

A UTILIZAÇÃO DA PEJOTIZAÇÃO COMO FORMA DE PRECARIZAÇÃO E FRAUDE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

THE USE OF MISCLASSIFICATION OF EMPLOYMENT RELATIONSHIPS THROUGH LEGAL ENTITY HIRING ("PEJOTIZAÇÃO") AS A MEANS OF LABOR PRECARIZATION AND FRAUD IN EMPLOYMENT RELATIONS IN BRAZIL

LA UTILIZACIÓN DE LA "PEJOTIZACIÓN" COMO FORMA DE PRECARIZACIÓN Y FRAUDE EM LAS RELACIONES LABORALES EN BRASIL

DOI: 10.54899/dcs.v23i95.7172

Submitted: 8/21/2026

Approved: 9/16/2026

Published on: 9/23/2026

Maiara Nicoli del Frari de Bairros

Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho

Instituição: Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC-RS)

Henrique Alexander Keske

Doutor em Filosofia

Instituição: Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS)

RESUMO

Este artigo analisa o fenômeno da "Pejotização" nas relações de trabalho. Esse fenômeno é entendido como a prática de contratar uma pessoa jurídica para substituir a relação formal de emprego de um indivíduo, regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Embora esse mecanismo pareça legal e seja amparado por discursos de modernização e flexibilização das relações de trabalho, quando utilizado de forma fraudulenta, representa uma clara e direta afronta aos direitos fundamentais dos trabalhadores, como segurança econômica, dignidade humana e valor do trabalho. Esta pesquisa visa discutir os impactos sociais, econômicos e jurídicos dessa prática, identificando sua incompatibilidade com os fundamentos constitucionais do Estado de Direito Democrático. Outrossim, busca examinar como a "pejotização" tem sido utilizada como instrumento para a precariedade das condições de trabalho, a redução das garantias trabalhistas e o esvaziamento da Consolidação das Leis do Trabalho. A metodologia adotada consiste em pesquisa bibliográfica e análise jurisprudencial, com base em doutrinas contemporâneas e decisões recentes dos Tribunais do Trabalho, Tribunais Comuns e do Supremo Tribunal Federal (STF), especialmente à luz do Tema 1389. Cabe ressaltar também a relevância do tema, considerando o avanço de novas formas de contratação, a influência das tecnologias digitais e a consolidação de modelos econômicos baseados na flexibilidade. Por fim, conclui-se que a utilização de trabalhadores autônomos, quando empregados fraudulentamente sob o pretexto de modernização das relações trabalhistas, consolida um modelo de exploração velada e desigual, enfraquecendo direitos historicamente adquiridos, aumentando as vulnerabilidades sociais e comprometendo a efetividade do princípio da dignidade humana no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: pejotização; relações de trabalho; reforma trabalhista; precarização do trabalho; vínculo empregatício.

ABSTRACT

This article examines the phenomenon of *pejotização* in labor relations. *Pejotização* refers to the practice of hiring a legal entity (company) to replace the formal employment relationship of an individual governed by the Brazilian Consolidation of Labor Laws (*Consolidação das Leis do Trabalho – CLT*). Although this arrangement may appear lawful and is often justified by arguments of modernization and labor market flexibility, when used fraudulently it constitutes a direct violation of workers' fundamental rights, including economic security, human dignity, and the social value of labor. This study aims to discuss the social, economic, and legal impacts of this practice, highlighting its incompatibility with the constitutional foundations of Brazil's Democratic Rule of Law. Furthermore, it examines how *pejotização* has been used as a mechanism to promote the precarization of working conditions, reduce labor protections, and undermine the effectiveness of the Consolidation of Labor Laws (*CLT*). The methodology adopted consists of bibliographical research and jurisprudential analysis, based on contemporary legal scholarship and recent decisions issued by the Labor Courts, Ordinary Courts, and the Brazilian Supreme Federal Court (*Supremo Tribunal Federal – STF*), with particular emphasis on Theme 1389. The relevance of this topic is further reinforced by the expansion of new forms of contracting, the growing influence of digital technologies, and the consolidation of economic models centered on labor flexibility. Finally, the study concludes that the fraudulent use of independent contractors under the guise of modernizing labor relations reinforces a model of concealed and unequal exploitation, weakens historically established labor rights, increases social vulnerabilities, and compromises the effectiveness of the constitutional principle of human dignity in the workplace.

Keywords: *pejotização*; labor relations; labor reform; labor precarization; employment relationship.

RESUMEN

Este artículo analiza el fenómeno de la "pejotización" en las relaciones laborales. Este fenómeno se entiende como la práctica de contratar a una persona jurídica para sustituir la relación formal de empleo de un individuo, regida por la Consolidación de las Leyes del Trabajo (*CLT*). Aunque este mecanismo parece legal y está respaldado por discursos de modernización y flexibilización de las relaciones laborales, cuando se utiliza de manera fraudulenta, representa una afrenta clara y directa a los derechos fundamentales de los trabajadores, tales como la seguridad económica, la dignidad humana y el valor del trabajo. Esta investigación tiene como objetivo analizar los impactos sociales, económicos y jurídicos de esta práctica, identificando su incompatibilidad con los fundamentos constitucionales del Estado de Derecho democrático. Asimismo, busca examinar cómo la "pejotización" se ha utilizado como instrumento para precarizar las condiciones laborales, reducir las garantías del trabajador y vaciar de contenido la *Consolidação das Leis do Trabalho* (*Consolidación de las Leyes del Trabajo*). La metodología adoptada consiste en una investigación bibliográfica y un análisis jurisprudencial, fundamentados en doctrinas contemporáneas y decisiones recientes de los tribunales laborales, los tribunales ordinarios y el Supremo Tribunal Federal (*STF*), especialmente a la luz del Tema 1389. Cabe destacar también la relevancia del tema, considerando el avance de nuevas formas de contratación, la influencia de las tecnologías digitales y la consolidación de modelos económicos basados en la flexibilidad. Por último, se concluye que la utilización de trabajadores autónomos, cuando se recurre a ellos de manera fraudulenta bajo el pretexto de la modernización de las relaciones laborales, consolida un modelo de explotación velada y desigual, debilitando derechos históricamente adquiridos, aumentando las vulnerabilidades sociales y comprometiendo la efectividad del principio de dignidad humana en el entorno laboral.

Palabras clave: contratación como persona jurídica; relaciones laborales; reforma laboral; precarización del trabajo; vínculo laboral.

1 INTRODUÇÃO

Os direitos trabalhistas foram e são conquistas históricas que refletem os princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito, assegurados tanto pela

Constituição Federal de 1988, cuja finalidade é garantir principalmente a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho, a igualdade e a cidadania, quanto pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Entretanto, apesar dessas proteções, o ordenamento jurídico brasileiro apresenta certas lacunas e incoerências que permitem práticas como a Pejotização fraudulenta, fenômeno esse caracterizado pela contratação de pessoa jurídica em substituição ao vínculo empregatício formal da pessoa física, que é regido pela CLT. Tal prática, de certa forma, aparenta legalidade, mas, muitas vezes, representa uma forma de precarização laboral, fragilizando direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores.

Nessa linha, a relevância do estudo da Pejotização fraudulenta se dá pela necessidade de compreender seus impactos sociais, econômicos e jurídicos, especialmente em um contexto crescente de flexibilização das relações de trabalho e adoção de modelos de contratação que transferem riscos e responsabilidades unicamente para os trabalhadores. É possível verificar-se que essa prática pode ser utilizada como instrumento de exploração velada, gerando desigualdades e comprometendo princípios constitucionais fundamentais, como a dignidade no ambiente laboral.

Diante desse cenário, surgem muitos questionamentos, principalmente acerca da compatibilidade da Pejotização com o ordenamento jurídico brasileiro e com os direitos trabalhistas, exigindo assim, uma análise crítica e aprofundada. Este estudo, tem, portanto, como objetivo principal analisar os impactos da Pejotização sobre os direitos fundamentais dos trabalhadores e, de forma descritiva, apresentar suas formas de ocorrência, efeitos jurídicos e sociais, bem como suas implicações para a efetividade de um sistema laboral justo e equilibrado.

Assim, a fim de identificar conclusões acerca do tema, o método de pesquisa desenvolvida no presente artigo foi de natureza revisional, onde foram analisados autores, livros, e decisões judiciais, bem como, análise de natureza teórica da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e da Constituição Federal de 1988. Na mesma senda, foram utilizados métodos de interpretação e observação do conteúdo doutrinário e de casos reais. A técnica utilizada é bibliográfica, pois busca analisar as ideias doutrinárias de diversos pesquisadores e legisladores; e ainda buscar entender as polêmicas relacionadas à Pejotização.

Diante do exposto, tem-se que a justificativa do estudo nesse tema em específico, é devido aos impactos diretos sobre os direitos fundamentais dos

trabalhadores e a precarização das relações laborais. A escolha do tema também se justifica pela necessidade de compreender como a contratação de pessoa jurídica em substituição ao vínculo empregatício formal pode comprometer garantias históricas, como a segurança econômica, a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho.

Nessa linha, para melhor compreensão, o presente artigo está estruturado em três capítulos. O primeiro capítulo aborda os aspectos conceituais e jurídicos da Pejotização, apresentando as definições, os fundamentos teóricos e o contexto histórico do fenômeno. Em contrapartida, o segundo capítulo, analisa a Pejotização no ordenamento jurídico brasileiro, examinando a legislação aplicável, decisões jurisprudenciais e a interpretação do Supremo Tribunal Federal, especialmente em relação ao Tema 1389. Por fim, o último capítulo se aprofunda ao tratar dos reflexos e perspectivas da Pejotização, discutindo suas consequências sociais, econômicas e trabalhistas, bem como, os desafios para a efetividade dos direitos fundamentais dos trabalhadores e para a construção de relações laborais mais justas e equilibradas.

Este estudo, portanto, tem como objetivo principal analisar de forma crítica o fenômeno da Pejotização, investigando seus impactos sobre os direitos trabalhistas, a precarização das relações de trabalho e a violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Já o objetivo descritivo busca apresentar e detalhar o problema, descrevendo as características da Pejotização, suas formas de ocorrência e suas implicações jurídicas, sociais e econômicas, de maneira imparcial e concisa, a fim de fornecer uma compreensão abrangente sobre o tema.

Vale destacar, que os direitos políticos foram um dos marcos trazidos pelas revoluções liberais do século XVII; e apesar de constarem nos textos normativos constitucionais da época e da atual Constituição Federal de 1988, não são absolutos.

2 ASPECTOS CONCEITUAIS E JURÍDICOS DA PEJOTIZAÇÃO

2.1 ORIGEM E EVOLUÇÃO DA FLEXIBILIZAÇÃO DE NORMAS TRABALHISTAS NO BRASIL

A fim de entender o surgimento da Pejotização, é necessário, primeiramente, fazer uma abordagem histórica do advento do Direito do Trabalho, que passou por processos de amadurecimento e evolução, marcados principalmente por importantes

marcos históricos. No cenário internacional, destacam-se a Constituição Mexicana de 1917, a Constituição de Weimar de 1919 na Alemanha, e ainda no ano de 1919 a criação da Organização do Trabalho (OIT), a Carta Del Lavoro da Itália em 1927, bem como a consolidação do Estado de Bem-Estar, especialmente a partir da década de 1930, que foi sucessiva à crise econômica de 1929, quando o intervencionismo estatal ganhou maior relevância na regulação da economia. Os referidos acontecimentos revelam momentos que fortaleceram o Direito do Trabalho, eis que a proteção social foi ampliada devido às desigualdades que decorreram do sistema capitalista. (TRT / 4ª Região - Escola Judicial, 2016, n.p.).

Em contrapartida, o cenário contemporâneo evidenciou um movimento de flexibilização das leis trabalhistas, impulsionado principalmente pela globalização e pelas ideias neoliberais. Esses ideais buscavam reduzir a intervenção estatal e ampliar a autonomia contratual, muitas vezes sob o argumento de conquistar garantias.

A ascensão dos ideais neoliberais surgiu, coincidentemente, com a flexibilização das regras trabalhistas, que foram uma estratégia empresarial para reduzir encargos trabalhistas e flexibilizar contratações em meados de 1970 a 1990, e ganhou força, conforme supracitado, com a globalização. Destaca-se que as reformas trabalhistas voltadas à flexibilização são regras que frequentemente são apresentadas como medidas indispensáveis à preservação da economia, bem como de enfrentamento das crises. (Filgueiras, 2006).

À época, o avanço do neoliberalismo e da globalização, impulsionou a transnacionalização da economia. Fenômeno este que resultou principalmente no enfraquecimento do Estado-Nação e na redução da sua capacidade de preservar e efetivar conquistas históricas no campo político e jurídico. (Lima, 2002, p.156).

Nessa linha, com o objetivo de atrair investimentos e estimular a economia, as soluções que recorrentemente têm sido apresentadas são as reformas, quais sejam: trabalhista, fiscal, administrativa e previdenciária. Assim, a partir de 1970, sucessivas crises passaram a justificar a adoção reiterada dessas medidas reformistas.

Nessa senda, após o período neoliberal da década de 1990, a Constituição de 1988 consolidou e ainda ampliou uma série de garantias que estavam espalhadas na CLT e legislações, dando o “status constitucional” aos direitos trabalhistas. Na seara trabalhista a CF/88 trouxe: Rol extenso de direitos aos trabalhadores urbanos e rurais; Equiparação de direitos entre trabalhadores urbanos e rurais; Direitos específicos aos

trabalhadores domésticos; Reconhecimento dos sindicatos e ampliou a competência da Justiça do Trabalho.

Ocorre que, após a ampliação das normas trabalhistas, em meados de 2016 existiu um novo fortalecimento nos ideais neoliberais, principalmente devido à recessão econômica ocorrida entre 2014 e 2015, derivada da crise política que o Brasil passava. Assim, sob a justificativa de que o mercado brasileiro precisava se modernizar, cogitou-se a alteração da estrutura dessas regras. Dessa forma, o fenômeno de flexibilizar e desregulamentar voltou a crescer intensamente, o que ocasionou na reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), que alterou mais de 100 artigos da CLT. (Brasil. Lei nº 13.467/2017).

Conforme exposto anteriormente, em momentos de crise, sejam elas econômicas, estatais ou orçamentárias questiona-se a proteção aos direitos dos trabalhadores, ensejando assim, a flexibilização das normas, sob a justificativa principal de crescimento econômico, ou ainda, a desregulamentação.

Por fim, o último “marco” significativo, que influenciou a economia e acelerou paradigmas, inclusive no âmbito trabalhista, foi o COVID19, que, em decorrência da pandemia, provocou o Lockdown. Ocorre que, com a decretação da pandemia, ocorreram medidas provisórias e Leis excepcionais que flexibilizaram a CLT para manter a atividade econômica, tais como: Suspensão de contratos; Redução proporcional da jornada de trabalho e do salário e nova regulamentação emergencial do teletrabalho. (Home Office). (Moraes, 2014).

Tem-se, portanto, que a pandemia reforçou a lógica de que a proteção trabalhista pode vir a ser relativizada em momentos de crise, em prol principalmente da continuidade da atividade econômica. Basicamente, a pandemia serviu como um estimulante da Pejotização, eis que normalizou práticas que antes eram vistas como exceção e reforçou o discurso de flexibilização em prol do bem maior. Nessa mesma senda, fragilizou o vínculo empregatício da CLT; e abriu margem para uma possível lógica de que o mercado, e a economia em si, prevalecesse sobre a proteção social.

2.2 CONCEITO DE PEJOTIZAÇÃO E DISTINÇÕES

No ordenamento jurídico existem algumas modalidades de contrato de trabalho, que são principalmente disciplinados pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). O regime celetista prevê contratos de prazo indeterminado, esse

considerado como regra geral das relações laborais, contrato por prazo determinado, que pode assumir a forma de contrato de experiência ou temporário, sendo o último regulamentado pela Lei nº 6.019/1974. Além destes, temos os contratos inclusos na reforma trabalhista, que introduziu duas novas possibilidades, sendo eles o contrato de regime parcial e o contrato intermitente, ambos também previstos na CLT.

Paralelamente à CLT, temos contratos de trabalho que são regulamentados por lei própria e por contratos de natureza civil/comercial. Nessa perspectiva, precisamos destacar os seguintes: Estágio (Lei nº 11.788/2008), autônomo (Contrato civil, sem vínculo), PJ/Pejotização (Contrato comercial) e terceirizado (Vínculo CLT, mas com uma empresa intermediando). Tendo em vista que o presente tópico tem como foco a conceituação da Pejotização e suas distinções, faz-se necessário analisar a terceirização e o modelo contrato intermitente, modalidades essas que geram confusão entre si devido suas similaridades.

Inicialmente, cumpre destacar que a Pejotização, também conhecida como PJ, consiste na contratação de um trabalhador por meio da pessoa jurídica, que é constituída pelo próprio prestador de serviços, mediante a criação de um CNPJ, ou um MEI- Microempresa Individual, basicamente. Essa relação pode ser de natureza civil ou comercial, mas não de vínculo empregatício celetista. Por essa razão, não gera os direitos trabalhistas que são previstos na CLT, tais como: férias, 13º salário, FGTS e horas extras. Consequentemente, ao final do contrato, o prestador também não tem acesso a benefícios como seguro desemprego ou multa de 40% do FGTS.

Por sua vez, a terceirização envolve a contratação do trabalhador regido pelo regime CLT, mas por uma empresa que atua como prestadora de serviços, desempenhando assim suas atividades para uma tomadora. Embora o vínculo esteja formalmente com a prestadora nessa modalidade, a tomadora se beneficia do serviço final e pode assumir responsabilidade subsidiária pelo cumprimento das obrigações trabalhistas.

Noutra senda, o contrato intermitente, que é previsto expressamente na CLT, é caracterizado pela prestação de serviços não contínuos, eis que o trabalhador é convocado pelo empregador conforme a necessidade. Nessa modalidade, diferente do PJ, o intermitente mantém todos os direitos trabalhistas, de forma proporcional, sendo apenas uma forma de flexibilização legal, sem afastar o vínculo empregatício.

Dessa forma, muito embora o PJ, os terceirizados e os intermitentes possam se apresentar como alternativas de organização de prestação de serviços, apenas a

terceirização e o contrato intermitente preservam os direitos trabalhistas, enquanto a PJ, se utilizada de forma fraudulenta, não.

Segundo Franco Filho (2019), a Pejotização é o mecanismo moderno de contratação, que, embora seja formalmente legal, pode ocultar práticas ilegais, fraudes e subordinação real, que persiste na relação de trabalho, mesmo que esse vínculo seja intermediado por uma pessoa jurídica. Assim, distinto de outras modalidades que são legais, como a terceirização e o trabalho intermitente. (Franco Filho, 2019).

2.3 ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Os elementos que caracterizam o vínculo empregatício estão delimitados no artigo 3º, *Caput*, da CLT, bem como amplamente desenvolvidos pela doutrina e jurisprudência. Sendo eles: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica. A fim de exemplificar o vínculo empregatício, Maurício Godinho Delgado (2016) explica que este se caracteriza por: “a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade” (Delgado, 2016).

Nessa linha, importante destacar que independe a caracterização ou denominação atribuída pelas partes ao contrato, mas sim, a realidade fática que é verificada ao longo da prestação laboral, em consonância com o princípio da primazia da realidade. O entendimento pacificado da jurisprudência do TRT4 segue este entendimento:

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Combinadas as disposições contidas nos artigos 2º e 3º da CLT, tem-se que é empregado aquele que, pessoalmente, presta serviços de natureza não eventual, de forma subordinada e mediante remuneração, a quem, assumindo os riscos da atividade, dirige, fiscaliza e remunera aquela prestação de serviços. (TRT da 4ª Região, 3ª Turma, 0020204-07.2024.5.04.0384 ROT, em 09/12/2024, Desembargador Clovis Fernando Schuch Santos).

Portanto, resta demonstrado que a doutrina e a jurisprudência reconhecem que os requisitos essenciais para a configuração da relação de emprego são quatro: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica.

3 A PEJOTIZAÇÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

3.1 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL: ENTENDIMENTOS DO TST E STF

Inicialmente, cabe destacar que, desde de abril de 2024, todos os processos que discutem o tema de Pejotização estão suspensos. Isso se dá principalmente devido a divergência de entendimentos entre 2023 e 2024, que geraram insegurança jurídica e consequentemente a necessidade de uniformização do tema. (Brasil. STF – Notícias, 2025).

Nessa senda, a controvérsia decorre principalmente da divergência entre o STF e o TST sobre a validade e os efeitos da Pejotização. Ainda, revela-se não apenas uma “tensão” interpretativa, mas também uma disputa institucional sobre a própria competência constitucional para analisar tais vínculos. (Higídio, 2023, n.p.).

Nesse contexto, o STF tem firmado o entendimento de que compete à Justiça Comum analisar a existência de contratos de natureza comercial, ainda que possam haver controvérsias relacionadas à prestação de serviços pessoais:

DIREITO CONSTITUCIONAL, CIVIL E DO TRABALHO. AGRAVO REGIMENTAL NA RECLAMAÇÃO. TERCEIRIZAÇÃO. PEJOTIZAÇÃO. EXISTÊNCIA DE CONTRATO CIVIL OU COMERCIAL. DISCUSSÃO SOBRE A VALIDADE. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA COMUM. ADC 48. TEMA 550 DA REPERCUSSÃO GERAL. MATÉRIA DE ORDEM PÚBLICA. AGRAVO REGIMENTAL PROVIDO COM A DETERMINAÇÃO DE REMESSA DOS AUTOS ORIGINÁRIOS À JUSTIÇA COMUM. I. CASO EM EXAME 1. A parte reclamante alega que a decisão da Justiça do Trabalho que reconheceu o vínculo empregatício entre as partes teria contrariado o entendimento fixado por esta Suprema Corte nos julgamentos da ADPF 324 e do tema 725 da repercussão geral, dentre outros precedentes. II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO 2. Verificar qual é o juízo competente para julgar ação que discute a regularidade de contratação de natureza civil ou comercial, com o objetivo de reconhecer direitos trabalhistas. III. RAZÕES DE DECIDIR 3. Na grande maioria dos casos que têm chegado a esta Corte sobre a matéria, existe contrato civil ou comercial firmado entre as partes regido pela legislação civil, em especial pelos arts. 593 e seguintes do Código Civil. 4. O Supremo Tribunal Federal tem reconhecido a competência da Justiça comum, e não da Justiça do Trabalho, para analisar a regularidade de contratos civis/comerciais de prestação de serviços, afastando inicialmente a natureza trabalhista da controvérsia. Nesse sentido, cito a ADC 48 e o tema 550 da repercussão geral. 5. Desse modo, em linha com precedentes do Tribunal, as causas que discutam a regularidade de contrato civil ou comercial devem ser apreciadas pela Justiça comum e, caso seja verificado qualquer vício no negócio jurídico, nos termos do art. 166 e seguintes do Código Civil, caberá a remessa dos autos à Justiça do Trabalho para apuração de eventuais direitos trabalhistas. 6. Ressalto que a incompetência em razão da matéria pode ser alegada em qualquer tempo e grau de jurisdição, devendo inclusive ser declarada de ofício (arts. 62 e 64 do CPC). 7. No caso, antes da discussão acerca da existência de eventuais

direitos trabalhistas, é necessária a análise prévia da regularidade do contrato firmado entre as partes, que compete à Justiça comum. IV. DISPOSITIVO 8. Agravo Regimental provido. (STF - Rcl: 69922 SP - SÃO PAULO, Relator.: Min. EDSON FACHIN, Data de Julgamento: 27/11/2024, Segunda Turma, Data de Publicação: PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 27-02-2025 PUBLIC 28-02-2025).

Frisa-se que a base dessas decisões está no precedente de repercussão geral 550, que reconheceu a possibilidade de terceirização de qualquer atividade, meio ou fim, desde que entre pessoas jurídicas distintas. Essa interpretação, contudo, abriu espaço para uma enxurrada de reclamações constitucionais, instrumento este que, segundo o advogado Ricardo Calcini, veio a tornar-se um meio “rápido e de baixo custo” para se recorrer ao Supremo, esvaziando o papel recursal dos tribunais trabalhistas. (Calcini, 2023, n.p.).

Em contrapartida, o TST sustenta que, sempre que presentes os elementos caracterizadores de vínculo, bem como, a comprovação de fraude mediante a utilização da Pejotização, a competência é da Justiça do Trabalho:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. LEIS 13.465/15 E 13.467/17 TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS. EMPRESAS PRIVADAS. ATIVIDADE-FIM. POSSIBILIDADE. TEMA DE REPERCUSSÃO GERAL 725. SUBORDINAÇÃO DIRETA COM A EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS. CORRESPONDENTE BANCÁRIO. PREENCHIMENTO DOS REQUISITOS PREVISTOS NOS ARTS. 2º E 3º DA CLT. FRAUDE NA CONTRATAÇÃO. "PEJOTIZAÇÃO". DISTINGUISHING CONFIGURADO. MATÉRIA FÁTICA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA 1. O STF reconheceu a legalidade irrestrita da terceirização de serviços, podendo a contratação de trabalhadores ocorrer de forma direta ou por empresa interposta e para exercer indiscriminadamente atividades ligadas à atividade fim ou meio das empresas, não se configurando em tais circunstâncias relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada (ADPF-324 e RE-958252 - Tema 725). 2. Ocorre, no entanto, que a jurisprudência desta Corte vem assentando o entendimento de que, reconhecida a fraude na contratação, ante a existência de subordinação direta do empregado à empresa tomadora dos serviços, não há que se falar em licitude da terceirização. 3. Assinale-se ainda que esta Corte, diante da decisão do STF quanto à licitude da terceirização nas hipóteses de "pejotização", em que restou afastada a irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante (AgRg-Rcl 39.351), vem entendendo que, caracterizado os requisitos clássicos da relação de trabalho, em que se reconhece a fraude na terceirização, configura-se o distinguishing da tese expressa pelo STF no Tema 725. Precedentes. 4. Assim, havendo elementos fáticos no acórdão regional que permitem concluir configurada fraude na contratação, ante a existência de subordinação direta do empregado à empresa tomadora dos serviços, resta configurado o distinguishing da tese expressa pelo STF no Tema 725. Agravo a que se nega provimento. (TST - Ag-AIRR: 00106716520205030069, Relator.: Alberto Bastos Balazeiro, Data de Julgamento: 15/08/2023, 3ª Turma, Data de Publicação: 18/08/2023).

Nessa linha, juristas como José Roberto Dantas Oliva, afirmam que o STF estaria invadindo a competência da Justiça do trabalho, que sempre foi e ainda é, a única jurisdição especializada para apreciar a existência ou não, do vínculo empregatício. (Oliva. Consultor Jurídico, 2025, n.p.). Assim, em síntese, a divergência de decisões evidencia o embate entre duas visões, pois, de um lado temos a perspectiva liberal e contratualista e do outro uma visão protetiva e social. Não sendo necessariamente nenhuma delas errada.

3.2 DA COMPETÊNCIA PARA JULGAR CASOS DE PEJOTIZAÇÃO – TEMA 1389 STF

O debate acerca da Pejotização alcançou proporções significativas, levando o STF a instaurar o Tema 1.389 de repercussão geral. A análise desse tema teve início em janeiro de 2025, quando o STF reconheceu a relevância constitucional sobre a Pejotização das relações de trabalho.

O debate teve origem no Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.532.603/DF, tendo como relator o Ministro Gilmar Mendes, que reconheceu que não se discute somente a existência do vínculo empregatício, mas também a competência da justiça do trabalho; a licitude da contratação de autônomos/pessoas jurídicas, à luz de precedentes como ADPF 324 e do Tema 725; e por fim, o ônus da prova sobre a fraude. O Tribunal, portanto, reconheceu a existência de repercussão geral da matéria, destacando a relevância jurídica, social e econômica do tema para o ordenamento jurídico brasileiro:

DIREITO CONSTITUCIONAL E CIVIL. RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO. PEJOTIZAÇÃO. CONTRATAÇÃO CIVIL/COMERCIAL PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LICITUDE. ALEGADA EXISTÊNCIA DE FRAUDE NA CONTRATAÇÃO VISANDO RECONHECIMENTO DE VÍNCULO TRABALHISTA. COMPETÊNCIA. ÔNUS DA PROVA. REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA. I. CASO DOS AUTOS 1. Recurso extraordinário interposto contra acórdão do Tribunal Superior do Trabalho que, considerando o entendimento firmado na ADPF 324, afastou o reconhecimento do vínculo empregatício entre as partes, em virtude da existência de contrato de prestação de serviços (contrato de franquia) firmado entre elas. 2. Nas razões recursais, alega-se, em síntese, que está caracterizado o abuso do direito de terceirizar e de “pejotizar”, pois estão presentes todos os requisitos da relação de emprego. (...). Diariamente, chegam ao STF inúmeros casos dessa natureza, especialmente por meio de reclamações constitucionais, devido ao fato de que a Justiça do Trabalho tem, reiteradamente, se recusado a aplicar as orientações desta Suprema Corte sobre o tema. 8. A controvérsia constitucional não se restringe ao caso concreto descrito no recurso e possui evidente relevância jurídica, social e

econômica. A solução, a ser dada por meio de decisão definitiva e com efeito vinculante pelo Supremo Tribunal Federal, contribuirá para a pacificação da questão em todo o país. 9. A discussão não está limitada apenas ao contrato de franquia. É fundamental abordar a controvérsia de maneira ampla, considerando todas as modalidades de contratação civil/comercial. Isso inclui, por exemplo, contratos com representantes comerciais, corretores de imóveis, advogados associados, profissionais da saúde, artistas, profissionais da área de TI, motoboys, entregadores, entre outros. IV. DISPOSITIVO 10. Manifestação pela existência de matéria constitucional e de repercussão geral das controvérsias referentes: i) à competência da Justiça do Trabalho para julgamento das causas em que se discute a existência de fraude no contrato civil/comercial de prestação de serviços; ii) à licitude da contratação civil/comercial de trabalhador autônomo ou de pessoa jurídica para a prestação de serviços, à luz do entendimento firmado pelo STF no julgamento da ADPF 324, que reconheceu a validade constitucional de diferentes formas de divisão do trabalho e a liberdade de organização produtiva dos cidadãos; e iii) ao ônus da prova relacionado à alegação de fraude na contratação civil, averiguando se essa responsabilidade recai sobre o autor da reclamação trabalhista ou sobre a empresa contratante. (ARE 1532603 RG, Relator (a): GILMAR MENDES, Tribunal Pleno, julgado em 11-04-2025, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-130 DIVULG 23-04-2025 PUBLIC 24-04-2025).

Na audiência pública realizada em 06 de outubro de 2025, destacaram-se debates relevantes que foram conduzidos por diversos especialistas, dentre eles a Secretária Geral da CFOAB, Rose Moraes. Assim, segundo destaca a Secretária Geral, diante de uma sociedade cada vez mais complexa, marcada pela constante reinvenção da economia, pela multiplicação dos modelos organizacionais empresariais e também pela incorporação contínua de novas formas de prestação de serviço, torna-se indispensável que o Poder Judiciário analise com profundidade os limites e os contornos dessas transformações. (Brasil. STF – Notícias, 2025, n.p.).

A jurista, assim, ressalta que nem toda forma de Pejotização deve ser considerada como fraude e que, devido a isso, ganha relevância o papel das instituições e dos diversos atores jurídicos envolvidos. Argumenta ainda que compete à Justiça do trabalho, em razão da sua especialização técnica em apreciar a validade dessas contratações; e quando e se comprovado o desvio de finalidade, declarar sua nulidade e constituir a realidade jurídica subjacente. (Brasil. STF – Notícias, 2025, n.p.).

Em síntese, a referida audiência evidenciou que a Pejotização, enquanto fenômeno multifacetado, demanda do Poder Judiciário uma análise criteriosa. Indispensável, portanto, a Justiça do Trabalho, que, devido sua especialização técnica, é mais adequada para julgar os futuros processos de Pejotização, ao contrário da Justiça Comum.

4 REFLEXOS E PERSPECTIVAS DA PEJOTIZAÇÃO

4.1 CONSEQUÊNCIAS PARA O TRABALHADOR: PERDA DE DIREITOS E PRECARIZAÇÃO

A Pejotização enquanto estratégia empresarial para flexibilização das relações de trabalho, gera consequências diretas ao trabalhador, que pode vir a resultar na perda de direitos trabalhistas e ainda na precarização das condições laborais. Em atenção ao exposto nos capítulos anteriores, é possível analisar que a prática de pejotização, quando utilizada de forma fraudulenta, pode mascarar a verdadeira relação entre empregado e empregador, resultando consequentemente na supressão dos direitos legalmente assegurados. (Batista; Patrick, 2017).

Nessa senda, quando o vínculo empregatício é substituído por um contrato comercial, o trabalhador deixa de ter acesso a direitos fundamentais assegurados pela CLT, tais como: FGTS e seguro-desemprego, férias remuneradas e 13ª salário, estabilidade, horas extras, bem como adicional de insalubridade e periculosidade. Essas garantias são indispensáveis à proteção social do trabalhador e também ao equilíbrio da relação laboral.

Frisa-se que a ausência destes direitos não reduz apenas a proteção social do trabalhador, mas sim desestabiliza sua segurança econômica, eis que, após o encerramento do contrato, fica desamparado de qualquer garantia. Além disso, a Pejotização fraudulenta frequentemente impõe rigidez de horários, metas e subordinação. Pois, apesar de formalmente um autônomo, o trabalhador continua sujeito às mesmas exigências de um empregado regido pela CLT, porém, sem os direitos correspondentes ao contrato.

Destaca-se ainda que, embora a pejotização tenha ganhado certa relevância após a reforma trabalhista, oficializada pela Lei nº 13.467/2017; e, posteriormente, tenha sido intensificada pela pandemia do COVID-19, o assunto já era tema de debate desde o início dos anos 2000. Nessa linha, em 2013, a Advogada e Professora Laura Machado de Oliveira, dissertava sobre a matéria, demonstrando, à época, preocupação com as consequências derivadas de uma contratação fraudulenta:

O fenômeno, à primeira vista, chama a atenção do empregado, pois a pecúnia oferecida pelo empregador é maior, alegando que com a redução com o pagamento de impostos possibilitará o aumento do valor do “salário”,

contudo, leva o a acreditar que a oferta é recompensadora, mas na verdade ao empregado não será assegurado pela lei o direito ao décimo terceiro salário, às horas extras, às verbas rescisórias, os direitos previdenciários (e consequentemente à licença maternidade, auxílio reclusão, auxílio doença, etc), ao salário mínimo, ao labor extraordinário, aos intervalos remunerados (descanso semanal remunerado e férias com adicional constitucional de um terço), aos direitos concernentes na ocorrência do acidente de trabalho, entre outros direitos garantidos pela Lei ou em acordos e convenções coletivas, além de trazer muita insegurança ao empregado que labora em tais condições, sem nenhuma garantia. Se não fossem apenas os direitos trabalhistas suprimidos, o empregado ainda terá que arcar com as despesas provenientes de uma pessoa jurídica, como o contador, o pagamento de impostos e contribuições de abertura, manutenção e encerramento da firma, além de assumir os riscos de um negócio que não tem razão de existir. (Oliveira, 2013, n.p.).

Dessa forma, verifica-se que a preocupação acadêmica e jurídica não é recente, pois ainda é possível analisar que a prática segue em expansão, reforçado cada vez mais a necessidade de uma adequada caracterização a ser definida pelo Judiciário. Assim, em síntese, a Pejotização fraudulenta, ao mascarar a natureza do vínculo empregatício, não apenas retira direitos fundamentais, mas também precariza as condições de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste trabalho, além de uma análise sobre a Pejotização como forma de precarização e fraude nas relações de trabalho, foi possível identificar a complexidade das relações de trabalho. A análise histórica permitiu a compreensão de que a flexibilidade não surge de forma isolada, muito pelo contrário, está ligada a mudanças econômicas, sociais e tecnológicas, que tendem a demandar novas formas de organização de trabalho.

Ainda, a análise sobre as distinções e conceitos da Pejotização, evidenciaram que, em grande parte, as estratégias empresariais tendem a descaracterizar o vínculo empregatício, a fim de entender aos interesses de mercado. Tal fator, gera, por consequência, impactos sociais, econômicos e, ainda, à dignidade do trabalhador. Além disso, as doutrinas e jurisprudência colecionadas ao longo deste artigo, revelam que a prática de Pejotização tem ampliado a precarização laboral, favorecido sonegação de encargos tributários e previdenciários. Diante desse cenário, é imprescindível uma resposta definitiva do Judiciário, a fim de delimitar com clareza quais são as “*fronteiras*” entre a autonomia privada e a fraude contratual.

Nessa linha, sem a devida delimitação da Pejotização, o problema persiste, ou seja, a utilização desse modelo contratual cria uma cadeia de prejuízos que, além do empregado, atinge o Estado, a concorrência empresarial e, até mesmo, o próprio sistema de proteção social. Em resumo, o grande problema da pejotização fraudulenta, é que ela destrói toda a lógica protetiva do Direito do Trabalho. A prática, portanto, fragiliza o empregado de forma individual e ainda produz danos coletivos à sociedade e ao Estado.

Em síntese, toda a discussão em torno do Tema 1389 reflete o conflito estrutural entre a flexibilização econômica e a função social do direito do trabalho. A decisão que será tomada pelo Supremo Tribunal Federal estabelecerá, principalmente, limites constitucionais à liberdade contratual, garantindo assim, que a autonomia privada não seja instrumento de precarização.

Frisa-se, ainda, que a consolidação de parâmetros claros pelo Poder Judiciário não apenas resguarda a segurança jurídica, mas fortalece a própria finalidade protetiva do Direito do Trabalho. Em um cenário de constantes inovações nas formas de contratação, torna-se imprescindível que o ordenamento jurídico seja capaz de acompanhar tais transformações, sem perder de vista seus princípios fundamentais. Dessa forma, a construção de critérios objetivos para identificação da fraude e para distinção legítima entre trabalho autônomo e relação de emprego é medida que contribui para equilibrar os interesses econômicos, bem como, a dignidade humana, prevenindo abusos e garantindo condições laborais compatíveis com os ditames constitucionais.

Por fim, conforme destacado anteriormente, embora a Pejotização tenha adquirido maior destaque nos últimos anos, o tema é debatido há décadas, o que evidencia a permanente preocupação da doutrina e dos operadores do Direito e a vital necessidade de uma melhor regularização sobre a matéria.

REFERÊNCIAS

BRASIL. TRT / 4 REGIÃO – ESCOLA JUDICIAL. **A história do Direito do Trabalho e a evolução do Direito do Trabalho no Brasil**. 2016. Disponível em <https://www.trt4.jus.br/portais/escola/modulos/noticias/415206>. Acessado em 08 de dezembro de 2025.

BRASIL. **CF/88**. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 19 de setembro de 2025.

BRASIL. Lei nº 13.467/2017. Reforma Trabalhista. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 19 de setembro de 2025.

BRASIL. CLT. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 26 de setembro de 2025.

BRASIL. Lei nº 6.019/1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em 26 de setembro de 2025.

BRASIL. Lei nº 11.788/2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm. Acessado em 26 de setembro de 2025.

BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 08 de dezembro de 2025.

BRASIL. **LEI Nº 13.429, DE 31 DE MARÇO DE 2017**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acessado em 06 de dezembro de 2025.

BRASIL. STF – NOTÍCIAS. **STF suspende processos em todo o país sobre licitude de contratos de prestação de serviços**. Ministro Gilmar Mendes determinou a medida após o Plenário reconhecer, por maioria, repercussão geral sobre a chamada “pejotização”. Disponível em <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-suspende-processos-em-todo-o-pais-sobre-licitude-de-contratos-de-prestacao-de-servicos/>. Acessado em 08 de dezembro de 2025.

BRASIL. TRT da 4ª Região, 3ª Turma, 0020204-07.2024.5.04.0384 ROT, em **09/12/2024, Desembargador Clovis Fernando Schuch Santos**). Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/Q8JkgMqmqRizHFTBB17iw?&tp=vinculo+caracteristicas>. Acessado em 30 de setembro de 2025.

BRASIL. STF - Rcl: 69922 SP - SÃO PAULO, Relator.: Min . EDSON FACHIN, Data de Julgamento: 27/11/2024, Segunda Turma, Data de Publicação: PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 27-02-2025 PUBLIC 28-02-2025). Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/3101526848>. Acessado em 28 de outubro de 2025.

BRASIL. TST - Ag-AIRR: 00106716520205030069, Relator.: Alberto Bastos Balazeiro, Data de Julgamento: 15/08/2023, 3ª Turma, Data de Publicação: 18/08/2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1936627742>. Acessado em 28 de outubro de 2025.

BRASIL. STF – NOTÍCIAS. Tema 1389 - Competência e ônus da prova nos processos que discutem a existência de fraude no contrato civil/comercial de prestação de serviços; e a licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo para essa finalidade. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=7138684&numeroProcesso=1532603&classeProcesso=ARE&numeroTema=1389>. Acessado em 27 de outubro de 2025.

BATISTA, Isabel de Oliveira; SILVA, Patrick Luiz Martins Freitas, A Pejotização Sob o Prisma Dos Princípios do Direito Do Trabalho, 2017, fls. **08-11. Disponível em** https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/110133/2017_batista_isabel_pejotizacao_prisma.pdf?sequence=1&isAllowed=y . 25 de outubro de 2025.

CALCINI. **Consultor Jurídico**, 2023, n.p.). STF e JT travam ‘guerra’ sobre terceirização ou vínculo de emprego/ 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-set-01/stf-jt-travam-guerra-terceirizacao-ou-vinculo-emprego/>. Acessado em 27 de outubro de 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 299.

FILGUEIRAS, Luiz. **O neoliberalismo no Brasil**: estrutura, dinâmica e ajuste do modelo econômico. Disponível em <http://www.flexibilizacao.ufba.br/C05Filgueiras.pdf>. Acessado em 07 de dezembro de 2025.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Pejotização e as relações de trabalho**: questões jurídicas e econômicas. São Paulo: LTr, 2019.

HIGÍDIO, José. **Consultor Jurídico**. STF e JT travam ‘guerra’ sobre terceirização ou vínculo de emprego/ 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-set-01/stf-jt-travam-guerra-terceirizacao-ou-vinculo-emprego/>. Acessado em 27 de outubro de 2025.

LIMA, Abili Lázaro Castro de. **Globalização econômica, política e direito**: análise das mazelas no plano político-jurídico. Porto Alegre: Sérgio Fabris, 2002, pág. 156.

MORAIS, Melissa. **Impactos Da Pandemia De Covid-19 No Direito Do Trabalho**: Análise Dos Desafios Enfrentados Pelos Trabalhadores E Empregadores No Brasil.

2024. Disponível em <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/11500>. Acesso em 25 de setembro de 2025.

OLIVA. **Consultor Jurídico**, 2023, n.p.). STF e JT travam ‘guerra’ sobre terceirização ou vínculo de emprego/ 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-set-01/stf-jt-travam-guerra-terceirizacao-ou-vinculo-emprego/>. Acessado em 27 de outubro de 2025.

OLIVEIRA, Laura Machado. **Pejotização e a precarização das relações de emprego**. Revista Jus Navigandi, Teresina, 2013. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/23588/pejotizacao-e-a-precariozacao-das-relacoes-de-emprego> . Acesso em 24 de novembro de 2025.