

PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: FRAUDE À LEGISLAÇÃO OU EXERCÍCIO LEGÍTIMO DA AUTONOMIA PRIVADA?

**PEJOTIZATION IN LABOR RELATIONS: FRAUD AGAINST LEGISLATION OR
LEGITIMATE EXERCISE OF PRIVATE AUTONOMY?**

Ciências Sociais Aplicadas • 23/09/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/790132300](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/790132300)

Flávio Smarzaro de Moraes¹

Clézio Miranda Smarzaro²

RESUMO

Este estudo tem como objetivo analisar o fenômeno da pejetização nas relações de trabalho, investigando se a contratação de trabalhadores por intermédio de pessoas jurídicas configura fraude à legislação trabalhista ou exercício legítimo da autonomia privada. A relevância do tema decorre da expansão dessa modalidade contratual no mercado brasileiro e da intensa divergência interpretativa entre a Justiça do Trabalho, que tradicionalmente aplica o princípio da primazia da realidade e o art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho para reconhecer vínculos dissimulados, e o Supremo Tribunal Federal, que, a partir da ADPF 324, do Tema 725 e da ADC 48, tem prestigiado a livre iniciativa e a liberdade de organização produtiva, controversia atualmente submetida ao Tema 1.389 da repercussão geral, cujo julgamento de mérito, iniciado em novembro de 2025, encontra-se suspenso por pedido de vista. Compreende-se que a contratação de pessoa jurídica, por si só, não é ilícita, sendo legítima quando o prestador detém efetiva autonomia na execução de sua atividade; todavia, converte-se em fraude quando utilizada para ocultar os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, especialmente a subordinação. Conclui-se que a resposta à indagação central depende da realidade concreta da prestação de serviços, impondo-se a construção de critérios objetivos que conciliem o valor social do trabalho, a livre iniciativa e a segurança jurídica, sem esvaziar a proteção constitucional conferida ao trabalhador.

Palavras-chave: Pejetização; Fraude Trabalhista; Autonomia Privada.

ABSTRACT

This study aims to analyze the phenomenon of “pejetização” in labor relations, investigating whether hiring workers through legal entities constitutes fraud against labor legislation or a legitimate exercise of

private autonomy. The relevance of the topic stems from the expansion of this contractual model in the Brazilian market and from the intense interpretive divergence between the Labor Courts, which traditionally apply the principle of primacy of reality and Article 9 of the Consolidation of Labor Laws to recognize disguised employment relationships, and the Federal Supreme Court, which, since ADPF 324, Theme 725 and ADC 48, has favored free enterprise and freedom of productive organization, a controversy currently under review in General Repercussion Theme 1,389, whose merits trial, begun in November 2025, remains suspended following a request for review of the case file. It is understood that the legal entity itself is not unlawful, being legitimate when the service provider holds effective autonomy in carrying out their activity; however, it becomes fraud when used to conceal the factual and legal elements of the employment relationship, especially subordination. It is concluded that the answer to the central question depends on the concrete reality of the provision of services, requiring the construction of objective criteria that reconcile the social value of work, free enterprise and legal certainty, without undermining the constitutional protection afforded to workers.

Keywords: Pejotização; Labor Fraud; Private Autonomy.

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O presente estudo busca analisar o fenômeno da pejotização nas relações de trabalho, compreendido como a contratação de pessoa física, para a prestação pessoal de serviços, por meio de pessoa jurídica por ela constituída, e investigar se essa prática representa fraude à legislação trabalhista ou exercício legítimo da autonomia privada. O tema assume especial relevância no cenário contemporâneo, pela expansão de novas formas de contratação e

pela crescente tensão entre o entendimento construído pelo Direito do Trabalho e os valores constitucionais da livre iniciativa e da liberdade contratual.

Para tanto, inicia-se a abordagem delineando a relação de emprego e seus elementos fático-jurídicos, extraídos dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), quais sejam, trabalho prestado por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Observa-se que a distinção entre relação de trabalho, gênero, e relação de emprego, espécie, é pressuposto indispensável para a compreensão do fenômeno, porquanto a pejetização atua justamente sobre o primeiro desses elementos, substituindo formalmente a pessoa física por uma pessoa jurídica. Nesse contexto, os princípios da proteção e da primazia da realidade, somados à regra do art. 9º da CLT, constituem os instrumentos clássicos de que dispõe o ordenamento para afastar arranjos formais destinados a encobrir o vínculo empregatício.

Em seguida, o trabalho delimita o conceito de pejetização, contextualizando seu surgimento no movimento de flexibilização das relações laborais e examinando os marcos normativos que ampliaram as possibilidades de contratação fora do regime celetista, como o art. 129 da Lei nº 11.196/2005, o art. 442-B da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/2017, e as alterações promovidas na Lei nº 6.019/1974. Busca-se, nesse ponto, estabelecer as fronteiras entre a contratação lícita de pessoa jurídica, pautada na autonomia efetiva do prestador, e a pejetização fraudulenta, caracterizada pela simulação de um contrato civil que dissimula verdadeira relação de emprego.

Ademais, o estudo aprofunda-se na análise jurisprudencial do tema, confrontando o posicionamento tradicional do Tribunal Superior do Trabalho (TST), orientado pela primazia da realidade, com a orientação que se consolidou no Supremo Tribunal Federal (STF) a partir do julgamento da ADPF 324, do RE 958.252 (Tema 725), da ADC 48 e da ADC 66, bem como das reclamações constitucionais que passaram a cassar decisões trabalhistas reconhecedoras de vínculo. Examina-se, ainda, o Tema 1.389 da repercussão geral, no qual a Suprema Corte discute a competência, o ônus da prova e a licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo, com relevantes reflexos sobre milhares de processos em curso.

Por fim, tecem-se reflexões sobre a livre iniciativa, a autonomia privada e o valor social do trabalho, fundamentos da República e da ordem econômica previstos nos artigos 1º, inciso IV, e 170 da Constituição Federal de 1988, analisando-se os impactos da pejetização sobre o trabalhador, o sistema previdenciário, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), a concorrência entre empresas e a própria atuação da Justiça do Trabalho. Pretende-se, assim, oferecer uma resposta fundamentada à indagação que dá título ao trabalho, demonstrando que a qualificação jurídica da pejetização exige o exame da realidade concreta da prestação de serviços.

Em termos metodológicos, foram empregados os métodos científicos historiográfico e dedutivo. Assim sendo, o primeiro método foi utilizado na compreensão da evolução normativa e jurisprudencial que conduziu ao atual estágio do debate sobre a pejetização. Já o método dedutivo encontrou, por sua vez, aplicabilidade no recorte temático proposto, partindo das normas constitucionais e legais que regem a relação de emprego para a

análise das hipóteses de contratação por pessoa jurídica. Ainda no que concerne à classificação, a pesquisa se apresenta como dotada de aspecto exploratório e se fundamenta em uma análise conteudística de natureza eminentemente qualitativa.

Como técnicas de pesquisa estabelecidas, optou-se pela adoção da revisão bibliográfica e de pesquisa documental, esta última voltada à legislação e aos precedentes do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho. O critério de seleção do material empregado pautou-se em um viés de aproximação com a temática estabelecida. As plataformas de pesquisa utilizadas foram o Google Acadêmico, a Biblioteca Digital Jurídica do TST (JusLaboris) e os portais oficiais do STF e do TST, sendo utilizados como descritores de seleção do material as seguintes palavras-chave: Pejotização; Fraude Trabalhista; Autonomia Privada.

2. A RELAÇÃO DE EMPREGO EM DELIMITAÇÃO: ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS E PRINCÍPIOS PROTETIVOS COMO PONTO DE PARTIDA PARA A COMPREENSÃO DA PEJOTIZAÇÃO

Antes de adentrar o fenômeno da pejotização, é necessário compreender a figura jurídica que ela pretende afastar: a relação de emprego. Segundo Mauricio Godinho Delgado (2025), a relação de trabalho constitui gênero que abrange toda modalidade de contratação de trabalho humano juridicamente admissível, como o trabalho autônomo, o eventual, o avulso e o estágio, ao passo que a relação de emprego corresponde a uma de suas espécies, dotada de características próprias e objeto de regulação específica pelo Direito do Trabalho. A distinção não é meramente acadêmica, pois apenas a relação de emprego atrai, em sua integralidade, o conjunto de direitos previstos no art. 7º da Constituição Federal e na CLT.

No ordenamento jurídico brasileiro, os contornos da relação de emprego são extraídos da conjugação dos artigos 2º e 3º da CLT. O primeiro dispositivo considera empregador “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”, enquanto o segundo define como empregado “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (Brasil, 1943). O parágrafo único do art. 3º acrescenta que não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual, circunstância de especial relevância para o estudo da pejetização, que frequentemente recai sobre profissionais de elevada qualificação.

A partir desses dispositivos, Delgado (2025) sistematiza cinco elementos fático-jurídicos cuja presença conjunta caracteriza a relação de emprego: a prestação de trabalho por pessoa física; a pessoalidade; a não eventualidade; a onerosidade; e a subordinação. O autor os denomina fático-jurídicos porque se trata de dados que ocorrem no mundo dos fatos, independentemente do Direito, mas que, uma vez captados pela ordem jurídica, produzem efeitos normativos relevantes. Presentes todos esses elementos, configura-se a relação de emprego, independentemente do nome atribuído pelas partes ao contrato celebrado.

O primeiro elemento revela-se central para o tema em estudo. A proteção trabalhista destina-se ao ser humano que trabalha, razão pela qual a figura do empregado não pode ser ocupada por pessoa jurídica. Por sua vez, a pessoalidade exige que a prestação de serviços seja realizada com caráter de infungibilidade em relação ao trabalhador, que não pode fazer-se substituir livremente por outrem.

Como observa Vólia Bomfim (2022), o contrato de emprego é celebrado intuitu personae em relação ao empregado, de modo que a possibilidade de substituição habitual e indiscriminada do prestador constitui indício relevante de autonomia. É exatamente sobre esses dois elementos que a pejetização opera: ao interpor uma pessoa jurídica entre o trabalhador e o tomador, busca-se afastar formalmente a condição de pessoa física do prestador, ainda que, na prática, os serviços continuem sendo executados pessoalmente pelo mesmo indivíduo.

A não eventualidade, por seu turno, relaciona-se à inserção do trabalho na dinâmica normal do empreendimento, com certa permanência, ainda que não diária, afastando-se do labor esporádico e desvinculado dos fins da atividade econômica. A onerosidade traduz a contraprestação econômica devida pelo trabalho, sob o prisma objetivo do pagamento efetivamente realizado e sob o prisma subjetivo da intenção de ser remunerado (Delgado, 2025). Na pejetização, ambos os elementos costumam permanecer intactos: o trabalhador presta serviços de forma contínua e recebe contraprestação periódica, frequentemente fixa e mensal, ainda que formalizada por meio da emissão de notas fiscais.

Entre todos os elementos, a subordinação é aquele que assume maior relevância na diferenciação entre o empregado e o trabalhador autônomo. Delgado (2025) a compreende sob três dimensões complementares: a clássica, consistente na submissão do trabalhador às ordens diretas do tomador quanto ao modo de realização do trabalho; a objetiva, verificada pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento; e a estrutural, caracterizada pela inserção do trabalhador na dinâmica organizativa e operacional do tomador, independentemente do recebimento de

ordens diretas. A ampliação do conceito responde às transformações do mundo do trabalho, nas quais o controle patronal nem sempre se manifesta por comandos pessoais e imediatos.

O legislador acompanhou essa evolução ao inserir, por meio da Lei nº 12.551/2011, o parágrafo único do art. 6º da CLT, segundo o qual “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio” (Brasil, 1943). O dispositivo é particularmente relevante para a pejetização contemporânea, em que o controle de jornada, metas e resultados é frequentemente exercido por sistemas digitais, aplicativos corporativos e plataformas de gestão.

Em sentido oposto, o trabalhador autônomo é aquele que exerce sua atividade por conta própria, assumindo os riscos do negócio e conservando o poder de direção sobre o modo, o tempo e o lugar da prestação dos serviços. Sergio Pinto Martins (2025) destaca que o autônomo organiza o próprio trabalho e não se sujeita ao poder de direção do tomador, o que o diferencia essencialmente do empregado. A autonomia, portanto, não se caracteriza pela mera existência de um contrato civil ou pela inscrição do prestador no Cadastro Nacional da

3. PESSOA JURÍDICA, MAS PELA EFETIVA LIBERDADE NA CONDUÇÃO DA ATIVIDADE E PELA ASSUNÇÃO DOS RISCOS A ELA INERENTES.

Esse delineamento conceitual é complementado pelos princípios que estruturam o Direito do Trabalho. O princípio da proteção, considerado o mais amplo e característico desse ramo jurídico, parte

do reconhecimento da desigualdade material existente entre empregado e empregador e busca compensá-la mediante uma superioridade jurídica conferida ao trabalhador. Na clássica formulação de Américo Plá Rodríguez (2000), esse princípio desdobra-se nas regras do *in dubio pro operario*, da norma mais favorável e da condição mais benéfica, orientando a interpretação e a aplicação das normas trabalhistas.

Para o estudo da pejetização, contudo, o princípio de maior densidade é o da primazia da realidade. Segundo Plá Rodríguez (2000), havendo discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos formais, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que efetivamente se passa no terreno dos fatos. Delgado (2025) acrescenta que o princípio autoriza o intérprete a investigar a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes no instrumento contratual. Em outras palavras, o contrato de trabalho é um contrato-realidade, cuja natureza é revelada pelo modo como é executado, e não pelo rótulo a ele atribuído.

O princípio encontra expressão normativa no art. 9º da CLT, que estabelece: “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). Trata-se de dispositivo que confere ao julgador o poder-dever de desconsiderar formas jurídicas utilizadas para mascarar a relação de emprego. Em complemento, o art. 167 do Código Civil dispõe que é nulo o negócio jurídico simulado, subsistindo, porém, o que se dissimulou, se válido for na substância e na forma (Brasil, 2002). Aplicada à pejetização, essa lógica conduz à conclusão de que, demonstrada a simulação, o

contrato de prestação de serviços é afastado e subsiste o contrato de emprego que ele encobria.

Estabelecidas essas premissas, torna-se possível compreender por que a pejetização ocupa posição tão controvertida no Direito do Trabalho contemporâneo. Se, de um lado, o ordenamento dispõe de mecanismos consolidados para afastar fraudes, de outro, a legislação e a jurisprudência recentes passaram a valorizar a liberdade contratual e a diversidade de formas de organização do trabalho, circunstância que exige delimitar com precisão o próprio conceito do fenômeno, objeto do tópico seguinte.

4. A PEJOTIZAÇÃO EM DELIMITAÇÃO: CONCEITO, MARCOS NORMATIVOS E AS FRONTEIRAS ENTRE A FRAUDE E A CONTRATAÇÃO LÍCITA

O termo pejetização é um neologismo derivado da sigla PJ, utilizada para designar a pessoa jurídica, e refere-se à prática por meio da qual o tomador de serviços exige ou incentiva que o trabalhador constitua uma pessoa jurídica, como sociedade limitada unipessoal ou microempreendedor individual, para, por intermédio dela, prestar serviços que, em sua essência, seriam executados em regime de emprego. O fenômeno não se confunde com a legítima atuação empresarial de profissionais liberais e prestadores de serviços que, dotados de clientela própria e autonomia organizacional, optam por se estruturar juridicamente sob a forma de pessoa jurídica.

Historicamente, a pejetização insere-se no movimento de flexibilização das relações de trabalho que se intensificou a partir das últimas décadas do século XX, impulsionado pela globalização econômica, pela reestruturação dos modos de produção e pela

pressão pela redução de custos. Nesse contexto, a relação de emprego clássica, protegida e duradoura, passou a conviver com formas de contratação que transferem ao trabalhador parcela dos riscos antes assumidos pelo empregador. A contratação por pessoa jurídica apresenta-se, sob a ótica empresarial, como alternativa para reduzir encargos trabalhistas, previdenciários e tributários incidentes sobre a folha de pagamento, e, sob a ótica de determinados trabalhadores, como possibilidade de obter remuneração líquida superior em razão da tributação mais favorável.

Sob a perspectiva da doutrina de matriz protetiva, representada, entre outros, por Delgado (2025), a utilização de figuras jurídicas diversas para encobrir relações que reúnem os elementos do vínculo empregatício compromete a efetividade dos direitos fundamentais trabalhistas e deve ser enfrentada pela aplicação dos princípios e regras que asseguram a imperatividade da legislação do trabalho. Não se trata, contudo, de negar a existência de formas lícitas de prestação de serviços por pessoa jurídica, mas de impedir que a forma contratual seja utilizada como instrumento de supressão de direitos.

No plano normativo, um dos primeiros marcos a conferir respaldo expresso à prestação de serviços por pessoa jurídica foi o art. 129 da Lei nº 11.196/2005, que assim dispõe:

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).

O dispositivo, embora restrito aos efeitos fiscais e previdenciários, sinalizou a opção legislativa de reconhecer a validade da atuação profissional por meio de sociedades, inclusive em caráter personalíssimo. Sua constitucionalidade foi reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADC 66, em sessão virtual encerrada em 18 de dezembro de 2020, sob a relatoria da Ministra Cármen Lúcia, que fundamentou seu voto na liberdade de iniciativa e na necessidade de assegurar às empresas a definição de suas escolhas organizacionais e de seus modelos de negócio (Brasil, 2020b). Ressalte-se, contudo, que o próprio dispositivo preserva a aplicação do art. 50 do Código Civil, que autoriza a desconsideração da personalidade jurídica em caso de abuso, caracterizado pelo desvio de finalidade ou pela confusão patrimonial.

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista (Brasil, 2017b), ampliou significativamente esse debate ao introduzir na CLT o art. 442-B, segundo o qual “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, 1943). A

redação chegou a ser alterada pela Medida Provisória nº 808/2017, que vedava a celebração de cláusula de exclusividade, mas a medida perdeu sua vigência sem conversão em lei, restabelecendo-se o texto original.

A interpretação do art. 442-B dividiu a doutrina. Para uma primeira corrente, o dispositivo teria conferido segurança jurídica à contratação de autônomos, afastando o risco de reconhecimento de vínculo pela simples presença de continuidade ou exclusividade. Para outra, representada por Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017), a norma deve ser interpretada de forma lógico-sistemática e em conformidade com a Constituição, de maneira que a autonomia nela referida precisa ser real, e não meramente formal: presentes os elementos da relação de emprego, notadamente a subordinação, o art. 3º da CLT continua a incidir. Essa segunda leitura harmoniza-se com o princípio da primazia da realidade, pois a exclusividade e a continuidade, isoladamente, nunca foram suficientes para caracterizar o vínculo, mas tampouco podem ser invocadas para validar trabalho efetivamente subordinado.

A mesma reforma instituiu a figura do empregado denominado hipersuficiente, ao acrescentar parágrafo único ao art. 444 da CLT, admitindo a livre estipulação das condições contratuais nas hipóteses previstas no art. 611-A da mesma 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, 1943).

Embora se trate de empregado, e não de prestador autônomo, a figura tornou-se relevante no debate sobre a pejetização, pois passou a ser invocada como parâmetro para aferir a capacidade de trabalhadores altamente qualificados e bem remunerados de negociar livremente a forma de sua contratação.

No âmbito da terceirização, as Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017 (Brasil, 2017a; Brasil, 2017b) alteraram a Lei nº 6.019/1974 para admitir, nos termos de seu art. 4º-A, a transferência da execução de quaisquer atividades da contratante, inclusive sua atividade principal, a pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. Ao mesmo tempo, o legislador estabeleceu salvaguardas diretamente ligadas ao combate à pejetização. O art. 5º-C da referida lei impede que figure como contratada 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, salvo se aposentados, e o art. 5º-D veda que o empregado demitido preste serviços à mesma empresa como empregado de empresa prestadora antes do decurso de dezoito meses, contados da demissão (Brasil, 1974). Tais dispositivos revelam que a própria legislação reformista reconheceu o risco de conversão artificial de empregados em prestadores de serviços.

A partir desse panorama, a análise da doutrina e dos julgados trabalhistas permite identificar indícios que, examinados em conjunto, tendem a revelar a pejetização fraudulenta. Entre eles, destacam-se a exigência de constituição da pessoa jurídica como condição para a contratação ou para a manutenção do trabalho; a dispensa do empregado seguida de sua recontração como pessoa jurídica para o exercício das mesmas funções; a submissão a

controle de jornada, metas e ordens diretas; a impossibilidade de o prestador fazer-se substituir; a integração do trabalhador à estrutura hierárquica da empresa; a remuneração fixa e periódica, desvinculada de resultados ou riscos; e a ausência de clientela própria, com dependência econômica exclusiva em relação ao tomador.

Em contrapartida, a contratação de pessoa jurídica revela-se lícita quando o prestador efetivamente organiza sua atividade, define o modo e o tempo de execução dos serviços, assume os riscos do empreendimento, pode fazer-se substituir por colaboradores próprios, atende a uma pluralidade de clientes ou detém real possibilidade de fazê-lo, e negocia em condições de relativa paridade as cláusulas contratuais. Nessas hipóteses, a pessoa jurídica não é instrumento de ocultação, mas veículo legítimo de exercício da liberdade profissional e da livre iniciativa, asseguradas pelo art. 5º, inciso XIII, e pelo art. 170, parágrafo único, da Constituição Federal (Brasil, 1988).

No plano internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio da Recomendação nº 198, de 2006, sobre a relação de trabalho, orienta os Estados-membros a adotarem políticas nacionais de combate às relações de trabalho encobertas, entendidas como aquelas em que se oculta a verdadeira situação jurídica do trabalhador, e recomenda que a determinação da existência da relação de trabalho seja guiada primordialmente pelos fatos relativos à execução do trabalho e à remuneração, e não pela forma como as partes a qualificam (OIT, 2006). A diretriz internacional converge, assim, com o princípio da primazia da realidade consagrado no ordenamento brasileiro.

Percebe-se, portanto, que a pejotização não pode ser qualificada, em abstrato, como lícita ou ilícita. A pessoa jurídica é instituto neutro, cuja legitimidade depende da função que desempenha na relação concreta. A dificuldade reside justamente em estabelecer quem deve provar a fraude, qual o grau de autonomia exigido e qual órgão jurisdicional é competente para realizar esse exame, questões que se tornaram o centro de intensa disputa jurisprudencial entre o Tribunal Superior do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal.

5. A PEJOTIZAÇÃO NOS TRIBUNAIS: DA PRIMAZIA DA REALIDADE NA JUSTIÇA DO TRABALHO À CONSTRUÇÃO JURISPRUDENCIAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL E O TEMA 1.389

Durante longo período, a Justiça do Trabalho consolidou entendimento no sentido de que a contratação de trabalhador por meio de pessoa jurídica, quando presentes os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, configura fraude à legislação trabalhista, atraindo a nulidade prevista no art. 9º e o reconhecimento do vínculo empregatício diretamente com o tomador. Essa orientação fundamenta-se na primazia da realidade e na indisponibilidade dos direitos trabalhistas, compreendendo-se que a vontade manifestada no instrumento contratual não prevalece sobre a forma como os serviços são efetivamente prestados.

Exemplo representativo dessa linha interpretativa encontra-se no julgamento do processo ARR-1000438-41.2016.5.02.0204 pela Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, sob a relatoria do Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. No caso, um jornalista que atuava como editor de textos e apresentador em emissora de televisão teve seu regime alterado de empregado celetista para prestador de serviços por meio de pessoa jurídica, sem modificação

nas condições de trabalho e permanecendo subordinado aos mesmos superiores hierárquicos. O Tribunal manteve o reconhecimento do vínculo e da unicidade contratual, consignando na ementa:

[...] deve ser mantido o reconhecimento do vínculo, pois comprovada a prestação de serviços como empregado em período anterior à contratação como pessoa jurídica, e, ato contínuo a contratação para prestação de serviços como pessoa jurídica, sem alteração no panorama laboral, inclusive com subordinação jurídica, há presunção de continuidade do vínculo empregatício, sendo ônus da reclamada afastar tal presunção, encargo do qual não se desincumbiu. Logo, pelo princípio da primazia da realidade, a dispensa do reclamante para posterior contratação por intermédio de pessoa jurídica, no fenómeno denominação [sic] pela doutrina como “pejotização”, sem alteração do contexto da relação empregatícia, mantendo-se inalterados a forma de prestação de serviços e os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT, resulta em fraude, vedada pelo ordenamento jurídico, nos termos do art. 9º da CLT (Brasil, 2021).

O precedente evidencia a aplicação do princípio da primazia da realidade à hipótese mais clássica de pejotização: a conversão do empregado em pessoa jurídica sem alteração substancial das condições de trabalho. Nota-se, ainda, que a decisão atribuiu ao tomador o ônus de afastar a presunção de continuidade do vínculo, aspecto que, como se verá, tornou-se um dos pontos centrais da controvérsia submetida ao Supremo Tribunal Federal.

O cenário jurisprudencial alterou-se significativamente a partir de 30 de agosto de 2018, quando o Supremo Tribunal Federal concluiu o julgamento conjunto da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324, de relatoria do Ministro Luís Roberto Barroso, e do Recurso Extraordinário nº 958.252, de relatoria do Ministro Luiz Fux, que deu origem ao Tema 725 da repercussão geral. Na ADPF 324, firmou-se que “é lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada” (Brasil, 2018a). No Tema 725, por sua vez, fixou-se a tese de que “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” (Brasil, 2018b). Superou-se, com isso, o critério da distinção entre atividade-meio e atividade-fim adotado pela Súmula nº 331 do TST.

A expressão “qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas” passou a ser invocada, em sede de reclamações constitucionais, como fundamento para validar contratos de prestação de serviços celebrados com pessoas jurídicas constituídas por profissionais liberais. Contribuiu para essa expansão a premissa, assentada no julgamento da ADPF 324, de que a Constituição não impõe a adoção de um modelo de produção específico, cabendo aos agentes econômicos a escolha de suas estratégias empresariais.

Na mesma linha, ao julgar a Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 48, também sob a relatoria do Ministro Luís Roberto Barroso, em apreciação conjunta com a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3.961, o Plenário reconheceu a

constitucionalidade da Lei nº 11.442/2007, que disciplina o transporte rodoviário de cargas por conta de terceiros, firmando a tese de que, “uma vez preenchidos os requisitos dispostos na Lei nº 11.442/2007, estará configurada a relação comercial de natureza civil e afastada a configuração de vínculo trabalhista” (Brasil, 2020a). Da ementa do julgado extrai-se a afirmação de que a proteção constitucional ao trabalho não impõe que toda e qualquer prestação remunerada de serviços configure relação de emprego, premissa que se tornou recorrente nas decisões da Corte sobre formas alternativas de contratação. Ficaram vencidos, na ocasião, os Ministros Edson Fachin, Ricardo Lewandowski e Rosa Weber.

Registre-se, ainda, o Tema 550 da repercussão geral (RE 606.003), no qual se fixou que, preenchidos os requisitos da Lei nº 4.886/1965, compete à Justiça Comum o julgamento de processos envolvendo a relação jurídica entre representante e representada comerciais, uma vez que não há relação de trabalho entre as partes (Brasil, 2020c). O precedente antecipou a discussão sobre qual ramo do Poder Judiciário deve examinar a validade de contratos civis e comerciais nos quais se alega a existência de vínculo de emprego.

Com base nesses precedentes, multiplicaram-se as reclamações constitucionais ajuizadas por empresas contra decisões da Justiça do Trabalho que reconheciam vínculo empregatício em casos de pejetização. No julgamento do Agravo Regimental na Reclamação nº 39.351, de relatoria original da Ministra Rosa Weber e com redação do acórdão atribuída ao Ministro Alexandre de Moraes, a Primeira Turma entendeu lícita a contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços na atividade-fim da contratante (Brasil, 2020d). O entendimento foi reafirmado no

Agravo Regimental na Reclamação nº 47.843, envolvendo médicos contratados como pessoas jurídicas, em cuja ementa se registrou:

A Primeira Turma já decidiu, em caso análogo, ser lícita a terceirização por “pejotização”, não havendo falar em irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante (Rcl 39.351 AgR; relatora ministra ROSA WEBER, Red. p/ Acórdão: ALEXANDRE DE MORAES, Primeira Turma, julgado em 11/5/2020) (Brasil, 2022).

Em decisões monocráticas subsequentes, o Ministro Alexandre de Moraes cassou acórdãos trabalhistas que haviam reconhecido o vínculo de médicas com instituições de saúde, como na Reclamação nº 61.115, referente a profissional que trabalhou por dezessete anos em hospital de Salvador, e na Reclamação nº 65.011, relativa a médica contratada por casa de saúde em São Paulo, sob o fundamento de que a interpretação conjunta dos precedentes firmados na ADPF 324 e no RE 958.252 reconhece a validade de outras formas de relação de trabalho que não a relação de emprego regida pela CLT (Brasil, 2023; Brasil, 2024).

Esse movimento foi objeto de intenso debate doutrinário. Villatore e Maximiliano (2024) dedicaram-se a traçar um panorama das reclamações constitucionais apresentadas em 2023 com fundamento no Tema 725, evidenciando o protagonismo que essa via processual assumiu na redefinição dos limites entre terceirização, pejotização e relação de emprego. De outro lado, parcela significativa da doutrina trabalhista passou a sustentar que os

precedentes da ADPF 324 e do Tema 725 disciplinam a terceirização, relação trilateral entre empresas, e não autorizariam a validação automática de contratos celebrados com pessoas jurídicas utilizadas para ocultar subordinação direta, sobretudo porque os artigos 2º, 3º e 9º da CLT permanecem em pleno vigor. Nessa perspectiva, a distinção entre terceirização lícita e pejetização fraudulenta estaria justamente na presença, ou não, de subordinação jurídica entre o trabalhador e o tomador.

A multiplicação de reclamações e a persistência da divergência interpretativa conduziram o Supremo Tribunal Federal a reconhecer, em abril de 2025, a repercussão geral da matéria no Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.532.603, de relatoria do Ministro Gilmar Mendes, originando o Tema 1.389. O caso concreto envolve corretor que prestava serviços a seguradora por meio de contrato de franquia, tendo o TST afastado o vínculo empregatício; contudo, o relator esclareceu que a discussão não se limita a esse tipo contratual (Brasil, 2025b). A controvérsia submetida à Corte abrange três eixos: a competência para julgar alegações de fraude em contratos civis ou comerciais de prestação de serviços, o ônus da prova nesses processos e a licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo para essa finalidade (Brasil, 2025a).

Em 14 de abril de 2025, o relator determinou a suspensão nacional de todos os processos que tratassem das questões abrangidas pelo tema, até o julgamento definitivo do recurso, medida justificada, entre outros fundamentos, pelo elevado volume de reclamações constitucionais que chegavam à Corte. Em 3 de julho de 2025, foi convocada audiência pública destinada a colher contribuições técnicas, econômicas e sociais sobre a dimensão do fenômeno (Brasil, 2025c), realizada em 6 de outubro de 2025, oportunidade em

que foram ouvidos quarenta e oito expositores ao longo de cerca de sete horas de debates. O julgamento do mérito teve início no Plenário em novembro de 2025 e foi interrompido em dezembro do mesmo ano por pedido de vista da Ministra Cármen Lúcia, sem prazo definido para a devolução dos autos; em fevereiro de 2026, a Procuradoria-Geral da República apresentou parecer no feito (Brasil, 2025a). Em junho de 2026, diante do represamento de processos ocasionado pela suspensão ampla, o Ministro Gilmar Mendes retirou parcialmente o sobrestamento, autorizando o andamento das ações na 1ª e na 2ª instâncias da Justiça do Trabalho, mantida a suspensão no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e restabelecido o sobrestamento após o julgamento dos casos pelos Tribunais Regionais do Trabalho, sem prejuízo da aplicação futura da tese vinculante que vier a ser fixada (Brasil, 2026b).

No julgamento da Reclamação nº 86.571, oriunda da ação em trâmite na Vara do Trabalho de Águas Lindas de Goiás, o Ministro Gilmar Mendes negou seguimento ao pedido de empresa que pretendia a suspensão do processo, por entender que o Tema 1.389 abrange controvérsias sobre fraude em contrato civil ou comercial de prestação de serviços, e não ações em que se discute apenas a presença dos requisitos da relação de emprego entre pessoa física e empresa, sem a interposição de contrato civil ou comercial (Brasil, 2026a). A decisão demonstra que, ao menos até o julgamento de mérito, a discussão sobre a pejetização não alcança a análise ordinária do vínculo empregatício realizada pela Justiça do Trabalho nas relações estabelecidas diretamente com pessoas físicas.

Até a conclusão deste trabalho, o mérito do Tema 1.389 permanecia suspenso por pedido de vista, sem data definida para retomada, de modo que a tese a ser fixada poderá redefinir a distribuição do ônus

probatório, a competência material e os próprios critérios de validade da contratação por pessoa jurídica. Qualquer que seja o desfecho, o tema evidencia que a pejetização deixou de ser uma questão restrita à análise fático-probatória realizada pela Justiça do Trabalho para converter-se em controvérsia constitucional sobre os limites entre a livre iniciativa e a proteção do trabalho, objeto do tópico seguinte.

6. LIVRE INICIATIVA, AUTONOMIA PRIVADA E VALOR SOCIAL DO TRABALHO: OS IMPACTOS DA PEJOTIZAÇÃO E A BUSCA POR CRITÉRIOS DE EQUILÍBRIO

A Constituição Federal de 1988 elegeu, entre os fundamentos da República Federativa do Brasil, “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa” (art. 1º, inciso IV), e estabeleceu que a ordem econômica, “fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social” (art. 170, caput) (Brasil, 1988). A leitura conjunta desses dispositivos revela que o constituinte não hierarquizou os dois valores, mas os colocou lado a lado, como faces complementares de um mesmo projeto de desenvolvimento econômico e social. Por essa razão, a análise da pejetização não pode partir da absolutização de nenhum deles.

Sob a perspectiva da livre iniciativa, sustenta-se que a Constituição não impõe um modelo único de organização produtiva e que os agentes econômicos devem ter liberdade para escolher a forma de contratação mais adequada às suas necessidades, conforme reiteradamente afirmado pelo STF nos precedentes analisados. Essa compreensão foi reforçada pela Lei nº 13.874/2019, denominada Lei da Liberdade Econômica, que instituiu a Declaração de Direitos de

Liberdade Econômica e alterou o art. 421 do Código Civil para prever que a liberdade contratual será exercida nos limites da função social do contrato e que, nas relações contratuais privadas, prevalecem o princípio da intervenção mínima e a excepcionalidade da revisão contratual (Brasil, 2002; Brasil, 2019). Argumenta-se, ademais, que determinados profissionais altamente qualificados preferem a contratação por pessoa jurídica em razão da maior flexibilidade e da remuneração líquida superior, de modo que a desconstituição judicial do contrato, após anos de execução, afrontaria a boa-fé objetiva e a segurança jurídica.

Todavia, a autonomia privada, no Direito do Trabalho, não opera nos mesmos moldes do Direito Civil. A relação de emprego é marcada pela assimetria de poder entre as partes e pela dependência econômica do trabalhador em relação à fonte de sua subsistência, o que compromete a liberdade real de escolha quanto à forma de contratação. Quando a constituição da pessoa jurídica é imposta como condição para o acesso ou a manutenção do trabalho, a suposta manifestação de vontade do trabalhador assume feição de adesão, e não de livre negociação. Nesse contexto, Delgado (2025) sustenta que o princípio da imperatividade das normas trabalhistas restringe a autonomia da vontade das partes, impedindo que direitos assegurados por normas cogentes sejam afastados por simples ajuste contratual.

Além disso, o art. 7º da Constituição consagra um patamar mínimo de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, como a proteção contra despedida arbitrária, o seguro-desemprego, o FGTS, o décimo terceiro salário, a limitação da jornada, o repouso semanal remunerado, as férias anuais remuneradas acrescidas de um terço e a licença à gestante (Brasil, 1988). Esses direitos, qualificados como

fundamentais, não podem ser suprimidos por meio de engenharias contratuais que, preservando a essência da relação de emprego, alteram apenas sua roupagem jurídica. No plano internacional, o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, promulgado no Brasil pelo Decreto nº 591/1992, reconhece o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, reforçando o compromisso do Estado brasileiro com a efetividade da proteção laboral (Brasil, 1992).

Os impactos da pejetização fraudulenta sobre o trabalhador são expressivos. Ao ser formalmente enquadrado como pessoa jurídica, o trabalhador deixa de ter acesso a férias remuneradas, décimo terceiro salário, depósitos do FGTS, aviso-prévio, seguro-desemprego, limitação de jornada e estabilidade provisórias, além de assumir custos contábeis e tributários próprios da atividade empresarial. A situação agrava-se em momentos de maior vulnerabilidade, como doenças, acidentes e gestação, nos quais a ausência da proteção celetista e a cobertura previdenciária mais restrita podem comprometer a própria subsistência do trabalhador e de sua família. Soma-se a isso o enfraquecimento da representação coletiva, uma vez que o trabalhador pejetizado não integra, formalmente, a categoria profissional, ficando à margem das convenções e dos acordos coletivos de trabalho.

No plano coletivo, a pejetização repercute sobre o financiamento da seguridade social e dos fundos sociais. A contribuição previdenciária patronal incidente sobre a folha de salários, prevista no art. 195, inciso I, alínea “a”, da Constituição, deixa de ser recolhida nos moldes da relação de emprego, sendo substituída, em regra, pelos recolhimentos próprios da pessoa jurídica, frequentemente submetida a regimes simplificados de tributação, enquanto os

depósitos do FGTS, que financiam políticas de habitação, saneamento e infraestrutura, simplesmente deixam de existir. No âmbito previdenciário, o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048/1999, distingue o segurado empregado do contribuinte individual, com efeitos diretos sobre a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições e sobre o acesso a determinados benefícios (Brasil, 1999).

A prática também afeta a concorrência entre empresas. Aquelas que cumprem integralmente a legislação trabalhista suportam custos superiores aos de concorrentes que se valem da pejetização fraudulenta, o que gera distorção concorrencial frequentemente denominada dumping social. Nesse cenário, a fraude deixa de ser apenas uma lesão individual ao trabalhador e passa a comprometer a própria livre concorrência, princípio da ordem econômica previsto no art. 170, inciso IV, da Constituição (Brasil, 1988). Paradoxalmente, portanto, a invocação irrestrita da livre iniciativa para legitimar a pejetização fraudulenta pode acabar por vulnerar outro princípio da mesma ordem econômica.

Na esfera penal, a conduta de frustrar direitos trabalhistas mediante fraude pode, em tese, subsumir-se ao tipo previsto no art. 203 do Código Penal, que comina pena de detenção de um a dois anos e multa, além da pena correspondente à violência, a quem “frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho” (Brasil, 1940).

Embora a via penal seja excepcional, sua previsão evidencia a gravidade atribuída pelo ordenamento à utilização de artifícios para esvaziar a proteção trabalhista.

Não se pode ignorar, contudo, que a insegurança jurídica também produz efeitos nocivos. A coexistência de decisões divergentes entre a Justiça do Trabalho e o STF, a possibilidade de cassação de condenações após anos de tramitação e a suspensão nacional de processos determinada no Tema 1.389, que chegou a manter represadas mais de setenta e quatro mil ações trabalhistas, impactaram trabalhadores, que aguardam a solução de suas demandas, e empresas, que não dispõem de parâmetros claros para estruturar suas contratações. Nesse contexto, a fixação de uma tese vinculante tende a trazer previsibilidade, desde que não esvazie a competência atribuída à Justiça do Trabalho pelo art. 114, inciso I, da Constituição, para processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho, nem transforme a forma contratual em presunção absoluta de autonomia.

Diante desse quadro, a superação da dicotomia entre fraude e autonomia exige a construção de critérios objetivos que permitam distinguir, no caso concreto, a pejetização legítima da fraudulenta. A partir do exame da legislação, da doutrina e da jurisprudência analisadas, é possível sugerir que a validade da contratação por pessoa jurídica seja aferida à luz da efetiva ausência de subordinação jurídica, em suas dimensões clássica, objetiva e estrutural; da real possibilidade de substituição do prestador; da assunção dos riscos da atividade; da existência ou possibilidade concreta de clientela diversificada; do grau de hipersuficiência econômica e técnica do trabalhador, capaz de indicar paridade negocial; e da inexistência de conversão de antigo vínculo empregatício em contrato civil sem alteração das condições de trabalho, hipótese para a qual a própria Lei nº 6.019/1974 estabelece a quarentena de dezoito meses.

Esses critérios não negam a livre iniciativa nem a autonomia privada, mas as situam dentro dos limites impostos pela função social do contrato e pela valorização do trabalho humano. A pessoa jurídica constituída por profissional efetivamente autônomo representa exercício legítimo de liberdade econômica; a pessoa jurídica imposta ao trabalhador subordinado, como condição para trabalhar, representa fraude que o ordenamento jurídico não pode chancelar, sob pena de converter a proteção constitucional do trabalho em mera promessa formal.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo precípuo analisar o fenômeno da pejotização nas relações de trabalho, buscando responder se a contratação de trabalhadores por intermédio de pessoas jurídicas configura fraude à legislação trabalhista ou exercício legítimo da autonomia privada. Ao longo da pesquisa, procurou-se compreender os fundamentos normativos, doutrinários e jurisprudenciais que envolvem a matéria, revelando um panorama de profunda tensão entre a tradição protetiva do Direito do Trabalho e a crescente valorização da liberdade contratual no ordenamento jurídico brasileiro.

Em um primeiro momento, a análise da relação de emprego demonstrou que sua configuração decorre da presença conjunta dos elementos fático-jurídicos extraídos dos artigos 2º e 3º da CLT: trabalho prestado por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Constatou-se que a pejotização atua precisamente sobre o primeiro desses elementos, interpondo uma pessoa jurídica entre o trabalhador e o tomador, e que o ordenamento dispõe de instrumentos consolidados para

enfrentá-la, notadamente o princípio da primazia da realidade, a regra de nulidade do art. 9º da CLT e a disciplina da simulação prevista no art. 167 do Código Civil.

Prosseguindo na análise, a delimitação conceitual da pejetização revelou que o fenômeno se insere no movimento de flexibilização das relações laborais e que marcos normativos como o art. 129 da Lei nº 11.196/2005, o art. 442-B da CLT e as alterações promovidas na Lei nº 6.019/1974 ampliaram as possibilidades de contratação fora do regime celetista. Verificou-se, contudo, que a própria legislação estabeleceu salvaguardas contra a conversão artificial de empregados em prestadores de serviços, como a quarentena de dezoito meses, e que a Recomendação nº 198 da OIT orienta os Estados a combater as relações de trabalho encobertas a partir da realidade dos fatos. Concluiu-se, nesse ponto, que a pessoa jurídica é instituto neutro, cuja legitimidade depende da função que desempenha na relação concreta.

No exame jurisprudencial, evidenciou-se a tensão entre a orientação tradicional da Justiça do Trabalho, que reconhece o vínculo empregatício quando demonstrada a subordinação sob a roupagem de contrato civil, e a construção do Supremo Tribunal Federal, que, a partir da ADPF 324, do Tema 725, da ADC 48 e da ADC 66, passou a prestigiar a liberdade de organização produtiva e a cassar, por meio de reclamações constitucionais, decisões trabalhistas que reconheciam vínculos em casos de pejetização. Essa divergência culminou no Tema 1.389 da repercussão geral, que discute a competência, o ônus da prova e a licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo, cujo julgamento definitivo, ainda pendente, tende a redefinir os contornos da matéria.

Finalmente, as reflexões sobre livre iniciativa, autonomia privada e valor social do trabalho demonstraram que a Constituição Federal não hierarquiza esses fundamentos, mas os coloca em relação de complementaridade. A análise dos impactos da pejetização fraudulenta revelou prejuízos que ultrapassam a esfera individual do trabalhador, alcançando o financiamento da seguridade social, os recursos do FGTS, a livre concorrência entre empresas e a própria efetividade dos direitos fundamentais trabalhistas, ao passo que a insegurança jurídica decorrente da divergência entre os tribunais afeta igualmente trabalhadores e empregadores.

Diante do exposto, conclui-se que a indagação que dá título ao trabalho não admite resposta única e abstrata. A pejetização configura exercício legítimo da autonomia privada quando o prestador de serviços detém efetiva autonomia, assume os riscos de sua atividade e negocia em condições de relativa paridade com o tomador. Converte-se, entretanto, em fraude à legislação trabalhista quando a pessoa jurídica é utilizada como instrumento para ocultar a presença dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, especialmente a subordinação, hipótese em que incidem o princípio da primazia da realidade e a nulidade prevista no art. 9º da CLT.

Cumprir registrar que o desfecho do Tema 1.389 comporta, ao menos, três cenários distintos. O primeiro consiste na validação ampla da contratação por pessoa jurídica, acompanhada do deslocamento da competência para a Justiça Comum, hipótese que retiraria da Justiça do Trabalho o exame da alegação de fraude e atribuiria integralmente ao trabalhador o ônus de demonstrá-la. O segundo corresponde à validação da contratação com ressalvas, preservada a competência da Justiça do Trabalho para aferir, no caso concreto, a presença dos elementos previstos nos artigos 2º e 3º da

CLT. O terceiro, à fixação de critérios objetivos de distinção entre a contratação lícita e a fraudulenta, com distribuição do ônus probatório segundo a aptidão das partes para a prova. Apenas o segundo e o terceiro cenários se mostram compatíveis com a leitura sistemática aqui defendida, que recusa tanto a presunção absoluta de fraude quanto a presunção absoluta de autonomia decorrente da mera forma contratual adotada.

Torna-se imperativo, portanto, que o julgamento do Tema 1.389 e a atuação dos demais atores institucionais conduzam à construção de parâmetros objetivos, capazes de conferir segurança jurídica às contratações legítimas sem esvaziar a proteção constitucional do trabalho. A livre iniciativa e o valor social do trabalho, fundamentos da República, devem ser harmonizados, e não opostos, a fim de que a modernização das relações laborais não se realize às custas da dignidade da pessoa humana e dos direitos fundamentais daqueles que vivem do próprio trabalho. Registre-se, por fim, que esta pesquisa foi encerrada quando o julgamento do Tema 1.389 ainda se encontrava suspenso por pedido de vista, de modo que as conclusões aqui apresentadas deverão ser confrontadas com a tese que vier a ser definitivamente fixada pelo Supremo Tribunal Federal.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**. 19. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Método, 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

Disponível

em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

Acesso em: 11 set. 2026.

BRASIL. **Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999.** Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 11 set. 2026.

BRASIL. **Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992.** Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Brasília, DF: Presidência da República, 1992. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 11 set. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.** Código Penal. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 11 set. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 set. 2026.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 11 set. 2026.

BRASIL. **Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005.** Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação - REPES [...] e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2005. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11196.htm. Acesso em: 11 set. 2026.

BRASIL. **Lei nº 11.442, de 5 de janeiro de 2007.** Dispõe sobre o transporte rodoviário de cargas por conta de terceiros e mediante remuneração e revoga a Lei nº 6.813, de 10 de julho de 1980. Brasília, DF: Presidência da República, 2007. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11442.htm. Acesso em: 11 set. 2026.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011.** Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 11 set. 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017.** Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2017a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 11 set. 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2017b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 11 set. 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019.** Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica [...] e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/l13874.htm. Acesso em: 11 set. 2026.

BRASIL. **Lei nº 4.886, de 9 de dezembro de 1965.** Regula as atividades dos representantes comerciais autônomos. Brasília, DF: Presidência da República, 1965. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4886.htm. Acesso em: 11 set. 2026.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.** Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1974. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 11 set. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Primeira Turma). **Agravo Regimental na Reclamação nº 39.351.** Relatora: Min. Rosa Weber. Redator do acórdão: Min. Alexandre de Moraes. Julgado em: 11 maio 2020. Brasília, DF, 2020d. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br>. Acesso em: 11 set. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Primeira Turma). **Agravo Regimental na Reclamação nº 47.843.** Relatora: Min. Cármen Lúcia. Redator do acórdão: Min. Alexandre de Moraes. Julgado em: 8 fev. 2022. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 7 abr. 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br>. Acesso em: 11 set. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 48/DF.** Relator: Min.

Roberto Barroso. Julgada em conjunto com a ADI 3.961/DF. Julgado em: 14 abr. 2020. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 19 maio 2020. Brasília, DF, 2020a. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br>. Acesso em: 11 set. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 66/DF**. Relatora: Min. Cármen Lúcia. Sessão virtual encerrada em: 18 dez. 2020. Brasília, DF, 2020b. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br>. Acesso em: 11 set. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324/DF**. Relator: Min. Roberto Barroso. Julgado em: 30 ago. 2018. Brasília, DF, 2018a. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br>. Acesso em: 11 set. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Recurso Extraordinário nº 606.003/RS (Tema 550 da repercussão geral)**. Relator: Min. Marco Aurélio. Julgado em: 28 set. 2020. Brasília, DF, 2020c. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br>. Acesso em: 11 set. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Recurso Extraordinário nº 958.252/MG (Tema 725 da repercussão geral)**. Relator: Min. Luiz Fux. Julgado em: 30 ago. 2018. Brasília, DF, 2018b. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br>. Acesso em: 11 set. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação nº 61.115/BA**. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Decisão monocrática. Brasília, DF, 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br>. Acesso em: 11 set. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação nº 65.011/SP**. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Decisão monocrática de 11 jan.

2024. Brasília, DF, 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br>. Acesso em: 11 set. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação nº 86.571/GO**. Relator: Min. Gilmar Mendes. Decisão monocrática publicada em: 5 fev. 2026. Brasília, DF, 2026a. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br>. Acesso em: 11 set. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.532.603/PR (Tema 1.389 da repercussão geral)**. Relator: Min. Gilmar Mendes. Brasília, DF, 2025a. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br>. Acesso em: 11 set. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **STF convoca audiência pública para discutir “pejotização” em contratos de trabalho**. Notícias STF, Brasília, DF, 3 jul. 2025c. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-convoca-audiencia-publica-para-discutir-pejotizacao-em-contratos-de-trabalho/>. Acesso em: 11 set. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **STF suspende processos em todo o país sobre licitude de contratos de prestação de serviços**. Notícias STF, Brasília, DF, abr. 2025b. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-suspende-processos-em-todo-o-pais-sobre-licitude-de-contratos-de-prestacao-de-servicos/>. Acesso em: 11 set. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). **ARR-1000438-41.2016.5.02.0204**. Relator: Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte. Julgado em: 5 maio 2021. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 7 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **STF retira suspensão de processos sobre pejetização na primeira instância e nos TRTs.** Notícias do TST, Brasília, DF, 18 jun. 2026b. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/stf-retira-suspensao-de-processos-sobre-pejetizacao-na-primeira-instancia-e-nos-trts>. Acesso em: 11 set. 2026.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 22. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: JusPodivm, 2025.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho.** 41. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2025. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação nº 198, de 2006:** recomendação sobre a relação de trabalho. Genebra: OIT, 2006.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho.** Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

VILLATORE, Marco Antônio César; MAXIMILIANO, Ana Maria. **O Tema 725 do Supremo Tribunal Federal e os seus desdobramentos: um panorama das reclamações constitucionais no ano de 2023.** Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 234, p. 119-137, mar./abr. 2024.

¹ Graduando do Curso de Direito da Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim (FDCI). Correio Eletrônico: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail.](#)

² Orientador – Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim (FDCI); Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho; Auditor Fiscal do Trabalho - MTE. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#).