

PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL PÓS-REFORMA TRABALHISTA: REPERCUSSÕES SOBRE A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A PROTEÇÃO JURÍDICA DO TRABALHADOR

THE SPREAD OF PEJO-STYLE EMPLOYMENT IN BRAZIL FOLLOWING LABOR
REFORM: IMPLICATIONS FOR THE FLEXIBILIZATION OF LABOR
RELATIONS AND THE LEGAL PROTECTION OF WORKERS

LA PEJOTIZACIÓN EN BRASIL TRAS LA REFORMA LABORAL:
REPERCUSIONES EN LA FLEXIBILIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES
Y LA PROTECCIÓN JURÍDICA DEL TRABAJADOR

Pablo Fernandez Patterson¹, Raissa Lima Nunes²

DOI: 10.54899/dcs.v23i92.6229

Recibido: 19/06/2026 | Aceptado: 13/07/2026 | Publicación en línea: 20/07/2026.

RESUMO

No Brasil, após o ano de 2017, com a Reforma Trabalhista, houve uma forte intensificação do instituto da pejotização, acarretando uma alta de demandas judiciais a respeito da matéria. Assim, o objetivo desse artigo é analisar se tal prática representa uma forma de flexibilização positiva das relações de trabalho ou se, em verdade, leva a sua precarização. Quanto a metodologia da pesquisa: foram utilizados métodos de pesquisa bibliográfica e análise de jurisprudências do Supremo Tribunal Federal e da Justiça do Trabalho, com foco em evidenciar os elementos que caracterizam o vínculo empregatício e a aplicação dos princípios da primazia da realidade e do não retrocesso social. A discussão também tem como base autores como Pierre Bourdieu, com o conceito de “flexploração”, Ricardo Antunes, ao tratar da precarização estrutural do trabalho, evidenciando possíveis impactos negativos sobre os direitos sociais e previdenciários, Leone Pereira, com uma forte crítica ao modelo de pejotização, entre outros. Aborda-se, também, as divergências de entendimento entre o Tribunal Superior do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal acerca do tema, portanto, visa-se analisar as duas vertentes atuais, quais sejam: a pejotização à luz do princípio da primazia da realidade e a pejotização por meio do viés formalista, preservando a força contratual.

Palavras-chave: Pejotização. Reforma Trabalhista. Fraude. Flexibilização. Precarização. Direitos Sociais. Embate Jurisprudencial.

ABSTRACT

In Brazil, following the Labor Reform of 2017, there was a sharp increase in the practice of “pejotização,” leading to a surge in legal claims regarding this issue. Thus, the objective of this

¹ Mestre em Direito, Universidade Salvador (UNIFACS), Salvador, Bahia, Brasil.

E-mail: pablopatterson@gmail.com

² Graduanda em Direito, Universidade Salvador (UNIFACS), Salvador, Bahia, Brasil.

E-mail: raissanunes08@gmail.com

article is to analyze whether this practice represents a positive form of flexibility in labor relations or whether, in fact, it leads to their precariousness. Regarding the research methodology: bibliographic research and an analysis of case law from the Federal Supreme Court and the Labor Courts were employed, with a focus on highlighting the elements that characterize the employment relationship and the application of the principles of the primacy of reality and no social regression. The discussion also draws on authors such as Pierre Bourdieu, with his concept of “flexploitation”; Ricardo Antunes, who addresses the structural precariousness of work, highlighting possible negative impacts on social and social security rights; and Leone Pereira, who offers a strong critique of the “pejotização” model, among others. It also addresses the differences in interpretation between the Superior Labor Court and the Federal Supreme Court on this issue; therefore, the aim is to analyze the two current approaches, namely: “pejotização” in light of the principle of the primacy of reality and “pejotização” through a formalist lens, preserving the contractual force.

Keywords: Pejotização. Labor Reform. Fraud. Flexibilization. Precarization. Social Rights. Jurisprudential Conflict.

RESUMEN

En Brasil, tras el año 2017, con la Reforma Laboral, se produjo una fuerte intensificación de la práctica conocida como «pejotización», lo que provocó un aumento de las demandas judiciales al respecto. Así pues, el objetivo de este artículo es analizar si dicha práctica representa una forma de flexibilización positiva de las relaciones laborales o si, en realidad, conduce a su precarización. En cuanto a la metodología de la investigación: se han utilizado métodos de investigación bibliográfica y análisis de la jurisprudencia del Tribunal Supremo Federal y de los tribunales laborales, centrándose en poner de relieve los elementos que caracterizan la relación laboral y la aplicación de los principios de primacía de la realidad y de no retroceso social. El debate se basa también en autores como Pierre Bourdieu, con el concepto de «flexplotación»; Ricardo Antunes, al abordar la precarización estructural del trabajo, poniendo de manifiesto posibles impactos negativos sobre los derechos sociales y de la seguridad social; y Leone Pereira, con una fuerte crítica al modelo de «pejotización», entre otros. Asimismo, se abordan las divergencias de interpretación entre el Tribunal Superior del Trabajo y el Tribunal Supremo Federal sobre el tema; por lo tanto, se pretende analizar las dos corrientes actuales, a saber: la «pejotización» a la luz del principio de primacía de la realidad y la «pejotización» desde un enfoque formalista, preservando la validez contractual.

Palabras clave: Pejotización. Reforma Laboral. Fraude. Flexibilización. Precarización. Derechos Sociales. Conflicto Jurisprudencial.



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución- NoComercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

INTRODUÇÃO

Com a modernização o mundo vem passando por grandes transformações nos últimos

tempos. Especialmente no Direito, com uma atenção especial ao Direito do Trabalho. No Brasil, a busca por essa modernização na área trabalhista deu espaço para a promulgação da Reforma Trabalhista em 2017, Lei nº 13.467/2017. Tal mudança normativa trouxe mecanismos de flexibilização no âmbito das relações de trabalho, com a proposta de modernizar e dar mais segurança jurídica às partes envolvidas, com um forte viés formalista.

Foi justamente essa flexibilização que abriu espaço para a tão conhecida e problemática “pejotização”. O que parece ser uma simples forma de contratação, se tornou um grande embate no Direito do Trabalho contemporâneo. Atualmente existe uma grande dúvida, qual seja: será que os trabalhadores brasileiros estão diante de uma flexibilização legítima ou de um caminho para a precarização das relações laborais e de seus direitos sociais?

A pejotização se concretiza quando trabalhadores, os quais possuem todos os elementos caracterizadores de uma relação de emprego, são contratados como pessoas jurídicas, como se nada mais fosse do que um mero prestador de serviços, assim, “disfarçando” vínculos empregatícios. Tal prática desafia os princípios e vertentes do Direito do Trabalho.

O problema central desta pesquisa se sustenta em analisar como esse modelo precário de trabalho, quando aplicado de forma indiscriminada a trabalhadores em situação de vulnerabilidade, acaba por esvaziar todo o sistema de proteção previsto na Constituição.

Na prática, o que se vê é que sob o argumento da autonomia da vontade e da livre iniciativa, há situações em que os riscos da atividade econômica acabam sendo transferidos totalmente para o “prestador”, o lado mais fraco da relação. O trabalhador passa a realizar suas funções sem a devida proteção da Consolidação das Leis do Trabalho, aproximando-se daquilo que Pierre Bourdieu (1998) denominou de “flexploração”, ou seja, o uso da insegurança como ferramenta de gestão do trabalho.

A relevância deste estudo está na necessidade urgente de analisar os impactos sociais e previdenciários desse modelo. Como bem aponta Ricardo Antunes (2016), a precarização não é um efeito colateral, mas sim uma estratégia para manter a acumulação em tempos de crise, resultando no que ele chama de “subproletarização” da força de trabalho.

Soma-se a isso a grande instabilidade jurisprudencial entre o Tribunal Superior do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal, exemplo disso é a suspensão nacional de processos decorrente do Tema 1.389, o qual está em julgamento para que seja decidido de quem será a competência para julgar os inúmeros casos de pejotização que tem chegado à justiça. Tal cenário torna imprescindível um estudo técnico e aprofundado das dificuldades que o Brasil ainda

enfrenta para combater a fraude trabalhista.

Para abordar tais questões, o presente trabalho é organizado e dividido em seis capítulos. No primeiro, são estabelecidos os conceitos e princípios fundamentais do Direito do Trabalho, com foco na Primazia da Realidade e nos elementos que configuram a relação de emprego.

Na sequência, analisa-se a figura do empregado hipersuficiente e a flexibilização trazida em 2017 pela Reforma Trabalhista. O quarto capítulo se debruça a analisar como a pejetização atua como um instrumento de precarização dos direitos do trabalho.

Já o quinto capítulo aprofunda o debate sobre o vazio protetivo nos direitos sociais e previdenciários. Por fim, o sexto capítulo aborda o embate jurisprudencial atual, analisando o conflito entre a proteção laboral e a liberdade contratual.

Esta pesquisa, por meio de revisão bibliográfica e análise documental de julgados recentes, busca demonstrar que, sem preservar a competência da Justiça do Trabalho para investigar a verdade real dos fatos, a pejetização corre o risco de transformar o direito fundamental ao trabalho em algo meramente mercantil, desafiando a dignidade da pessoa humana e a estabilidade do pacto social firmado na Constituição Federal.

A PEJOTIZAÇÃO E O DIREITO DO TRABALHO: CONCEITOS E PRINCÍPIOS

Primeiramente, o estudo da pejetização exige uma análise na base conceitual e principiológica que sustenta o Direito do Trabalho brasileiro. Compreender este fenômeno requer o enfrentamento do conflito entre a forma jurídica (o contrato civil) e a realidade material (a prestação de serviços subordinada).

Para tanto, este capítulo dedica-se a estabelecer as características fáticas que definem o vínculo de emprego e mecanismos interpretativos que permitem ao magistrado evidenciar e desmascarar eventuais fraudes trabalhistas.

A análise inicia-se pela investigação da natureza jurídica desse instituto e sua necessária confrontação com os requisitos do artigo 3º da CLT, ferramentas essenciais para distinguir a verdadeira autonomia da precarização laboral.

A Natureza Jurídica da Pejetização e sua Subsunção aos Elementos da Relação de Emprego

O instituto da “Pejetização” é uma prática fraudulenta que se configura com a contratação

de um empregado como pessoa jurídica, manobra utilizada habitualmente para ocultar uma verdadeira relação de emprego e afastar a aplicação da legislação trabalhista.

Tal prática, embora simulada como uma relação de natureza civil ou empresarial entre duas pessoas jurídicas, busca mascarar a presença dos elementos caracterizadores de uma relação de emprego, consolidando-se como uma nítida burla à Consolidação das Leis do Trabalho.

Para o autor Leone Pereira (2022), a pejotização conceitua-se “como a contratação de um trabalhador, na condição de pessoa jurídica, para prestação de serviço intelectual”.

Seguindo a mesma vertente, o autor Ricardo Resende (2023) denomina a pejotização como “A contratação de trabalhadores mediante a constituição de pessoa jurídica”.

Ambos os juristas concordam ao caracterizar a prática como uma exigência patronal que visa fraudar não apenas os direitos trabalhistas, mas também os sistemas previdenciário e tributário, transferindo os riscos da atividade econômica para o trabalhador hipossuficiente.

Historicamente, a fundamentação legal utilizada para justificar esse modelo de contratação remete ao artigo 129 da Lei nº 11.196/2005, o qual dispõe:

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. (Brasil, 2005)

Percebe-se que o dispositivo legal, originalmente pensado para simplificar a tributação de serviços intelectuais de alto valor agregado, na prática, tem sido utilizado, em muitos casos, como uma forma de legitimar relações que acabam precarizando os direitos do trabalho.

Contudo, a doutrina majoritária sustenta que a aparente legalidade conferida por esse artigo não autoriza a validação de fraudes quando presentes os requisitos do vínculo empregatício.

Para que se possa identificar a ocorrência da pejotização fraudulenta, é imperativo compreender os requisitos legais que configuram o vínculo empregatício e que a distinguem de uma relação estritamente civil ou comercial.

O artigo 3º da CLT estabelece que se considera empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Doutrinariamente, a identificação do vínculo depende da presença de cinco importantes elementos: pessoa física, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.

Pessoa Física: O trabalho deve ser prestado por um ser humano, não podendo o empregado ser, genuinamente, uma empresa.

Pessoalidade: O contrato é personalíssimo, ou seja, o trabalhador não pode se fazer substituir por outra pessoa sem o consentimento do empregador.

Onerosidade: A prestação de serviço não é gratuita, existe uma contraprestação financeira (salário) pelas atividades realizadas.

Não Eventualidade: O trabalho deve ser habitual e recorrente, integrando-se à rotina e necessidades permanentes da atividade econômica do tomador.

Subordinação: Refere-se ao poder diretivo do empregador de orientar, fiscalizar e punir a prestação de serviços.

Para Ricardo Resende (2023), a subordinação direta é o elemento mais relevante para a descaracterização da pejetização. Pois, enquanto o verdadeiro prestador de serviços (pessoa jurídica) possui autonomia técnica e organizacional, o trabalhador, vítima da pejetização, está inserido na estrutura da empresa, acatando ordens diretas sobre como, onde e quando pode executar suas tarefas.

Leone Pereira (2022) reforça que, na prática da pejetização, a formalidade da pessoa jurídica é utilizada justamente para tentar mascarar a pessoalidade e a subordinação. Contudo, uma vez comprovado que o indivíduo presta serviços pessoalmente e sob comando hierárquico, a natureza jurídica da contratação é irremediavelmente empregatícia, independentemente da denominação conferida ao contrato.

Nesta situação, não basta um mero olhar formal. Se faz imprescindível analisar como a relação de trabalho realmente acontece na prática. Assim, a pejetização exige a aplicação do Princípio da Primazia da Realidade, segundo o qual a verdade dos fatos deve prevalecer sobre a forma contratual.

O Princípio da Primazia da Realidade e o Princípio do não Retrocesso Social como Instrumentos de Proteção ao Trabalhador

No Direito do Trabalho, a forma documental não possui soberania absoluta sobre a dinâmica fática da prestação de serviços. O Princípio da Primazia da Realidade atua como um parâmetro interpretativo essencial, determinando que, em caso de divergência entre o que foi pactuado por escrito e o que ocorre no mundo dos fatos, esta última deve prevalecer.

A base normativa que sustenta essa proteção e autoriza o julgador a afastar a formalidade fraudulenta encontra-se no artigo 9º da CLT, o qual estabelece:

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

No contexto da pejotização, este princípio é a ferramenta que permite desconsiderar o véu de pessoa jurídica para revelar a verdadeira natureza do vínculo.

Para Ricardo Resende (2023), a permissão legal para a contratação de serviços por meio de PJ não valida atos fraudulentos. O autor sustenta que, uma vez verificados os elementos fáticos que compõem o vínculo empregatício a formalidade do contrato civil/empresarial deve ser descartada em favor da verdade dos fatos.

Assim, a existência de um contrato de natureza empresarial ou civil entre empresas não impede o reconhecimento da relação de emprego se, na prática, o trabalhador atuar sob as ordens e dependência do tomador.

Complementando essa visão, Leone Pereira (2022) posiciona o Princípio da Primazia da Realidade como o instrumento fundamental para a descaracterização da personalidade jurídica criada com o intuito de fraudar direitos.

Para o jurista, o reconhecimento do vínculo empregatício se torna real quando presentes todos os requisitos de uma relação de emprego, quais sejam: pessoalidade, tarefas realizadas por pessoa física, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

Portanto, o reconhecimento do vínculo direto com o tomador de serviços, com base na realidade fática, é a medida necessária para restabelecer a proteção social que foi indevidamente suprimida.

Esse princípio impede que o trabalhador seja prejudicado por contratos que tentam mascarar a relação de emprego, especialmente quando há transferência indevida dos riscos da atividade econômica a parte frágil da relação.

Sem a aplicação deste princípio, a modernização das relações de trabalho pretendida pela lei corre o risco de se tornar um salvo-conduto para a supressão de garantias constitucionais básicas.

Seguindo essa vertente, a proteção contra o desvirtuamento das relações de emprego não se esgota na análise da verdade fática das funções laborais, mas encontra um fundamento ainda

mais robusto na estrutura do Estado Democrático de Direito.

Isso porque o sistema jurídico não admite apenas a correção de fraudes individuais, mas impõe uma importante barreira contra o esvaziamento de conquistas históricas, consolidada através do Princípio do Não Retrocesso Social.

O princípio do não retrocesso social, ou princípio da vedação ao retrocesso social, surge com um forte viés constitucional. Seu objetivo principal é invalidar normas ou atos legislativos, administrativos e jurídicos que tenham por finalidade a redução ou a supressão de direitos sociais já alcançados pela evolução da sociedade e devidamente positivados no ordenamento jurídico vigente.

Nessa perspectiva, o referido princípio atua como um limitador da atividade legislativa, vinculando o legislador à manutenção e à elevação das medidas legais que concretizam os direitos sociais a patamares constitucionais.

A importância dessa vedação estrutural torna ainda mais evidente quando se analisa o cenário econômico atual sob uma ótica sociológica. O sociólogo Pierre Bourdieu (1998) compreende o neoliberalismo não apenas como uma política econômica, mas como um autêntico "programa de destruição metódica dos coletivos".

Para o autor, o objetivo desse sistema é enfraquecer e suprimir todas as estruturas que resistem à lógica do mercado puro, tais como os sindicatos, as associações e o próprio Estado.

Nesse contexto, o princípio do não retrocesso social atua como um limite à retirada de direitos trabalhistas, evitando que avanços já consolidados sejam reduzidos ou explorados de forma prejudicial ao trabalhador.

De acordo com os ensinamentos de Mauro Vasni Paroski, citados por Leone Pereira (2022), embora essa modalidade de eficácia jurídica não esteja explicitamente positivada em uma norma isolada, ela decorre de uma construção doutrinária baseada em regras e princípios constitucionais que consagram direitos e garantias fundamentais.

A vedação ao retrocesso social sustenta que as vantagens incorporadas juridicamente aos indivíduos por meio de normas tornam-se insuscetíveis de extinção, sem que haja um sistema de compensação adequado.

No âmbito da Constituição Federal, esse propósito é evidenciado pelo disposto no parágrafo 2º do artigo 5º e no caput do artigo 7º, que indicam a intenção do constituinte de não apenas implementar, mas ampliar gradativamente o rol de direitos sociais.

Ainda sob a ótica doutrinária, Pereira (2022) destaca o pensamento de Barcellos (2002),

ao afirmar que a inconstitucionalidade ocorre quando se revoga uma norma infraconstitucional concessiva de um direito, deixando um vazio em seu lugar.

Portanto, ao legislador não é permitido editar normas que contrariem os propósitos da Constituição ou que esvaziem a aplicação de princípios fundamentais anteriormente regulamentados.

Essa tentativa constante de esgotamento das garantias trabalhistas não ocorre por acaso. Como aponta o sociólogo Ricardo Antunes (2016), a desregulamentação e a flexibilização das leis trabalhistas são respostas diretas à crise estrutural do sistema capitalista.

Para manter seu ciclo de reprodução e acumulação, o capital contemporâneo acentua sua lógica destrutiva, promovendo a degradação e a precarização da força humana que trabalha.

O Princípio do Não Retrocesso Social atua como um instrumento de resistência do Estado Democrático de Direito frente a uma ofensiva que utiliza a modernidade como pretexto para a destruição de conquistas históricas, impedindo que as mudanças do sistema econômico reduzam o trabalhador a uma mercadoria descartável.

Especialmente no cenário da pejotização, entende-se que este princípio atua uma barreira contra reformas ou interpretações que visem fragilizar a proteção laboral e a eficácia das garantias consolidadas ao longo da trajetória democrática.

A FLEXIBILIZAÇÃO CONTRATUAL TRAZIDA PELA REFORMA TRABALHISTA

A promulgação da Lei nº 13.467/2017, amplamente conhecida como Reforma Trabalhista, representou uma mudança de paradigma nas relações laborais brasileiras, ao institucionalizar níveis mais elevados de flexibilização contratual.

Dentre as alterações normativas mais sensíveis, destaca-se a viabilização de modelos de contratação que, em tese, afastam o vínculo de emprego tradicional, o que impulsionou a intensificação da pejotização.

Um dos pilares dessa flexibilização também se encontra no parágrafo 2º do artigo 4º-A da Lei nº 13.429, que afasta expressamente o vínculo empregatício direto com a tomadora de serviços:

Art. 4º-A, § 2º. Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante (Brasil, 2017).

Além dessa negativa geral de vínculo, a reforma introduziu uma barreira no artigo 5º-C, visando impedir a conversão imediata de empregados em prestadores de serviços sob a roupagem de pessoa jurídica, estabelecendo o seguinte critério temporal:

Art. 5º-C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados (Brasil, 2017).

Sob essa perspectiva, observa-se que a nova legislação buscou conferir uma roupagem de legalidade a práticas que antes eram sumariamente repelidas pela Justiça do Trabalho.

Ricardo Resende (2023) aponta que a reforma autorizou amplamente a prática da pejotização ao introduzir o artigo 5º-C na Lei nº 6.019/1974. De acordo com o autor:

Ora, se existe tal cláusula de barreira, proibindo que o empregado se transforme em PJ nos 18 meses subsequentes à extinção de seu contrato de trabalho (para prestar serviços ao mesmo tomador, é claro), a *contrario sensu* depois deste prazo é permitida a contratação de trabalhador/PJ, bem como a contratação de trabalhador nesta condição que nunca tenha prestado serviços à tomadora como empregado (Resende, 2023, p. 233).

Ainda no âmbito dessa abertura legal, o cenário normativo sofreu uma grande alteração com o fim da distinção entre atividade-meio e atividade-fim. Historicamente, o Direito do Trabalho brasileiro estabelecia uma barreira rígida quanto à terceirização, baseada na proteção do vínculo empregatício dos trabalhadores essenciais ao núcleo produtivo das empresas.

Esse entendimento era consolidado pela Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que permitia a contratação de serviços apenas em atividades-meio, conforme se observa nos itens I e III do referido verbete:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE.

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974). (item I cancelado por perda de eficácia a partir de 11.11.2017, pela Lei 13.467/2017. Res. 225/2025, DEJT divulgado em 30.06, 01 e 02.07.2025)

[...]

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

[...]

Observação: Item I cancelado por perda de eficácia a partir de 11.11.2017, pela Lei 13.467/2017. Res. 225/2025, DEJT divulgado em 30.06, 01 e 02.07.2025

Essa restrição visava impedir que o núcleo produtivo da empresa fosse fragmentado, garantindo que os trabalhadores responsáveis pela atividade principal da empresa tivessem o amparo direto da CLT. Todavia, o cenário normativo sofreu uma grande alteração com o advento da Lei nº 13.467/2017.

Essa reforma legislativa resultou na perda de eficácia do Item I da Súmula 331, cancelado oficialmente pela Resolução 225/2025 do DEJT, reconhecendo que a vedação à terceirização de atividade-fim não mais existia no ordenamento jurídico.

Paralelamente, o Supremo Tribunal Federal (STF), ao julgar o RE 958.252, fixou a tese de repercussão geral no Tema 725, selando a licitude da prática:

Tema 725/STF - Tese: É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

Com essa chancela da Suprema Corte e com a nova redação do artigo 4º-A da Lei nº 6.019/1974 passou a permitir a execução de "quaisquer das atividades da contratante, inclusive sua atividade principal". Além disso, outro pilar que sustenta a intensificação da pejotização é a figura do autônomo exclusivo, prevista no artigo 442-B da CLT. O dispositivo estabelece:

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 (Brasil, 2017).

Seguindo essa vertente, se faz importante destacar que o intuito da Lei nº 13.467/2017 não foi, originariamente, o de institucionalizar a fraude, mas sim o de conferir maior segurança jurídica ao que a doutrina denomina como trabalhador hipersuficiente (Resende, 2023). A base normativa para essa nova configuração da autonomia da vontade encontra-se no artigo 444 da CLT, o qual estabelece:

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

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e

preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Brasil, 2017).

A introdução desse dispositivo criou uma categoria de profissionais que, por possuírem diploma de nível superior e remuneração elevada, deteriam, teoricamente, uma paridade de armas para negociar diretamente com o contratante.

Segundo Ricardo Resende (2023), a intenção do legislador foi prestigiar a autonomia da vontade para aqueles que, devido ao seu patamar salarial e acadêmico, não estariam na posição de desvantagem considerável que caracteriza o trabalhador comum. Para este grupo, a escolha pelo regime de pessoa jurídica poderia representar uma estratégia positiva de otimização tributária e gestão profissional.

Ademais, segundo as lições de Leone Pereira (2022), a flexibilização não deve ser compreendida como a revogação de direitos, mas sim como um mecanismo para mitigar o rigor e a rigidez de certas normas, adaptando o Direito à realidade econômica sem eliminar a base protetiva.

No entanto, o fenômeno da pejetização recorrentemente transborda os limites da flexibilização para se instalar no campo da fraude trabalhista.

A imposição desse modelo evidencia uma profunda transformação no mundo do trabalho, que busca mascarar a verdadeira condição de classe do indivíduo. Segundo Ricardo Antunes (2016), o avanço da acumulação flexível gerou uma classe trabalhadora mais heterogênea e fragmentada.

Para o autor, o trabalhador precarizado, terceirizado ou informal continua integrando o que ele denomina de “classe-que-vive-do-trabalho”, ou seja, aqueles que dependem exclusivamente da venda de sua força de trabalho para sobreviver.

Logo, a figura do trabalhador pejetizado não representa o surgimento de um novo empresariado, mas tão somente a face contemporânea e desprotegida do trabalho assalariado, submetido a níveis intensos de exploração sob o disfarce da prestação de serviços.

Como bem observa Nicholas Moura da Luz (2018) em sua análise sobre a precarização, o que se visualiza na prática é um desvio flagrante de tal finalidade. O "manto da pessoa jurídica" (Luz, 2018), originalmente pensado para o topo da pirâmide produtiva e para profissionais com real poder de barganha, passou a ser utilizado como um "ardil jurídico" (Barbosa; Orbem, 2018) para envolver trabalhadores hipossuficientes, que não preenchem os requisitos do referido artigo.

Portanto, embora a flexibilização tenha sido idealizada sob o pretexto de modernização e

desburocratização para setores de alto valor agregado, ela tornou-se um grande instrumento utilizado para burlar os fundamentos da CLT e da Constituição. Tal cenário de distorção normativa, que utiliza a liberdade contratual como fachada para a supressão de garantias básicas e transferência de riscos, também necessita ser analisado sob o prisma da precarização das relações de trabalho.

A PEJOTIZAÇÃO SOB A ÓTICA DE PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Apesar do esforço legislativo em normalizar as figuras contratuais anteriormente expostas, a realidade prática do mercado de trabalho revela um cenário de crescente precarização. O avanço da pejotização após a promulgação da Lei nº 13.467/2017 tem sido alvo de severas críticas por órgãos representativos da magistratura, que identificam nesse modelo não uma modernização administrativa, mas uma estratégia para afastar garantias sociais fundamentais.

A preocupação institucional reside no fato de que a flexibilidade prometida pela reforma muitas vezes se traduz em um esvaziamento protetivo do Direito do Trabalho. Segundo a Associação Nacional das Magistradas e dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra):

O fato é que o crescimento de contratos trabalhistas por meio da pejotização alavancou após a reforma trabalhista [...]. Alguns apontam a precarização das relações trabalhistas, haja vista que muitos contratos feitos via CNPJ acabam, na prática, obrigando o prestador de serviço a atuar como se fosse um funcionário com vínculo empregatício, cumprindo carga horária, batendo metas e numa relação empregador-empregado, daí o excesso de ações judiciais questionando esse modelo (Anamatra, 16/04/2025)

O conflito entre o discurso da modernização e a perda de direitos sociais é evidenciada por uma crescente resistência jurisprudencial. Embora decisões recentes do Supremo Tribunal Federal (STF), como a proferida na Reclamação nº 59.836/DF, façam referência à licitude da pejotização sob a ótica da livre iniciativa e da liberdade de organização produtiva (Resende, 2023), o conflito jurídico persiste.

A precarização se instala quando a formalidade do CNPJ é utilizada como um meio de transferir o risco do negócio ao trabalhador hipossuficiente, ignorando o princípio basilar da primazia da realidade frente à mera roupagem de empresa.

No entanto, a intensificação de tal fenômeno não ocorreu de forma isolada, mas através da abertura de frentes legais que facilitaram a substituição do vínculo celetista pela prestação de

serviços por pessoas jurídicas.

Porém, a validade dessas contratações não é absoluta e deve observar critérios técnicos rigorosos. Ricardo Resende (2023) destaca um óbice relevante sobre a natureza jurídica do prestador que muitas vezes é negligenciado nas contratações fraudulentas:

Registre-se, por oportuno, que a Lei se referiu expressamente aos prestadores como pessoas jurídicas de direito privado, razão pela qual o prestador não pode ser empresário individual, o qual não detém a qualidade de pessoa jurídica [...]. Logo, estão afastadas, em princípio, as conhecidas sociedades unipessoais, tantas vezes utilizadas para burlar a lei trabalhista. (Resende, 2023, p. 233).

Essa restrição apontada pela doutrina evidencia o caráter instrumental da pejetização na precarização do trabalho. Ao forçar o trabalhador, o qual muitas vezes atua como empresário individual desprovido de real estrutura empresarial, a adotar uma roupagem jurídica incompatível com sua realidade, o tomador de serviços promove o esvaziamento do sistema protetivo.

Portanto, a precarização não decorre apenas da ausência de direitos, mas da própria imposição de uma estrutura empresarial irreal. Quando a empresa exige que o indivíduo constitua uma pessoa jurídica para continuar prestando os mesmos serviços sob subordinação direta, utiliza-se da brecha legislativa para aniquilar a alteridade contratual, transferindo ao polo hipossuficiente todos os riscos e ônus tributários da atividade econômica (Luz, 2018).

A licitude da terceirização em qualquer etapa da divisão do trabalho, consolidada pelo Tema 725 do STF e pela nova redação do artigo 4º-A da Lei nº 6.019/1974, permitiu que funções intrínsecas ao núcleo produtivo passassem a ser exercidas por "empresas" individuais.

A crítica, sustentada por Leone Pereira (2022), reside no fato de que essa permissão irrestrita serviu de substrato legal para a expansão da pejetização em áreas vitais das organizações, distanciando o trabalhador das garantias da CLT.

Outro pilar que sustenta essa trajetória de precarização é a figura do autônomo exclusivo, prevista no artigo 442-B da CLT. Ao estabelecer que a exclusividade e a continuidade não geram, por si só, o vínculo de emprego, a lei acabou por criar o que se pode classificar como um passaporte para a pejetização.

Na prática, tal mudança criou o cenário ideal para a intensificação dessa fraude, pois o profissional é tratado formalmente como autônomo, mas, na verdade, atua como empregado.

Essa fragilização é complementada pelo entendimento firmado no Tema 725 do STF, que selou a licitude da terceirização em qualquer etapa da divisão do trabalho.

Ao autorizar que funções intrínsecas ao núcleo produtivo da organização (atividade-fim)

sejam exercidas por empresas prestadoras de serviços, a Suprema Corte revogou a última barreira que protegia o núcleo do emprego celetista.

O impacto dessa decisão é o distanciamento do trabalhador de sua real empregadora, profissionais que são essenciais para o negócio passam a ser contratados como PJ criando um cenário onde a estratégia organizacional de redução de custos prevalece sobre a natureza protetiva do Direito do Trabalho e a dignidade do trabalhador.

A crítica, sustentada por Leone Pereira (2022), reside no fato de que essa permissão irrestrita facilitou o uso de contratos civis para mascarar a subordinação e a pessoalidade em setores onde o vínculo de emprego deveria ser a regra.

Como resultado, o trabalhador é privado de garantias fundamentais como o FGTS, férias remuneradas e o aviso-prévio, elementos que Nicholas Moura da Luz (2018) identifica como essenciais para a dignidade do prestador.

Em síntese, a concorrência entre a terceirização em atividades-fim e a instituição do autônomo exclusivo fornece a abertura jurídica necessária para a precarização das relações laborais.

Ao quebrar as fronteiras da subordinação através de dispositivos como o artigo 442-B da CLT e o Tema 725 do STF, o ordenamento jurídico abriu precedentes para que a forma contratual se sobreponha a realidade protetiva.

Ressalta-se que o ponto primordial da gravidade da pejotização reside na aplicação indiscriminada sobre o trabalhador hipossuficiente. Enquanto a reforma trabalhista buscou legitimar a autonomia para o trabalhador com alto poder aquisitivo e formação superior, a realidade fática demonstra que o a natureza de PJ tem sido estendida sobre aqueles que não possuem qualquer paridade de armas ou capacidade de negociação.

É nesse cenário de vulnerabilidade que a precarização atinge seu ápice, transformando a proteção laboral em uma escolha de "adesão", onde o trabalhador é compelido a aceitar a condição de PJ sob pena de exclusão do mercado de trabalho.

Essa domesticação da mão de obra encontra esteio no que Bourdieu (1998) denomina de violência estrutural do desemprego e da precariedade. A existência de um vasto "exército de reserva" de desempregados cria um medo constante que isola, atomiza e desmobiliza o trabalhador, forçando-o a aceitar condições de trabalho degradantes.

Desse modo, o que a legislação tentou vender como flexibilização converte-se no que o sociólogo classifica como "flexploração": uma gestão racional da insegurança que manipula o

espaço de trabalho para quebrar a resistência dos empregados e obter sua absoluta obediência e submissão sob uma fachada de falsa autonomia.

Nesse contexto, a pejetização deixa de ser uma opção de gestão tributária, contratual e autônoma para se tornar um esquema jurídico imposto pelo tomador de serviços. A gravidade da situação é acentuada pelo fato de que o trabalhador hipossuficiente, ao contrário do hipersuficiente previsto no art. 444 da CLT, não detém os meios para gerir os riscos sociais que lhe são transferidos.

Conforme destaca Nicholas Moura da Luz (2018), a precarização obriga o indivíduo a aceitar a fraude por temor de ficar desprovido de qualquer fonte de renda, aceitando uma relação em que ele assume os custos de previdência e saúde, mas mantém a submissão cega a direção da empresa.

A imposição do regime de pessoa jurídica a quem depende exclusivamente da própria força de trabalho para sobreviver subverte o Princípio da Proteção, base do Direito do Trabalho brasileiro. Ao tratar um indivíduo vulnerável como se fosse uma empresa autônoma, o ordenamento jurídico ignora que a desigualdade de forças impede a existência de uma vontade livre.

Como observa a Anamatra (2025), a precarização é flagrante quando contratos feitos via CNPJ obrigam o prestador a atuar com o zelo e a subordinação de um funcionário comum, mas sem o amparo das verbas rescisórias, o que gera um passivo social imensurável e o desamparo total do trabalhador frente às contingências da vida laboral.

Assim, a flexibilização trazida pela Reforma Trabalhista não apenas coexistiu com a pejetização, mas atuou como sua principal catalisadora, desafiando a eficácia dos direitos sociais e criando um cenário de vulnerabilidade para o trabalhador brasileiro.

O IMPACTO NOS DIREITOS SOCIAIS E PREVIDENCIÁRIOS

O estudo da pejetização ultrapassa a supressão de verbas contratuais e atinge todo o núcleo do sistema de proteção social garantido pela Constituição Federal de 1988.

Ao deslocar o trabalhador do regime celetista para a esfera cível-empresarial, o fenômeno opera uma ruptura no ciclo de solidariedade contributiva que sustenta o tripé da Seguridade Social, composto pela Saúde, Previdência e Assistência Social.

Essa transição não é meramente administrativa, mas reflete uma mudança profunda na

gestão do risco social, retirando-o da esfera de responsabilidade compartilhada entre Estado e empresa para alocá-lo exclusivamente sobre os ombros do indivíduo hipossuficiente.

Na pejotização, a insegurança jurídica e social torna-se uma ferramenta que compele o trabalhador à submissão, uma vez que o medo da falta de amparo estatal, gerado pela ausência de recolhimentos previdenciários patronais, silencia a reivindicação por direitos básicos.

Tal dinâmica é reforçada pela obra de Barbosa e Orbem (2018), onde argumentam que a pejotização se alinha ao chamado "terceiro espírito do capitalismo", utilizando o discurso do "empresário de si mesmo" para converter o status do trabalhador de sujeito de direitos em uma entidade comercial, visando fortalecer a livre iniciativa em detrimento da proteção jurídica.

Essa transformação do prestador de serviços foi descrita por Pierre Bourdieu (1998) como uma individualização perigosa da relação salarial. Ao impor estratégias de responsabilização, o mercado exige do assalariado, mesmo quando submetido a uma forte dependência hierárquica, o comportamento de alguém que atua por conta própria.

A crueldade desse modelo reside no fato de que ele garante a autoexploração do trabalhador. Sem o devido amparo legal e concorrendo não apenas com seus pares, mas consigo mesmo, o indivíduo pejotizado absorve integralmente o sofrimento, o estresse e o risco do negócio, subvertendo o princípio da alteridade e predominando o distanciamento total das garantias da Seguridade Social.

Trata-se de um movimento estratégico direcionado à desarticulação das normas estatais, no qual a redução de garantias é camuflada sob o argumento de aumento da competitividade global.

Enquanto a flexibilização pressupõe a intervenção do Estado e a participação sindical para garantir um mínimo indispensável de proteção, a fraude implica a retirada da tutela estatal, deixando o trabalhador à mercê de negociações individuais onde impera a desigualdade de forças.

A realidade da pejotização revela uma relação de trabalho norteadas pela volatilidade e pelo receio. Diferente do emprego protegido pela CLT, aqui a estabilidade é inexistente, permitindo que o contratante encerre o vínculo a qualquer tempo, por mera conveniência, sem qualquer ônus indenizatório.

O resultado imediato é a exposição do trabalhador a um cenário de precarização, onde a aniquilação dos direitos trabalhistas retira o amparo necessário contra o arbítrio patronal e a instabilidade do mercado.

Conforme observa Luz (2018), a utilização do "manto da pessoa jurídica" serve para

encobrir a relação de emprego, criando uma invisibilidade do trabalhador perante os órgãos de fiscalização. Essa simulação contratual tem como efeito imediato a exclusão de verbas de natureza alimentar que compõem o patamar civilizatório mínimo do trabalhador brasileiro.

Entre os prejuízos mais latentes, destaca-se a ausência de depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Como o profissional é tratado formalmente como uma empresa prestadora de serviços, ele é privado dessa reserva compulsória que garante segurança em momentos de transição ou desemprego involuntário.

Luz (2018) ressalta que essa supressão, somada à falta de pagamento do aviso-prévio proporcional e da indenização de 40% sobre o FGTS, retira do trabalhador o lastro financeiro necessário para sua subsistência após o encerramento da relação contratual, transferindo o ônus da rotatividade do mercado exclusivamente para o trabalhador.

Ademais, a pejetização atua também como um mecanismo de esgotamento dos limites da jornada de trabalho. Sob o falso pretexto de autonomia, o tomador de serviços frequentemente impõe metas e demandas que excedem o limite constitucional de oito horas diárias, sem a correspondente remuneração por horas extraordinárias.

Essa equivocada sensação de autonomia é sustentada por mecanismos sofisticados de gestão. Ricardo Antunes (2016) descreve esse fenômeno como um “envolvimento manipulatório” promovido pelas formas flexíveis de produção.

Na pejetização, esse envolvimento manipulatório atinge seu ápice, convencido pelo discurso do empreendedorismo, o trabalhador-PJ submete-se a jornadas extenuantes, abdicando de férias e repouso.

Assim, esse fenômeno apropria-se não apenas do labor físico, mas também da dimensão intelectual e subjetiva do trabalhador, transferindo-lhe integralmente os riscos sociais do negócio enquanto extrai o máximo de sua capacidade produtiva sob a simulação da parceria comercial.

Barbosa e Orbem (2018) explicam que o discurso do "empresário de si mesmo" induz o trabalhador a acreditar que sua disponibilidade total é um sinal de empreendedorismo, quando, na realidade fática, ele permanece submetido ao poder diretivo e à subordinação.

Essa dinâmica compromete diretamente o direito ao repouso e à desconexão. A ausência do pagamento de férias remuneradas acrescidas do terço constitucional impede que o trabalhador usufrua do período de descanso essencial para sua recuperação física e mental.

Sem o pagamento das férias, o trabalhador muitas vezes se vê compelido a trabalhar ininterruptamente para manter sua renda, uma vez que a interrupção da prestação de serviço em

um contrato civil implica a interrupção do faturamento (Pereira, 2022).

Outro grave impacto da pejotização diz respeito à saúde e segurança do trabalhador. No regime celetista, o empregador é o responsável legal por garantir um meio ambiente de trabalho seguro e por assumir a responsabilidade civil em caso de infortúnios.

Contudo, ao transmutar o empregado em pessoa jurídica, a empresa busca se eximir das normas de medicina e segurança do trabalho. Luz (2018) adverte que o afastamento dessas proteções afronta diretamente a dignidade da pessoa humana, pois deixa o trabalhador desassistido frente aos riscos inerentes à sua atividade.

Em caso de acidente de trabalho, o pejotizado enfrenta um cenário de vulnerabilidade extrema. Como não possui o vínculo de emprego reconhecido, ele não goza da estabilidade provisória acidentária, podendo ter seu contrato rescindido unilateralmente justamente quando sua capacidade laborativa está reduzida.

A expansão da pejotização esbarra, invariavelmente, em limites ético-jurídicos que a autonomia privada não pode transpor. Como a liberdade de contratar não é absoluta no Direito do Trabalho, a aplicação desse modelo encontra barreiras intransponíveis nos princípios da dignidade humana e na higidez física do trabalhador.

Conforme a clássica doutrina de Maurício Godinho Delgado apud Pereira (2022), o ordenamento jurídico estabelece uma divisão rigorosa entre direitos de indisponibilidade relativa e absoluta.

Enquanto os direitos relativos permitem certa margem de negociação, o núcleo composto pela indisponibilidade absoluta abrange normas de ordem pública que formam o patamar civilizatório mínimo da sociedade.

Ao impor a roupagem de pessoa jurídica, o tomador de serviços tenta, de forma reflexa, afastar medidas essenciais de higiene e segurança, como o controle de jornada e os intervalos para descanso, que o Estado considera vitais para a saúde do trabalhador (Pereira, 2022).

Essa desarticulação dos direitos fundamentais culmina na subversão do princípio da alteridade. No modelo clássico, o risco da atividade econômica pertence ao empregador, na pejotização, o polo hipossuficiente é compelido a assumir todos os custos de previdência, manutenção e a própria incerteza do lucro.

Conforme aponta a Anamatra (2025), essa dinâmica institucionaliza a precarização, uma vez que o profissional passa a atuar sob o rigor de um empregado, mas desprovido de suas garantias.

Outrossim, a pejetização opera uma ceifa silenciosa, porém devastadora, nos direitos previdenciários do trabalhador. Ao ser compelido a atuar sob o regime de pessoa jurídica, o indivíduo é retirado do sistema de solidariedade contributiva, onde a cota patronal deixa de existir.

Como observa Ricardo Antunes (2018), essa desresponsabilização estrutural do capital transfere integralmente para o prestador o ônus de sua própria proteção futura. Sem o recolhimento obrigatório e proporcional à sua renda real, a aposentadoria deixa de ser um horizonte de segurança para tornar-se uma incerteza, muitas vezes inalcançável pela insuficiência de contribuições ao longo do tempo.

A gravidade da fraude se manifesta com crueldade diante das possibilidades imprevisíveis da vida laboral. Direitos fundamentais como a licença-maternidade, o auxílio-doença e a aposentadoria por invalidez são sumariamente suprimidos pela ausência do vínculo celetista. Nesse vácuo protetivo, o trabalhador vê-se impossibilitado de usufruir da rede de proteção estatal no momento de sua maior vulnerabilidade física ou social.

Trata-se da materialização do pensamento de Pierre Bourdieu (1998), onde a insegurança jurídica é utilizada como ferramenta de dominação. O trabalhador, privado de amparo em caso de doença ou maternidade, é forçado a manter a prestação de serviços mesmo em condições adversas, sob o risco de completa carência financeira.

A intensificação da pejetização sinaliza um retrocesso preocupante. O que se projeta para o futuro é uma sociedade onde o acesso a garantias sociais mínimas deixará de ser a regra para se tornar um evento extraordinário e excepcional, restrito a uma elite laboral.

Se a tendência de precarização persistir, a proteção previdenciária e social, que deveria ser um pilar de estabilidade democrática, será convertida em um privilégio de mercado, aprofundando o abismo de desigualdades e desamparando gerações inteiras de trabalhadores.

Assim, o impacto da pejetização reside na tentativa de aniquilar o Princípio Protetor e o da Dignidade da Pessoa Humana. Segundo Leone Pereira (2022), a flexibilização só é legítima quando os interesses de empregados e empregadores são convergentes e quando há uma real necessidade de adaptação às mudanças econômicas ou tecnológicas.

A pejetização, portanto, ao tentar estabelecer regras aplicáveis às relações de trabalho fora do âmbito da CLT, acaba por gerar uma insegurança que deságua no excesso de demandas judiciais, tendo em vista a aniquilação de direitos (Anamatra, 2025).

Luz (2018) conclui que o fortalecimento dos valores principiológicos é a ferramenta

essencial para o operador do direito combater a precarização disfarçada de flexibilização, garantindo que o avanço do capital não ocorra à custa da violação contra os direitos conquistados na Constituição Federal.

O impacto final é a desestruturação do trabalhador, que vê direitos históricos serem substituídos por uma liberdade de contratar que, na prática, significa apenas a liberdade de renunciar a garantias sociais essenciais.

Portanto, o impacto da pejotização nos direitos trabalhistas transcende a mera economia de impostos, trata-se de um processo de invisibilização de riscos e supressão de garantias que retira do trabalhador sua rede de proteção contra o arbítrio patronal e as fatalidades do cotidiano laboral (Anamatra, 2025).

O EMBATE JURISPRUDENCIAL: SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL X TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

O cenário jurídico atual brasileiro revela um profundo dissenso interpretativo entre o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Supremo Tribunal Federal (STF) no que tange à validade dos contratos de pejotização.

Observa-se a coexistência de duas vertentes antagônicas: de um lado, a Justiça do Trabalho mantém um viés protetivo, pautado no Princípio da Primazia da Realidade para desmascarar fraudes, de outro, a Suprema Corte adota uma postura formalista, privilegiando a autonomia da vontade e a livre organização produtiva em detrimento dos fatos da prestação laboral.

Essa dicotomia resultou em uma guerra de reclamações. Diante do reconhecimento de vínculos empregatícios pelo TST, fundamentados na existência de subordinação e pessoalidade, empresas e escritórios passaram a recorrer massivamente ao STF por meio de Reclamações Constitucionais.

O argumento central dessas insurgências é de que a Justiça do Trabalho estaria descumprindo precedentes vinculantes (como a ADPF 324 e o Tema 725), que selaram a licitude da terceirização em qualquer etapa da atividade econômica.

As decisões recentes do STF demonstram que, para a Corte, a capacidade técnica e civil das partes (especialmente em profissões liberais como a advocacia) deve prevalecer sobre a análise de requisitos fáticos da CLT.

Na Reclamação 59.222, o STF enfrentou a validade de contratos de sociedade entre profissionais da advocacia. Neste caso, a Justiça do Trabalho havia desconsiderado a forma societária para reconhecer o vínculo de emprego, fundamentando-se na presença de subordinação. Contudo, ao julgar o agravo regimental, o STF, sob a relatoria do Ministro André Mendonça, cassou a decisão trabalhista.

A Corte reafirmou que a prestação de serviços por meio de terceirização ou "outras formas lícitas de organização" possui amparo constitucional (ADPF 324 e Tema 725), independentemente do ramo de atividade. A decisão estabeleceu que o judiciário trabalhista não pode ignorar tais paradigmas apenas por discordar da forma de divisão do trabalho escolhida pelas partes:

EMENTA AGRAVO REGIMENTAL NA RECLAMAÇÃO. CONTRATO DE SOCIEDADE ENTRE PROFISSIONAIS DA ADVOCACIA. VALIDADE CONSTITUCIONAL. PARADIGMAS INOBSERVADOS. 1. O Supremo Tribunal Federal reconhece a constitucionalidade da prestação de serviços por meio da terceirização, bem como a possibilidade de haver outras formas lícitas de organização e divisão do trabalho, como ocorrido nos julgamentos-paradigma da ADPF nº 324/DF, da ADC nº 48/DF, das ADIs nº 3.961/DF e nº 5.625/DF e do RE nº 958.252-RG/MG, Tema RG nº 725. 2. No presente caso, o Juízo reclamado afastou a validade de contrato de sociedade de profissionais da advocacia, em inobservância aos referidos paradigmas. 3. Agravo regimental provido. Reclamação julgada procedente, para cassar a decisão reclamada, com a determinação de que outra seja proferida em observância aos precedentes vinculantes desta Corte.

(Rcl 59222 AgR, Relator(a): EDSON FACHIN, Relator(a) p/ Acórdão: ANDRÉ MENDONÇA, Segunda Turma, julgado em 15-08-2023, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 19-09-2023 PUBLIC 20-09-2023)

Talvez um dos julgados mais emblemáticos para a análise da precarização seja a Rcl 69.730 AgR. Nela, o STF deu um passo adiante ao afirmar que o nível de instrução do trabalhador atua como uma barreira à intervenção protetiva do Estado.

Ao cassar o reconhecimento de vínculo de um advogado autônomo, o Ministro André Mendonça consignou que "os elementos fáticos analisados pela Justiça do Trabalho não podem se sobrepor ao contexto legitimamente estabelecido entre as partes".

Para o STF, se o trabalhador é capaz e bem instruído e firmou o contrato livre de vícios, a natureza civil deve ser preservada. Esse entendimento fere frontalmente a Primazia da Realidade, pois sugere que a verdade formal do contrato é imune à verdade material da subordinação, desde que o trabalhador possua elevado capital cultural:

EMENTA Agravo Regimental na Reclamação. Terceirização. Profissional Liberal

Autônomo. Contrato de Prestação de Serviços Advocatícios. ADPF nº 324/DF, ADC nº 48/DF, ADIs nº 3.961/DF e nº 5.625/DF, e RE nº 958.252/MG (Tema RG nº 725): Inobservância. Permissão Constitucional de Formas Alternativas de Prestação de Serviços. Recurso Desprovido. I. Caso em exame 1. Firmado contrato de natureza civil entre as partes do processo originário, para a prestação de serviços advocatícios, houve o reconhecimento de vínculo empregatício entre as partes, pela Justiça do Trabalho, determinado o pagamento de todas as verbas trabalhistas dele decorrentes. II. Questão em discussão 2. Em análise, a ocorrência ou não de descumprimento, por parte da Justiça do Trabalho, aos paradigmas do Supremo Tribunal Federal, constantes da ADPF nº 324/DF, da ADC nº 48/DF, das ADIs nº 3.961/DF e nº 5.625/DF, e do RE nº 958.252/MG (Tema nº 725 do ementário da Repercussão Geral). III. Razões de decidir 3. No julgamento conjunto da ADPF nº 324/DF e do Tema RG nº 725, esta Suprema Corte reconheceu a licitude da terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, inclusive entre pessoas jurídicas distintas, não se configurando relação de emprego entre contratante e contratado. No âmbito da ADC nº 48/DF e da ADI nº 3.961/DF foi assentada a natureza civil da relação comercial entre empresa e transportadores autônomos, prestadores de serviços intelectuais, e trabalhadores terceirizados, e na ADI nº 5.625/DF, o Plenário da Corte fixou a validade dos contratos de parceria firmados entre estabelecimentos e trabalhadores autônomos do ramo da beleza. **4. Ao reconhecer o vínculo empregatício entre as partes, muito embora a relação entre elas tenha se dado mediante contrato de natureza civil, a decisão reclamada se distancia da jurisprudência vinculante desta Corte, na qual assentada a validade constitucional de terceirizações ou qualquer outra forma de divisão do trabalho, firmadas para a consecução de objetivos comuns. 5. A constatação, pelo Tribunal reclamado, de que estariam presentes, in casu, os requisitos caracterizadores da relação de emprego, expõe a nítida divergência existente entre o entendimento impugnado e a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. 6. Os elementos fáticos analisados pela Justiça do Trabalho não podem se sobrepor ao contexto legitimamente estabelecido entre as partes que, sendo capazes e bem instruídas, firmaram, de maneira válida e livre de vícios, contrato de natureza civil para a prestação de serviços em caráter autônomo.** IV. Dispositivo 7. Agravo regimental ao qual se nega provimento.

(Rcl 69730 AgR, Relator(a): ANDRÉ MENDONÇA, Segunda Turma, julgado em 22-02-2025, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 18-03-2025 PUBLIC 19-03-2025) (grifos nossos)

Por fim, na Rcl 60.479, o STF reafirmou a validade dos contratos de associação com escritórios de advocacia, independentemente da análise da pessoalidade ou subordinação. A decisão consolidou o entendimento de que a inobservância dos paradigmas fixados pelo STF pelas instâncias inferiores gera insegurança jurídica.

Neste julgado, reforçou-se que o modelo de parceria ou associação é uma opção legítima de organização e que a Justiça do Trabalho não detém o monopólio da interpretação sobre a natureza jurídica dessas relações quando há teses de repercussão geral fixadas pela Suprema Corte:

EMENTA AGRAVO REGIMENTAL NOS EMBARGOS DE DECLARAÇÃO NA RECLAMAÇÃO. TERCEIRIZAÇÃO. PROFISSIONAL LIBERAL. CONTRATO DE ASSOCIAÇÃO COM ESCRITÓRIO DE ADVOCACIA. ADPF Nº 324/DF, ADC Nº 48/DF, ADI Nº 5.625/DF E RE Nº 958.252-RG/MG (TEMA RG Nº 725):

INOBSERVÂNCIA. 1. O Supremo Tribunal Federal reconhece a constitucionalidade da prestação de serviços por meio da terceirização, bem como a possibilidade de haver outras formas lícitas de organização e divisão do trabalho, como ocorrido nos julgamentos-paradigma da ADPF nº 324/DF, da ADC nº 48/DF, da ADI nº 5.625/DF e do RE nº 958.252- RG/MG (Tema RG nº 725). 2. No presente caso, o Juízo reclamado afastou a validade de contrato de sociedade de profissional da advocacia, em afronta aos referidos paradigmas. 3. Agravo regimental ao qual se nega provimento.

(Rcl 60479 ED-AgR, Relator(a): ANDRÉ MENDONÇA, Segunda Turma, julgado em 22-02-2025, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 14-03-2025 PUBLIC 17-03-2025) (grifos nossos)

Para o STF, se o contrato civil é válido e as partes são capazes, a Justiça do Trabalho não poderia transmutar a natureza da relação apenas com base nos elementos da relação de emprego, sob pena de ferir a liberdade de organização e divisão do trabalho assegurada constitucionalmente.

Este movimento de cassações gerou uma forte reação dos órgãos representativos da magistratura laboral. A Presidente da Anamatra, Luciana Conforti (2025), manifestou profunda preocupação com a tendência da Suprema Corte de impedir que a Justiça do Trabalho exerça sua competência constitucional de analisar a fraude.

Segundo a magistrada, a suspensão de processos e a anulação de decisões que reconhecem o vínculo empregatício em casos de pejetização representam um risco de "esvaziamento da competência da Justiça do Trabalho" e uma desconstrução do sistema de proteção social.

Nesse mesmo sentido, a análise crítica veiculada na Revista do TST (2025) aponta que o formalismo adotado pelo STF pode gerar um cenário de *dumping* social e precarização estrutural. O artigo destaca que a decisão do STF no Tema 1.389 (atualmente em julgamento) será o divisor de águas dessa disputa.

O que está em jogo transcende a mera análise da licitude da pejetização, alcançando pontos fundamentais como a definição da competência jurisdicional, dividida entre a Justiça do Trabalho e a Justiça Comum, para o exame de eventuais fraudes, a validade da contratação irrestrita de autônomos e pessoas jurídicas para a execução de atividades-fim, e a regulação do ônus da prova nas controvérsias que envolvem a alegação de simulação contratual.

A suspensão nacional determinada no Tema 1.389 criou um estado de insegurança jurídica sem precedentes. Enquanto o STF não fixa uma tese definitiva que concilie a livre iniciativa com o combate eficaz à fraude, milhares de trabalhadores permanecem em um verdadeiro limbo.

A preocupação de juristas e da sociedade é de que, ao se afastar a aplicação do Princípio da Primazia da Realidade para profissionais instruídos, abra-se caminho para a normalização da fraude em larga escala, o que, na prática, acabaria esvaziando a proteção do direito ao trabalho e aproximando essa relação de uma lógica puramente comercial.

CONCLUSÃO

A presente pesquisa permitiu evidenciar o grave problema que envolve a pejotização na sociedade brasileira após a Reforma Trabalhista. Ao longo deste trabalho, restou demonstrado que o que se denomina flexibilização e modernização das relações de trabalho, na verdade, se aproxima de uma verdadeira precarização social.

Originalmente, a flexibilização seria implementada àqueles trabalhadores hipersuficientes, que possuiriam liberdade de escolha e elevado poder econômico e intelectual. No entanto, a situação tomou outro rumo: trabalhadores hipossuficientes se veem obrigados a renunciar seus direitos para vestir uma falsa roupagem de pessoa jurídica.

Em grande parte das vezes, essa vontade é imposta pelo empregador, assim, com o receio de perderem sua fonte de renda e não vendo outra saída, o trabalhador acaba por acatar a exigência patronal, renunciando suas prerrogativas fundamentais e trabalhistas.

Nesse sistema, há uma tentativa de mascarar a subordinação e a pessoalidade, elementos essenciais para a caracterização do vínculo de emprego. Tal modelo acaba deixando o trabalhador totalmente à deriva e sem segurança alguma.

Não há depósito de FGTS, não existe contribuição previdenciária, muito menos direito a férias e, ainda mais grave, a instabilidade é cruel, o contrato pode ser rescindido a qualquer momento por mera conveniência do empregador, sem qualquer direito trabalhista para ampará-lo nessa situação.

Também restou evidenciado que no âmbito social e previdenciário, os impactos são alarmantes. Com a transferência do risco do negócio ao trabalhador, criou-se um vazio protetivo que prejudica todo o sistema previdenciário social.

O sistema previdenciário brasileiro funciona como um modelo de repartição, onde os trabalhadores ativos financiam os benefícios dos atuais aposentados, baseado em um pacto de solidariedade geracional.

Contudo, se não há arrecadação dos trabalhadores atuais, cria-se um vazio, onde não há

o devido recolhimento para custear as aposentadorias ativas e nem há contribuição suficiente para que, no futuro, esses indivíduos tenham direito a sua aposentadoria.

Ademais, não existe assistência ao trabalhador pejotizado diante de infortúnios como doenças, acidentes de trabalho e a maternidade. Por exemplo, uma trabalhadora grávida, pode ter seu contrato rescindindo a qualquer momento e sem direito a nenhuma verba rescisória, benefício ou indenização.

No que concerne ao embate jurisprudencial, a pesquisa revelou uma grande zona de tensão. Enquanto o Tribunal Superior do Trabalho busca preservar a Primazia da Realidade, o Supremo Tribunal Federal tem seguido um viés formalista que privilegia a "autonomia da vontade" em detrimento da verdade dos fatos.

Com isso, o desfecho do Tema 1.389 será determinante para o futuro da sociedade brasileira. A partir dessa decisão, saberemos se a fraude trabalhista será apreciada por quem realmente entende do tema, a Justiça do Trabalho, ou se tal situação passará a ser vista meramente como um contrato civil firmado entre o trabalhador e seu tomador de serviços.

Portanto, conclui-se que o Princípio da Primazia da Realidade, em conjunto com o Princípio do Não Retrocesso Social, deve prevalecer como uma barreira a qualquer interpretação que vise reduzir o trabalho protegido a uma mercadoria capitalista, ignorando o que de fato acontece na realidade.

Através dessa pesquisa, se fez evidente que a pejotização não é um problema que assola apenas o âmbito do direito do trabalho, ou apenas o trabalhador individualmente, é uma prática que afeta a toda a nação na área previdenciária, econômica, de saúde, tributária e até mesmo no financiamento de políticas públicas.

Por fim, reafirma-se que a modernização do Direito do Trabalho não pode ser sinônimo de aniquilação de direitos. A pejotização fraudulenta, ao desvirtuar a natureza protetiva da CLT, atenta contra o pacto civilizatório da Carta Magna.

É imprescindível que o Poder Judiciário mantenha sua competência constitucional para investigar a essência das relações de trabalho, qual seja, a Justiça do Trabalho, assegurando que a forma jurídica nunca se sobreponha à realidade da exploração, sob pena de transformarmos garantias fundamentais, conquistadas após séculos de lutas, em privilégios excepcionais, reduzindo o trabalho humano a um simples custo sem valor social.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. São Paulo: Cortez Editora, 2015. E-book. p.3. ISBN 9788524924439. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788524924439/>. Acesso em: 22 abr. 2026.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DAS MAGISTRADAS E DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Pejotização: uma das heranças da Reforma Trabalhista de Michel Temer**. Brasília: Anamatra, 2025. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/35669-pejotizacao-uma-das-herancas-da-reforma-trabalhista-de-michel-temer>. Acesso em: 26 mar. 2026.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DAS MAGISTRADAS E DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **‘Pejotização’**: confira nota da Anamatra sobre suspensão da tramitação de processos judiciais. Brasília: Anamatra, 14 abr. 2025. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/35664-nota-anamatra-tema1389>. Acesso em: 23 abr. 2026.

BARBOSA, Attila Magno e Silva; ORBEM, Juliani Veronezi. Pejotização: o ardil jurídico do empresário de si mesmo e o novo espírito do capitalismo. **Tomo**, São Cristóvão, n. 33, p. 11-40, jul./dez. 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufs.br/tomo/article/download/7205/7508/27552>. Acesso em: 7 abr. 2026.

BOURDIEU, Pierre. **Contrafogos: táticas para enfrentar a invasão neoliberal**. Tradução: Lucy Magalhães. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1998.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação 59.222 Agravo Regimental**. Relator: Min. Edson Fachin. Relator para o acórdão: Min. André Mendonça. Julgado em 15 ago. 2023. Diário da Justiça Eletrônico, divulgado em 19 set. 2023, publicado em 20 set. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur487594/false>. Acesso em: 23 abr. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação 69.730 Agravo Regimental**. Relator: Min. André Mendonça. Julgado em 22 fev. 2025. Diário da Justiça Eletrônico, divulgado em 18 mar. 2025, publicado em 19 mar. 2025. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur526103/false>. Acesso em: 23 abr. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação 60.479 Embargos de Declaração no Agravo Regimental**. Relator: Min. André Mendonça. Julgado em 22 fev. 2025. Diário da Justiça Eletrônico, divulgado em 14 mar. 2025, publicado em 17 mar. 2025. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur525875/false>. Acesso em: 23 abr. 2026.

LEANDRO, Allan Clark da Silva; VITOR, Rodrigo Ribeiro; MOURA, Simone de Queiroz Santos Pessoa. A (in)compatibilidade da decisão do STF no Tema 1.389 com o combate à fraude na pejotização: análise crítica e perspectivas para a Justiça do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, DF, v. 91, n. 4, p. 110-136, out./dez. 2025. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/223>. Acesso em: 23 abr. 2026.

LUZ, Nicholas Moura da. **A pejotização como instrumento de precarização das relações de emprego**. 2018. 74 f. Monografia (Graduação em Direito). Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018. Disponível em:
<https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/27472/1/Nicholas%20Moura%20da%20Luz.pdf>
Acesso em: 9 abr. 2026.

PEREIRA, Leone. **Pejotização: o Trabalhador como Pessoa Jurídica**. 2. ed. Belo Horizonte, MG: Letramento; Casa do Direito, 2022.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Grupo GEN; Forense, 2023.