, visto que refletem o entendimento da maioria dos ministros que participam daquele julgamento, além de apresentarem um maior valor como precedente.

Neste sentido, a partir da análise realizada, constatou-se que, das 10 decisões que efetivamente discutiam o reconhecimento de vínculo trabalhista decorrente da pejetização, 9 reconheceram

a validade da contratação por meio de pessoa jurídica como modalidade legítima de prestação de serviços.

Esses casos chegaram ao Supremo Tribunal Federal com a alegação de violação aos precedentes firmados pela própria Corte, especialmente a ADPF nº 324 e o Tema nº 725, com o objetivo de que fosse reconhecida a licitude da contratação por meio de pessoa jurídica. Em alguns casos, também se pleiteava a cassação de decisões da Justiça do Trabalho que haviam reconhecido o vínculo empregatício em razão da caracterização de fraude.

Em nove dessas ações, o STF posicionou-se favoravelmente à legitimidade da contratação via pessoa jurídica, acolhendo os pedidos, cassando as decisões anteriormente proferidas e determinando sua reforma com base na jurisprudência da Corte.

Inclusive, em uma destas decisões, o Ministro Alexandre de Moraes, atuando como relator na ocasião, afirmou expressamente que a decisão reclamada, ao desconsiderar a forma de negociação existente no caso concreto e afastar a eficácia do contrato de prestação de serviços médicos, deixou de observar o entendimento do STF sobre a constitucionalidade das diversas formas de relações de trabalho. Confirmando a posição reiterada da Corte quanto permissão constitucional das formas alternativas de trabalho (STF, 2024).

Por outro lado, apenas uma decisão (RCL 62622 ED-A GR/SP) se mostrava contra o reconhecimento da pejetização como válido, mantendo a decisão do juízo *a quo* que reconheceu o vínculo empregatício em razão da primazia da realidade.

O Ministro Relator Dias Toffoli entendeu que a decisão da Justiça do Trabalho foi baseada em fatos e provas, e que não caberia o seu reexame naquela seara recursal, votando pela negativa do seu provimento. Entretanto, houve divergência no colegiado, por sua vez, os Ministros André Mendonça e Gilmar Mendes votaram a favor do provimento, defendendo que a contratação de médico via pessoa jurídica é válida conforme os precedentes da Corte. Contudo, foram vencidos.

Na análise da RCL 65994 AgR/RS, o Ministro Gilmar Mendes (STF, 2024) afirmou não ser novidade que o Supremo Tribunal Federal tem chamado atenção, de forma constante, para os entraves impostos pela Justiça do Trabalho à liberdade de organização produtiva dos cidadãos.

Como reflexo desse posicionamento, observa-se uma enxurrada diária de reclamações ajuizadas perante a Corte, as quais, em sua grande maioria, são julgadas procedentes. Constatando-se, assim, de acordo com o posicionamento do Ministro, que a Justiça do Trabalho tem se recusado reiteradamente a aplicar as orientações da Suprema Corte sobre a matéria.

Por meio de seu voto, o Ministro Gilmar Mendes (STF, 2024) destacou que entre 01/01/2024 a 30/09/2024 foram distribuídas mais de 7.360 reclamações a todos os ministros da Corte, sendo que 4.440 reclamações foram classificadas como “direito do trabalho” e “direito processual civil e do trabalho”, ressaltando que uma parcela significativa das reclamações que tramitam no STF envolve a seara trabalhista.

O Ministro argumentou, ainda, que os dados levantados demonstram que essa quantidade infundável de reclamações sobre os mesmos temas trabalhistas tem dificultado o adequado exercício das funções constitucionais atribuídas ao Supremo, destacando que isso decorre de uma postura resistente da Justiça do Trabalho em cumprir efetivamente as deliberações da Corte.

Por fim, opinou que os processos envolvendo a pejetização deveriam ser julgados pela Justiça Comum, e não pela Justiça do Trabalho, diante da existência de contratos civis/comerciais de prestação de serviços, afastando, inicialmente, a natureza trabalhista da controvérsia. Entretanto, esse posicionamento pode ser questionado, sobretudo porque tende a desconsiderar a função protetiva do direito do trabalho e relativizar a importância do judiciário trabalhista na defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Portanto, ao se observar as decisões do STF sobre o tema, apesar do posicionamento dominante da Corte, torna-se evidente o crescimento das ações relacionadas à pejetização, refletindo a busca por uma maior proteção aos direitos trabalhistas diante de práticas que visam driblar a legislação, especialmente em situações em que a subordinação e a dependência econômica caracterizam uma relação de emprego, independentemente da formalização contratual por meio de pessoa jurídica.

4.2 O PAPEL DAS DECISÕES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NA REGULAMENTAÇÃO DA PEJOTIZAÇÃO DA CLASSE MÉDICA

A partir do estudo dos acórdãos proferidos pelo Supremo Tribunal Federal nos anos de 2023 e 2024 acerca da pejetização médica, é possível identificar que o posicionamento atual da Corte advém de uma construção histórica, marcada por reiteradas decisões e mudanças na jurisprudência brasileira.

Observa-se que, em conjunto com o Tema 725, a decisão proferida na ADPF nº 324 e o julgamento da ADC 66, que reconheceu a constitucionalidade do art. 129 da Lei nº

11.196/2005, reforçando a legalidade da prestação de serviços intelectuais, em caráter personalíssimo ou não, por meio de pessoa jurídica, contribuíram para a abertura de um caminho que tem favorecido a flexibilização e a consequente precarização das relações trabalhistas e previdenciárias.

Salienta-se que o Supremo Tribunal Federal vem proferindo decisões sobre a licitude da pejetização com base nos precedentes firmados no Tema 725 e na ADPF nº 324. No entanto, tais precedentes tratam exclusivamente da licitude da terceirização, instituto distinto da pejetização.

Na terceirização, a prestação de serviços é realizada por pessoa física, mas com a intermediação obrigatória de uma empresa formalmente constituída, que atua como prestadora de serviços e empregadora direta, o que não se confunde com a contratação direta de pessoa física por meio de pessoa jurídica individual, como ocorre na pejetização.

Além disso, as decisões do Supremo Tribunal Federal, no que se refere à pejetização de profissionais da área médica, têm justificado a licitude da contratação sob o argumento de inexistência de vulnerabilidade e hipossuficiência por parte do prestador de serviços.

Entretanto, embora a classe médica seja frequentemente considerada hipersuficiente, em razão de sua formação técnica e da possibilidade de estabelecer múltiplos vínculos, não se pode afirmar, de forma generalizada, que esses profissionais estejam livres de subordinação direta e objetiva em relação aos hospitais, clínicas e planos de saúde para os quais prestam serviços.

Quanto à caracterização do médico como um profissional hipersuficiente, é impreterível salientar que essa classificação do empregado foi uma novidade introduzida pela reforma trabalhista.

Contudo, trata-se, de um conceito questionável, uma vez que os denominados hipersuficientes ainda estariam em um patamar de vulnerabilidade acentuado diante da subordinação jurídica, que promove o desequilíbrio de forças em razão do poder diretivo do empregador. Assim, não é razoável presumir que o empregado possua maior autonomia em relação aos demais apenas por conta do seu salário elevado e da sua formação intelectual (Wyzykowski, 2019, p.162-163).

Ainda, para ser considerado hipersuficiente é imprescindível que o trabalhador esteja ao menos inserido em uma relação de emprego. O que ocorre com a classe médica é a negativa do vínculo empregatício e a legitimação das fraudes trabalhistas.

Neste sentido, cumpre destacar que, ainda que um profissional da área médica possua alta remuneração e detenha conhecimento técnico de nível superior em sua área de atuação, isso não é suficiente para presumir a existência de plena liberdade negocial na relação com o empregador. Tal presunção atribuí à negociação individual uma relevância maior do que à realidade fática da prestação de serviços, fazendo com o que princípio da primazia da realidade seja contrariado.

Por exemplo, um médico que presta serviços em hospital, mesmo sob o regime de contratação via pessoa jurídica, não possui liberdade para comparecer ao local da prestação de serviço apenas quando lhe for conveniente. Pelo contrário, está sujeito a dias e horários previamente definidos pela contratante, o que pode evidenciar a existência de subordinação, um dos elementos centrais da configuração do vínculo empregatício, nos termos da CLT.

Pelo princípio da proteção, mesmo o trabalhador considerado hipersuficiente não possui plena liberdade para negociar e renunciar o vínculo de emprego, quando presentes, de forma fática, os elementos caracterizados da relação empregatícia. É por essa razão que, a contratação sob a forma de pessoa jurídica configura uma ilicitude, diante da existência dos elementos típicos do vínculo empregatício, como a subordinação, onerosidade, habitualidade e pessoalidade.

Situação distinta ocorre na prestação de serviços sob a forma autônoma, em que sequer se cogita a condição de hipersuficiência ou hipossuficiência do prestador, justamente pela ausência de um ou mais desses requisitos essenciais.

Diante desse cenário, o Supremo Tribunal Federal vem exercendo um papel importante na ruptura ocasionada pelo neoliberalismo, posicionando-se em favor dos interesses do setor empresarial, uma vez que há uma contribuição ativa para a relativização de princípios historicamente consolidados do Direito do Trabalho. Assim, a Suprema Corte tem atuado de forma reiterada na confirmação da licitude das diversas modalidades de prestação de serviços, conferindo ênfase à forma de contratação estabelecida entre as partes.

Com isso, a realidade dos fatos tem deixado de ocupar posição central na investigação da existência de vínculo empregatício, sendo priorizada, a análise formal da negociação realizada no caso concreto. Esse entendimento tem impedido o afastamento da eficácia dos contratos de prestação de serviços médicos, mesmo quando presentes elementos que tradicionalmente caracterizam a relação de emprego.

Tal postura revela a consolidação de um cenário jurídico marcado pela insegurança, uma vez que o Supremo Tribunal Federal, por meio de suas decisões, tem direcionando o seu foco à

defesa da autonomia contratual, em nome da liberdade econômica, deixando de lado a proteção ao trabalhador.

A consequência prática desse posicionamento é o esvaziamento da aplicação dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho, o que fragiliza a proteção jurídica dos profissionais da classe médica, que, embora formalmente enquadrados como prestadores de serviços, atuam sob regime de subordinação e controle.

Nesse contexto, é possível perceber que o Supremo Tribunal Federal, ao assumir uma postura mais liberal e menos protetiva, tem atuado não apenas como intérprete da constituição, mas também como um verdadeiro agente normativo, influenciando diretamente na redefinição dos contornos das relações de trabalho no Brasil.

No caso específico da pejetização da classe médica, sua jurisprudência tem contribuído para uma regulação da prática, ao legitimar contratações que, na essência, contrariam a lógica protetiva do Direito do Trabalho.

Diante da conjuntura atual, embora a CLT estabeleça expressamente as condições para a configuração do vínculo empregatício, a flexibilização por meio de novas legislações e decisões do Supremo Tribunal Federal permitem que este seja descaracterizado, mesmo quando, na prática, estão presentes os elementos essenciais dessa relação.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, é possível concluir que, com a queda do fordismo e a ascensão do neoliberalismo, consolidou-se uma nova lógica econômica, na qual se tornou essencial a existência de um mercado de trabalho flexível e precarizado. Esse modelo se fundamenta na crença da autorregulação do mercado e na incorporação dos ideais de concorrência e empreendedorismo, afastando-se, progressivamente, do ideal de bem-estar social.

O Estado de bem-estar social perdeu protagonismo, cedendo espaço à lógica das competições empresariais, que visam primordialmente o aumento dos lucros e o acúmulo de capital. Isso representou uma transformação significativa no cenário do mercado de trabalho, refletida diretamente na flexibilização do direito do trabalho.

Nesse contexto, surgiram novos modelos laborais, como os de trabalhadores autônomos, profissionais liberais e terceirizados, marcados pela concentração do capital no setor privado e pelo enfraquecimento do papel do Estado. Esses modelos têm promovido a flexibilização dos direitos trabalhistas, contribuindo para tendências de precarização e perda da qualidade dos postos de trabalho.

Em razão dessas formas de contratação flexível, a subordinação assume papel essencial para o reconhecimento do vínculo empregatício em casos de contratação fraudulenta. No entanto, a subordinação não pode ser identificada apenas pela existência de ordem e disciplina. Quando se estabelece uma dinâmica de aparente colaboração, configura-se a chamada subordinação objetiva, caracterizada pela inserção do trabalhador na lógica da produção alheia e pela ausência de controle sobre os meios de produção.

Nessa perspectiva, trabalhadores que, na prática, permanecem claramente subordinados são apresentados como autônomos, afirmando plena independência apenas para garantir a continuidade da prestação dos serviços.

Diante desse panorama, a presente pesquisa permitiu identificar que o posicionamento atual do Supremo Tribunal Federal decorre de uma construção histórica, marcada por reiteradas decisões e por mudanças tanto na jurisprudência quanto na legislação brasileira.

Esse processo teve início com as privatizações realizadas durante o governo de Fernando Collor de Mello, na década de 1990, e prosseguiu com as propostas de ampliação da terceirização e da prevalência do negociado sobre o legislado, defendidas desde o governo de Fernando Henrique Cardoso. Seu ápice ocorreu com a aprovação das Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017, diplomas

normativos que tratam, respectivamente, da terceirização irrestrita e de um conjunto mais amplo de modificações na legislação trabalhista.

Por meio do Recurso Extraordinário (RE) nº 958.252/MG, submetido ao regime da repercussão geral desde 2014, e da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 324/DF, o Supremo Tribunal Federal passou, em 2018, a considerar lícita a terceirização de atividade-meio e atividade-fim.

A partir dessa decisão, o cenário laboral brasileiro sofreu um grande impacto, resultando em mudanças significativas, que levaram ao crescimento expressivo das ações judiciais envolvendo a pejetização. A investigação sobre as profissões mais recorrentes nessas ações revelou o destaque da categoria de médicos e médicas, considerando que a área da saúde, historicamente, concentra um elevado número de contratos firmados entre pessoas jurídicas, embora, na prática, uma das partes envolvidas seja uma pessoa física, o que pode ocultar uma típica relação de emprego.

Com base na análise realizada, constatou-se que o Supremo Tribunal Federal vem reconhecendo a validade da contratação por meio de pessoa jurídica como modalidade legítima de prestação de serviços, determinando a reforma das decisões que julguem de maneira contrária.

As decisões da Corte têm se fundamentado nos precedentes firmados no Tema 725 e na ADPF nº 324. No entanto, tais precedentes tratam exclusivamente da licitude da terceirização, instituto juridicamente distinto da pejetização, o que deveria por si só afastar a possibilidade da sua aplicação direta.

Ademais, nas decisões que envolvem a pejetização de profissionais da área médica, o Supremo Tribunal Federal tem justificado a licitude da contratação também sob o argumento de inexistência de vulnerabilidade e hipossuficiência por parte do prestador de serviços. Apesar disso, ainda não há uma posição pacífica acerca da temática, embora a jurisprudência caminhe nesse sentido.

Assim, o Supremo Tribunal Federal vem posicionando-se em favor dos interesses do setor empresarial, uma vez que há uma contribuição ativa para a relativização de princípios historicamente consolidados do Direito do Trabalho.

Ao entender pela hipersuficiência do empregado de alta remuneração e formação técnica, o STF atribui à negociação individual uma relevância maior do que à realidade fática da prestação de serviços, fazendo com o que princípio da primazia da realidade seja contrariado, abrindo

precedente para que diferentes profissionais sejam contratados através de pessoas jurídicas, fortalecendo a fundamentação para a precarização do trabalho.

Neste sentido, impõe-se a categoria médica a aceitação de riscos negociais sob a justificativa de se tratar de profissionais hipersuficientes, quando, na realidade, um trabalhador não deixa de ser hipossuficiente por possuir determinadas características individuais. Isso porque, estruturalmente, ele sempre estará em posição de desvantagem em relação ao empregador, que detém os meios de produção e o controle das condições da relação de trabalho.

Portanto, constata-se que, embora o Supremo Tribunal Federal venha reconhecendo a licitude da pejetização na categoria médica, essa prática representa, em sua essência, uma afronta à proteção social do trabalho. Isso porque retira desses profissionais garantias que deveriam ser compreendidas como essenciais, tais como a cobertura previdenciária, o direito ao gozo de férias a cada doze meses, o aviso-prévio proporcional, as verbas rescisórias e outros encargos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ao término do vínculo empregatício, além, sobretudo, da segurança laboral.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização e juventude periférica: desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho. **Novos Estudos CEBRAP**, São Paulo, v. 39, n. 3, p. 579–597, set. 2020.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A terceirização como regra. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 79, n. 4, p. 214-231, out./dez. 2013.

ARAÚJO, Lídice Maria; MACHADO, Maria Helena; VITALINO, Henrique Antunes; PAIVA, Jorge; TOLOZA, Daniela Cervo de. Para subsidiar a discussão sobre a desprecarização do trabalho no SUS. **Cadernos RH Saúde / Ministério da Saúde, Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde**, v. 3, n. 1, p. 159, mar. 2006.

BARROS FILHO, Celso de. Reforma Trabalhista: Aumenta o Déficit Público e Contradiz a Necessidade de Reforma da Previdência. *In*: SILVA FILHO, Carlos Fernando da; JORGE, Rosa Maria Campos; SILVA, Rassy, Rosângela. **Reforma Trabalhista: uma reflexão dos Auditores-Fiscais do Trabalho sobre os efeitos da Lei n.13.467/2017 para os trabalhadores**. São Paulo: Ltr, 2019.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 1 mai. 1943. Atualizada.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 45, de 8 de dezembro de 2004. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 8 dez. 2004. Seção 1, p. 1.

BRASIL. Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 15 dez. 2006.

BRASIL. Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 22 dez. 2008.

BRASIL. Lei nº 5.890, de 11 de dezembro de 1973. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 12 dez. 1973.

BRASIL. Lei nº 8.031, de 12 de abril de 1990. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 13 abr. 1990.

BRASIL. Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 5 jul. 1994.

BRASIL. Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 22 nov. 2005.

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 3 abr. 2017.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 14 jul. 2017.

BRASIL. Lei nº 14.663, de 28 de agosto de 2023. **Diário Oficial da União** – Seção 1, edição extra, Brasília, DF, p. 1, 28 ago. 2023.

BRASIL. Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 15 nov. 2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 324. Relator: Min. Roberto Barroso. Tribunal Pleno, julgado em 30 ago. 2018. **Diário da Justiça Eletrônico**: Brasília, DF, 6 set. 2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>. Acesso em: 20 de mai. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso de Reclamação nº 53.049 AgR. Relator: Min. André Mendonça. Julgado em 18 set. 2023. **Diário da Justiça Eletrônico**: Brasília, DF, 06 out. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso de Reclamação nº 57.057 AgR. Relator: Min. Edson Fachin. Julgado em 22 maio 2023. **Diário da Justiça Eletrônico**: Brasília, DF, 28 jun. 2023

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso de Reclamação nº 597.917 AgR. Relator: Min. Edson Fachin. Julgado em 05 jun. 2023. **Diário da Justiça Eletrônico**: Brasília, DF, 28 jun. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso de Reclamação nº 58.853 AgR. Relator: Min. Luís Roberto Barroso. Julgado em 02 out. 2023. **Diário da Justiça Eletrônico**: Brasília, DF, 20 out. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso de Reclamação nº 60.749 AgR. Relator: Min. Gilmar Mendes. Julgado em 24 out. 2023. **Diário da Justiça Eletrônico**: Brasília, DF, 31 out. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso de Reclamação nº 61.376 AgR-AgR. Relator: Min. Edson Fachin. Julgado em 04 mar. 2024. **Diário da Justiça Eletrônico**: Brasília, DF, 29 abr. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso de Reclamação nº 62.379 ED-AgR. Relator: Min. Cristiano Zanin. Julgado em 23 set. 2024. **Diário da Justiça Eletrônico**: Brasília, DF, 26 set. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso de Reclamação nº 62.622 ED AgR. Relator: Min. Dias Toffoli. Julgado em 21 fev. 2024. **Diário da Justiça Eletrônico**: Brasília, DF, 10 abr. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso de Reclamação nº 63.363 ED. Relator: Min. Luís Fux. Julgado em 22 abr. 2024. **Diário da Justiça Eletrônico**: Brasília, DF, 06 jun. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso de Reclamação nº 65.612 AgR. Relator: Min. Dias Toffoli. Julgado em 21 out. 2024. **Diário da Justiça Eletrônico**: Brasília, DF, 13 dez. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso de Reclamação nº 65.994 AgR. Relator: Min. Dias Toffoli. Julgado em 19 nov. 2024. **Diário da Justiça Eletrônico**: Brasília, DF, 13 dez. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso de Reclamação nº 68.551 ED. Relator: Min. André Mendonça. Julgado em 09 dez. 2024. **Diário da Justiça Eletrônico**: Brasília, DF, 07 jan. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso de Reclamação nº 71.300 ED. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Julgado em 07 out. 2024. **Diário da Justiça Eletrônico**: Brasília, DF, 17 out. 2020.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Súmula nº 256. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html. Acesso em: 10 de jun. 2025.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Súmula nº 331. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html. Acesso em: 20 de mai. 2025.

BROWN, Wendy. **Nas ruínas do neoliberalismo: a ascensão da política antidemocrática no Ocidente**. São Paulo: Editora Filosófica Politeia, 2019.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES (CUT); DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha. São Paulo: CUT; DIEESE, 2014. Disponível em: <https://www.cut.org.br/acao/dossie-terceirizacao-e-desenvolvimento-uma-counta-que-nao-fecha-7974>. Acesso em: 19 jun. 2025.

CNN Brasil. "Pejotização": Processos que pedem vínculo de emprego crescem 57% em 2024. **CNN Brasil**, 20 abr. 2025. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/pejotizacao-processos-que-pedem-vinculo-de-emprego-crescem-57-em-2024/>. Acesso em: 10 de jun. 2025.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2023.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei nº 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DRUCK, Graça; DUTRA, Renata; SILVA, Selma Cristina. A contrarreforma neoliberal e a terceirização: a precarização como regra. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 289–305, maio/ago. 2019.

DUTRA, Renata Queiroz. **Direito do trabalho**: uma introdução político-jurídica. Belo Horizonte: RTM, 2021.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 20. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2025.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 1. ed. São Paulo: Loyola, 1992.

HARVEY, David. **O neoliberalismo**: história e implicações. 1. ed. São Paulo: Loyola, 2008.

HAYEK, Friedrich von. **Direito, legislação e liberdade**: uma nova formulação dos princípios liberais de justiça e economia política. São Paulo: Visão, 1985. 3 v.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2024.

MACHADO, Maria Helena. Trabalhadores da saúde e sua trajetória na reforma sanitária. **Cadernos RH Saúde**, Brasília, v. 3, n. 1, p. 20, mar. 2006. Ministério da Saúde, Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde.

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

MÉDICI, André Cezar. Mercado de trabalho em saúde no Brasil: desafio para os anos noventa. **Cadernos RH Saúde**, Brasília: Ministério da Saúde, ano 1, v. 1, n. 3, p. 45, 1993.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Plataformas digitais de trabalho e dependência econômica: a precificação como controle. In: ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO – ANAMATRA. **Plataformas digitais de trabalho**: aspectos materiais e processuais. Brasília: ANAMATRA, 2021. p. 131-155.

POCHMANN, Marcio. **A década dos mitos**: a década perdida do trabalho no Brasil. São Paulo: Contexto, 2001.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **O emprego atípico no mundo**. Genebra: OIT, 2016.

SEBRAE. MEI x imposto de renda. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/mei-x-imposto-de-renda,2f48921aebab510VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em: 8 jun. 2025.

SCHEFFER, Mário César; GUILLOUX, Aline Gil Alves; MIOTTO, Bruno Alonso; ALMEIDA, Cristiane de Jesus. **Demografia Médica no Brasil 2023**. São Paulo: Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo (FMUSP); Associação Médica Brasileira (AMB), 2023.

WYZIKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. **Autonomia privada e vulnerabilidade do empregado:** critérios e limites para o exercício da liberdade negocial individual no direito do trabalho. Tese (PPGD). Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2019.