

PEJOTIZAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: ANÁLISE DOS LIMITES JURÍDICOS ENTRE AUTONOMIA CONTRATUAL E FRAUDE À RELAÇÃO DE EMPREGO

PEJOTIZATION IN THE BRAZILIAN LABOR MARKET: AN ANALYSIS OF THE
LEGAL BOUNDARIES BETWEEN CONTRACTUAL AUTONOMY AND
EMPLOYMENT RELATIONSHIP FRAUD

Ciências Humanas • 15/10/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/792025831](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/792025831)

Ezer Xavier de Almeida Neto¹

Andressa Costenaro de Alencar²

RESUMO

A pejetização, caracterizada pela contratação de trabalhadores por meio de pessoa jurídica, pode constituir exercício legítimo da autonomia empresarial ou ser utilizada para ocultar uma relação de emprego. O presente estudo analisa os critérios jurídicos que permitem distinguir essas situações no mercado de trabalho brasileiro. Trata-se de pesquisa bibliográfica e documental, de abordagem qualitativa e natureza exploratória, fundamentada em publicações entre 2021 e 2026, legislação e decisões do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho. Os resultados demonstram que a forma contratual adotada não afasta, por si só, o reconhecimento do vínculo empregatício quando presentes os requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente a subordinação, inclusive em suas dimensões estrutural e algorítmica. Verificou-se que a ADPF 324 e o Tema 725 reconhecem a licitude da terceirização ampla, mas não solucionam todas as hipóteses de pejetização. Nesse contexto, a análise concreta da relação laboral, orientada pela primazia da realidade, permanece fundamental, enquanto se aguardam os parâmetros definitivos a serem estabelecidos pelo STF no Tema 1389.

Palavras-chave: Pejetização; Vínculo empregatício; Primazia da realidade.

ABSTRACT

The practice of “pejetização”, characterized by hiring workers through a legal entity, may constitute a legitimate exercise of entrepreneurial autonomy or may be used to conceal an employment relationship. This study analyzes the legal criteria that make it possible to distinguish these situations in the Brazilian labor market. This is a bibliographic and documentary study, with a qualitative approach and exploratory nature, based on publications

from 2021 to 2026, legislation, and decisions of the Federal Supreme Court and the Superior Labor Court. The results demonstrate that the contractual form adopted does not, by itself, preclude recognition of an employment relationship when the requirements set forth in Articles 2 and 3 of the Consolidation of Labor Laws are present, particularly subordination, including its structural and algorithmic dimensions. It was found that ADPF 324 and Theme 725 recognize the legality of broad outsourcing, but do not resolve all cases involving “pejotização”. In this context, the concrete analysis of the employment relationship, guided by the principle of the primacy of reality, remains essential, while awaiting the definitive parameters to be established by the Federal Supreme Court in Theme 1389.

Keywords: “Pejotização”; Employment relationship; Primacy of reality.

1. INTRODUÇÃO

A pejotização ocupa espaço relevante nas discussões contemporâneas sobre as relações de trabalho, especialmente diante da ampliação de formas contratuais que permitem a prestação de serviços por meio de pessoas jurídicas. Embora essa modalidade possa representar exercício legítimo da autonomia empresarial, sua utilização também pode ocultar relações de emprego, quando a realidade da prestação permanece marcada por pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação. Por isso, a análise jurídica deve ultrapassar a forma contratual e considerar a efetiva organização do trabalho (Barbosa, 2026).

Inicialmente, a compreensão da pejotização exige examinar sua inserção nas novas formas de contratação presentes no mercado de trabalho brasileiro. O fenômeno envolve situações distintas, desde

relações efetivamente empresariais até estruturas nas quais a constituição de pessoa jurídica é utilizada para afastar direitos trabalhistas. Nesse contexto, também se mostra necessária a diferenciação entre pejetização e terceirização, considerando que suas estruturas contratuais e consequências jurídicas não são equivalentes (Santos; Magalhães Junior; Pereira, 2024).

Além disso, a delimitação entre autonomia contratual e relação de emprego depende da análise concreta da prestação de serviços. A existência de CNPJ ou contrato civil não é suficiente para afastar o vínculo quando presentes os elementos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT. A subordinação, inclusive, pode assumir manifestações estruturais, objetivas ou algorítmicas, exigindo que a qualificação jurídica considere os mecanismos efetivos de organização, controle e fiscalização do trabalho (Januário; Silva, 2026).

Sob essa perspectiva, o posicionamento dos tribunais superiores tornou-se fundamental para estabelecer os limites jurídicos da contratação por pessoa jurídica e do reconhecimento do vínculo empregatício. O Supremo Tribunal Federal, especialmente a partir da ADPF 324 e do Tema 725, reconheceu a licitude da terceirização ampla, enquanto o Tribunal Superior do Trabalho tem analisado situações concretas de possível fraude mediante a primazia da realidade e a identificação dos elementos caracterizadores da relação de emprego (Azevedo, 2025).

Diante dessas transformações, surge a necessidade de delimitar os critérios capazes de distinguir o exercício legítimo da autonomia contratual das situações em que a contratação por pessoa jurídica é utilizada para ocultar uma relação de emprego. A controvérsia torna-se ainda mais relevante diante das diferentes interpretações

jurídicas sobre a matéria e da necessidade de conciliar liberdade econômica e proteção trabalhista. Assim, surge o seguinte problema de pesquisa: em que medida a pejetização pode ser considerada uma forma legítima de contratação ou caracterizar fraude à relação de emprego no mercado de trabalho brasileiro?

A fim de responder à problemática, o presente estudo traz como objetivo geral analisar os critérios jurídicos utilizados para distinguir a contratação legítima por meio de pessoa jurídica da pejetização utilizada para ocultar uma relação de emprego no mercado de trabalho brasileiro. Como objetivos específicos, busca-se conceituar a pejetização e suas características; analisar os requisitos caracterizadores da relação de emprego e os limites da autonomia contratual; e identificar o posicionamento do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho sobre a contratação por pessoa jurídica e o reconhecimento do vínculo empregatício.

A relevância da temática decorre da necessidade de compreender os limites jurídicos existentes entre liberdade contratual e fraude à relação de emprego, especialmente diante da expansão de formas contemporâneas de contratação. O estudo contribui para a discussão sobre a segurança jurídica das relações trabalhistas, permitindo compreender como a realidade da prestação de serviços deve ser confrontada com a forma contratual adotada. Nesse sentido, a análise também se mostra relevante para a adequada compreensão dos critérios utilizados na identificação de vínculos empregatícios dissimulados.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. Pejotização e as Novas Formas de Contratação no Mercado de Trabalho Brasileiro

A pejotização, enquanto fenômeno amplamente discutido no mercado de trabalho brasileiro, exige inicialmente uma reflexão sobre a adequação do próprio termo utilizado para descrevê-la. A presença de uma pessoa jurídica no polo prestador de serviços não basta, isoladamente, para caracterizar fraude trabalhista. O aspecto decisivo está na verificação da empresarialidade real da atividade desempenhada, entendida como organização autônoma de fatores produtivos direcionada ao mercado. Essa distinção permite compreender o fenômeno para além de sua aparência formal (Barbosa, 2026).

Nesse contexto, segundo Pozzetti e Assis (2025), a pejotização pode ser compreendida como a contratação de trabalhador sob a forma de pessoa jurídica com o propósito de mascarar relação de emprego preexistente. Nessa configuração, permanecem elementos como subordinação, horário fixo e remuneração mensal, enquanto são afastados encargos trabalhistas e previdenciários. Os autores destacam que a prática contribui para a precarização das relações de trabalho, especialmente quando a forma contratual adotada não corresponde à realidade da prestação de serviços.

Paralelamente, Seixas e Pavelski (2022) situam o crescimento da pejotização em um contexto mais amplo de reestruturação produtiva, crise econômica, desemprego estrutural e expansão das chamadas empresas do eu sozinho. As autoras caracterizam o fenômeno como contratação de pessoa física por meio de pessoa jurídica interposta, sob regime civil, com o objetivo de afastar encargos trabalhistas, previdenciários e tributários. A prática pode

ocorrer mesmo quando permanecem presentes, concretamente, elementos típicos da relação de emprego.

Sob essa perspectiva, Ferreira e Santos (2021) definem a pejetização como transformação artificial do empregado pessoa física em pessoa jurídica, seja por meio de PJ, MEI ou microempresa, mediante substituição do cadastro de pessoa física pelo cadastro empresarial. As autoras observam que essa exigência pode surgir no momento da contratação ou durante relação de emprego já existente, sendo frequentemente imposta como condição para admissão ou manutenção do trabalhador, com a finalidade de afastar a incidência da legislação trabalhista.

Além dessas características, a expansão da pejetização também é associada a um marco normativo específico. Santos, Magalhães Junior e Pereira (2024) relacionam o fenômeno à Lei nº 13.429/2017 e à Reforma Trabalhista instituída pela Lei nº 13.467/2017, que ampliaram possibilidades de contratação indireta de mão de obra. Os autores também destacam a necessidade de distinguir pejetização e terceirização, pois as duas modalidades apresentam estruturas contratuais distintas e produzem consequências jurídicas próprias para os trabalhadores envolvidos.

Ainda nesse debate, Barbosa (2026) destaca que as formas jurídicas disponíveis para o exercício de atividade econômica possuem características diferentes. O Microempreendedor Individual e o empresário individual não constituem pessoa jurídica distinta de seu titular, enquanto a Sociedade Limitada Unipessoal pressupõe separação subjetiva e patrimonial entre a pessoa física e o ente empresarial constituído. Por isso, a existência de CNPJ não

determina, sozinha, a natureza da relação, sendo indispensável verificar a realidade econômica existente entre as partes.

De acordo com Pozzetti e Assis (2025), os efeitos da pejetização alcançam direitos essenciais do trabalhador, como férias, décimo terceiro salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, horas extras e proteção acidentária. A prática também pode transferir indevidamente ao prestador os riscos da atividade econômica que, em condições normais, deveriam ser suportados pelo empregador. Desse modo, a aparência de autonomia contratual pode coexistir com situação de dependência e subordinação, produzindo significativa redução da proteção conferida pela legislação trabalhista.

Do mesmo modo, Seixas e Pavelski (2022) acrescentam que a pejetização não pode ser confundida com flexibilização do Direito do Trabalho. Para as autoras, a flexibilização pressupõe adaptação negociada e preservação do núcleo essencial dos direitos fundamentais, enquanto a pejetização pode ultrapassar esses limites ao retirar o trabalhador do âmbito de incidência da proteção trabalhista. A distinção, portanto, não depende apenas da forma contratual escolhida, mas também dos efeitos concretos produzidos sobre os direitos e as condições de trabalho.

Quanto às formas de ocorrência, Ferreira e Santos (2021) observam que a pejetização se manifesta com especial intensidade em setores intelectuais e de alta remuneração, como medicina, advocacia, atividade bancária e tecnologia. Entretanto, o fenômeno não permanece restrito às ocupações de maior complexidade técnica. As autoras também identificam sua presença em atividades menos especializadas, a exemplo dos serviços realizados em salões de

beleza. Essa amplitude demonstra que a pejetização pode alcançar diferentes segmentos do mercado de trabalho brasileiro.

Por sua vez, Santos, Magalhães Junior e Pereira (2024) esclarecem que, na terceirização, existe contratação de outra empresa para execução de determinada atividade ou serviço, mantendo-se o vínculo do trabalhador com a empresa prestadora. Na pejetização, o próprio trabalhador é induzido, muitas vezes por imposição do tomador, a constituir pessoa jurídica para continuar prestando o mesmo trabalho que anteriormente desempenhava como empregado. A diferença estrutural entre essas modalidades interfere diretamente na compreensão de seus efeitos jurídicos.

A partir dessa diferenciação, Barbosa (2026) propõe a não empresarialidade como elemento constitutivo da relação de emprego, extraído da leitura conjunta do artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho com o artigo 966 do Código Civil. Nessa construção, a empresarialidade efetivamente presente pode impedir o reconhecimento do vínculo celetista. A questão exige, portanto, examinar se existe organização econômica própria, assunção de riscos e atuação efetivamente destinada ao mercado, sem limitar a análise à forma jurídica apresentada.

Em relação aos impactos econômicos e sociais, Pozzetti e Assis (2025) identificam um desequilíbrio entre os benefícios obtidos pelo empregador e os efeitos suportados pelo trabalhador. Enquanto a empresa pode alcançar redução de custos e maior flexibilidade organizacional, o trabalhador enfrenta perdas financeiras, insegurança, pressão constante e despesas com serviços contábeis próprios. Soma-se a isso a frustração decorrente de uma autonomia

apenas aparente, pois a pessoa contratada como prestadora pode permanecer, na prática, subordinada ao tomador dos serviços.

Nesse cenário, Seixas e Pavelski (2022) alertam que os efeitos da pejetização ultrapassam a esfera individual e alcançam a sociedade. A prática pode acarretar perda de férias acrescidas de um terço, décimo terceiro salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, horas extras, aviso prévio, verbas rescisórias e benefícios previdenciários. Também pode impor ao trabalhador riscos e custos próprios da pessoa jurídica e reduzir a arrecadação destinada às políticas sociais, ampliando os efeitos produzidos pela desproteção laboral.

No campo institucional, Pozzetti e Assis (2025) apontam um embate entre a Justiça do Trabalho, que tende a reconhecer a pejetização como fraude com fundamento na primazia da realidade, e o Supremo Tribunal Federal, que tem adotado posição mais permissiva em temas correlatos de terceirização. Os autores mencionam a ADPF 324, o RE 958.252 e a ADC 66, além do ARE 1.532.603, envolvendo competência jurisdicional, licitude da contratação por pessoa jurídica e distribuição do ônus da prova.

Diante dos prejuízos identificados, Seixas e Pavelski (2022) defendem a declaração de nulidade do contrato civil simulado e o reconhecimento do vínculo de emprego quando comprovados os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia. As autoras fundamentam essa compreensão nos princípios da primazia da realidade, da imperatividade das normas trabalhistas, da irrenunciabilidade e da proteção. Também relacionam esse tratamento aos artigos 9º e 442 da Consolidação das Leis do

Trabalho, diante da utilização da forma civil para ocultar uma relação laboral.

Em relação ao enfrentamento judicial, Ferreira e Santos (2021) observam que a aplicação do princípio da primazia da realidade e dos artigos 9º e 442 da CLT permite reconhecer a nulidade do contrato civil simulado quando presentes os requisitos dos artigos 2º e 3º da Consolidação. As autoras também apontam que a Reforma Trabalhista, especialmente por meio do artigo 442-B, fragilizou a proteção legal em determinados aspectos, sem impedir que tribunais trabalhistas reconhecessem a fraude diante das circunstâncias concretas verificadas.

2.2. Autonomia Contratual e os Elementos Que Caracterizam a Relação de Emprego

O contrato de trabalho deve ser distinguido dos contratos civis e de outras formas de prestação de serviços pela forma como a atividade é efetivamente organizada. No trabalho autônomo, o prestador administra sua atividade, assume seus riscos e possui maior liberdade para definir sua execução; na relação de emprego, estão presentes os elementos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, especialmente a subordinação jurídica (Souza; Souza, 2025; Cruz; Izidio, 2026).

A autonomia contratual pode fundamentar a contratação por pessoa jurídica quando houver efetiva independência na organização da atividade, liberdade para definir métodos, horários e clientes e assunção dos riscos econômicos pelo próprio prestador. A existência de CNPJ, MEI ou contrato civil, contudo, não é suficiente, por si só, para afastar o vínculo se a realidade demonstrar os

requisitos da relação de emprego. A primazia da realidade permite confrontar a forma contratual com a prestação efetivamente realizada (Cruz; Izidio, 2026; Januário; Silva, 2026; Volkmann, 2022).

Os elementos do artigo 3º da CLT — pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica — devem ser examinados conjuntamente. A subordinação pode manifestar-se de forma direta, estrutural, objetiva ou algorítmica, por meio de metas, avaliações, monitoramento e mecanismos tecnológicos de controle. Nas plataformas digitais, exigências de conexão, distribuição de tarefas, definição unilateral de preços e risco de descredenciamento podem constituir elementos relevantes para essa análise (Lopes; Cândido; Silveira, 2025; Januário; Silva, 2026).

Na terceirização, a inserção do trabalhador na dinâmica da tomadora não equivale, por si só, à subordinação jurídica direta. Já o controle de jornada, a fiscalização por prepostos da tomadora, a imposição de metas e o exercício de poder disciplinar podem indicar ausência de autonomia e exigir investigação sobre eventual fraude (Lopes; Cândido; Silveira, 2025).

Assim, a autonomia contratual deve ser aferida pela realidade da prestação, considerando quem dirige a atividade, como o trabalho é organizado e quem suporta os riscos econômicos. A simples denominação contratual, a existência de CNPJ ou a inscrição como microempreendedor individual não determinam, isoladamente, a natureza jurídica da relação.

2.3. A Pejotização Sob a Perspectiva do STF e do Tst e os Limites do Reconhecimento do Vínculo Empregatício

A discussão sobre a pejetização ganhou novos contornos a partir dos julgamentos do Supremo Tribunal Federal relacionados à terceirização e às formas de organização produtiva. Na ADPF 324 e no Tema 725, o STF reconheceu a licitude da terceirização por pessoas jurídicas, inclusive em atividade-fim, nos termos das teses firmadas nos respectivos julgamentos (BRASIL, 2018).

No julgamento conjunto da ADPF 324 e do RE 958.252 (Tema 725), o Supremo Tribunal Federal reconheceu a licitude da terceirização entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da contratante. A decisão também assentou a validade constitucional de diferentes formas de organização produtiva, nos limites definidos pelo próprio precedente (BRASIL, 2018).

Os precedentes do STF sobre terceirização não estabelecem, por si sós, uma tese que dispense o exame das circunstâncias concretas de relações contratuais distintas. A aplicação de seus fundamentos deve observar o objeto de cada julgamento e a prova produzida em cada processo, sem confundir terceirização com contratação direta de pessoa jurídica constituída pelo próprio trabalhador (BRASIL, 2018).

Os precedentes da ADPF 324 e do Tema 725 devem, portanto, ser lidos dentro de seus próprios limites. Eles reconhecem a licitude da terceirização, mas não transformam toda contratação civil ou empresarial em relação automaticamente válida, nem eliminam a necessidade de exame das alegações de fraude em situações concretas (BRASIL, 2018).

Sob essa perspectiva, Ribeiro (2026) observa que o Tribunal Superior do Trabalho tem considerado especialmente relevante a existência de subordinação direta. Elementos como controle cotidiano das atividades, cumprimento de ordens, fiscalização por superiores, estabelecimento de metas e exercício de poderes disciplinares podem demonstrar que a autonomia formal não corresponde à realidade da prestação. Nesses casos, a constituição de pessoa jurídica não afasta, automaticamente, a análise dos requisitos empregatícios.

A partir desse quadro, o Tema 1389 passou a concentrar controvérsias ainda não solucionadas de maneira definitiva pelo STF. O ARE 1.532.603/PR envolve questões relacionadas à competência da Justiça do Trabalho, ao ônus da prova sobre eventual fraude contratual e à licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo. O caso possui relevância justamente por reunir aspectos processuais e materiais presentes em diversas ações sobre pejetização (Ribeiro, 2026).

Nesse ponto, a questão jurídica submetida ao Supremo Tribunal Federal não se limita à possibilidade abstrata de contratação civil. O debate envolve saber qual órgão jurisdicional deve apreciar alegações de fraude, a quem compete demonstrá-la e em que condições contratos firmados com pessoas jurídicas ou trabalhadores autônomos podem ser considerados válidos. A definição desses parâmetros busca conferir tratamento uniforme às controvérsias semelhantes submetidas ao Poder Judiciário.

DECISÃO: Trata-se de recurso extraordinário com agravo interposto por Gustavo Ribas da Silva, contra acórdão do Tribunal Superior do Trabalho que julgou improcedente a reclamação trabalhista, declarando a licitude do contrato de prestação de serviços firmado entre as partes, inexistindo, na espécie, relação de emprego. O Plenário do Supremo Tribunal Federal, por maioria, reconheceu a repercussão geral da matéria constitucional versada nestes autos, dando ensejo ao Tema nº 1389, no qual será apreciada a "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" (BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Repercussão Geral no Recurso Extraordinário com Agravo 1.532.603 Paraná. Relator: Min. Gilmar Mendes. Brasília, DF, 14 abr. 2025).

No Tema 1389, o STF reconheceu a repercussão geral da controvérsia e delimitou questões relativas à competência, ao ônus da prova e à licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo. O reconhecimento da repercussão geral, contudo, não equivale ao julgamento definitivo do mérito da controvérsia (BRASIL, 2025).

O pronunciamento do STF no Tema 1389 não estabeleceu, naquele momento, uma tese definitiva sobre todas as hipóteses de pejetização. O reconhecimento da repercussão geral delimitou a controvérsia a questões de competência, ônus da prova e licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo (BRASIL, 2025).

Essa delimitação é importante porque evita atribuir aos precedentes anteriores do STF um alcance superior ao efetivamente estabelecido.

Viola (2025) ressalta que terceirização e pejetização não representam necessariamente fenômenos idênticos. Na terceirização, existe uma empresa intermediária responsável pela prestação dos serviços; na pejetização, a contratação formal ocorre diretamente com pessoa jurídica constituída pelo próprio trabalhador, circunstância que exige exame específico da relação estabelecida.

Nesse sentido, Silva, Cunha e Mendonça (2024) apontam que as chamadas zonas de fronteira entre contratos civis e relações empregatícias produzem dificuldades interpretativas relevantes. A existência de instrumentos empresariais formalmente válidos não encerra a discussão quando surgem elementos que indicam dependência ou ausência de autonomia. Por isso, a análise jurídica precisa diferenciar liberdade contratual efetiva de estruturas utilizadas para modificar artificialmente a natureza da relação.

A controvérsia também alcança a atuação do Tribunal Superior do Trabalho diante dos precedentes vinculantes do STF. No caso analisado, o TST aplicou os parâmetros do Tema 725 e da ADPF 324 no juízo de retratação, sem dispensar o exame dos pressupostos processuais próprios do recurso (BRASIL, 2026).

Em consonância com esse entendimento, Ribeiro (2026) destaca que o reconhecimento do vínculo não decorre simplesmente da existência de uma pessoa jurídica contratada. A questão central consiste em verificar se, no desenvolvimento cotidiano das atividades, estavam presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego. A subordinação direta, sobretudo quando acompanhada de controle e ausência de autonomia, assume papel relevante nessa identificação.

Essa compreensão pode ser observada no julgamento envolvendo o processo TST-ED-RR-868-66.2011.5.09.0664, posteriormente analisado à luz dos precedentes do STF. O caso apresenta questão distinta daquela submetida ao Tema 1389, pois envolveu contrato de transporte de cargas regido pela Lei nº 11.442/2007 e discussão sobre a necessidade de retratação diante da orientação firmada na ADPF 324 e no Tema 725.

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO CÍVEL EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO ANTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014. APELO APRECIADO ANTERIORMENTE POR ESTA TURMA. TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS. ATIVIDADE-FIM. LICITUDE. MATÉRIA APRECIADA PELA SUPREMA CORTE. TEMA 725 DE REPERCUSSÃO GERAL E ADPF 324. CARÁTER VINCULANTE DA DECISÃO. EXERCÍCIO DE JUÍZO DE RETRATAÇÃO (ART. 1.030, II, DO CPC/2015). Verificado que a tese adotada pela Turma não se coaduna com o posicionamento firmado pela Suprema Corte no julgamento do Tema n.º 725 da Tabela de Repercussão Geral e da ADPF 324, exerce-se o juízo de retratação, nos termos em que preconiza o art. 1.030, II, do CPC/2015, dando-se provimento aos Embargos de Declaração. Embargos de Declaração conhecidos e providos, com efeito modificativo, para analisar novamente o Recurso de Revista do reclamante. RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. INTERPOSIÇÃO ANTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO NÃO CONFIGURADO. RELAÇÃO COMERCIAL. LEI N.º 11.442/2007. Hipótese em que o recorrente, em suas razões de Revista, não impugnou o fundamento jurídico adotado na decisão recorrida para dar provimento ao Recurso Ordinário da reclamada e afastar o reconhecimento do vínculo empregatício, qual seja, a existência de contrato de transporte de cargas nos moldes da Lei n.º 11.442/2007, conforme as disposições do art. 514, II, do CPC/1973 (1.010, II, do CPC/2015). Incidência da Súmula n.º 422, I, do TST. Recurso de Revista não conhecido (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos de Declaração em Recurso de Revista nº TST-ED-RR-868-66.2011.5.09.0664. 1ª Turma. Relator: Min. Luiz José Dezena da Silva. Brasília, DF, 15 jun. 2026).

Conforme consta do próprio acórdão do Tribunal Superior do Trabalho, o julgamento foi submetido a juízo de retratação em razão

da orientação vinculante firmada pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 725 e na ADPF 324. O TST, portanto, reexaminou a controvérsia à luz desses precedentes (BRASIL, 2026).

Após o reexame, o TST registrou que a parte recorrente não havia impugnado especificamente o fundamento adotado na decisão recorrida, relacionado ao contrato de transporte de cargas previsto na Lei nº 11.442/2007. Por essa razão, incidiu a Súmula 422, I, do TST (BRASIL, 2026).

O resultado foi o acolhimento dos embargos de declaração, com efeito modificativo, para o reexame do recurso de revista. Diante da ausência de impugnação específica dos fundamentos da decisão recorrida, contudo, o recurso de revista não foi conhecido. A decisão, portanto, não reconheceu vínculo empregatício no caso analisado (BRASIL, 2026).

Essa conclusão demonstra que a aplicação dos precedentes do STF não ocorre de maneira automática sobre qualquer relação contratual que envolva pessoa jurídica. Conforme Silva, Cunha e Mendonça (2024), a análise deve considerar tanto o modelo jurídico formalmente escolhido quanto as circunstâncias específicas submetidas ao Judiciário. A validade de determinada modalidade contratual não elimina, por si só, questões processuais ou particularidades que possam modificar o enquadramento jurídico.

No mesmo sentido, a distinção entre terceirização e pejotização permanece relevante para a interpretação dos precedentes. A terceirização pressupõe determinada estrutura empresarial de prestação de serviços, enquanto a pejotização pode envolver a constituição de pessoa jurídica pelo próprio trabalhador. Essa

diferença impede que decisões referentes à terceirização sejam utilizadas indistintamente para solucionar toda controvérsia sobre contratação direta por pessoa jurídica (Viola, 2025).

A discussão revela, ainda, que liberdade contratual e proteção trabalhista não são elementos necessariamente excludentes. Os precedentes do STF reconhecem a liberdade de organização produtiva, mas seu alcance deve ser compreendido de acordo com o objeto e os fundamentos de cada decisão (BRASIL, 2018).

Nessa perspectiva, o Tema 1389 envolve a definição de parâmetros sobre competência jurisdicional, distribuição do ônus da prova e licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo. A matéria permanece submetida ao STF, conforme o andamento oficial do processo (BRASIL, 2025).

Para Azevedo (2025), a identificação do vínculo empregatício deve permanecer vinculada aos elementos concretos da relação de trabalho, especialmente quando a autonomia formal não corresponde à prática cotidiana. A constituição de uma pessoa jurídica pode ser legítima quando representa efetiva organização autônoma da atividade, mas sua existência formal não impede a investigação de eventual subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade presentes na execução dos serviços.

Assim, Viola (2025) demonstra que a jurisprudência recente exige maior precisão na distinção entre contratação civil legítima, terceirização e pejetização utilizada para encobrir relação empregatícia. Essa diferenciação permite compreender que os precedentes do STF sobre liberdade de organização produtiva possuem alcance definido por seus próprios fundamentos,

enquanto a caracterização concreta do vínculo depende das circunstâncias demonstradas no processo.

Dessa forma, o posicionamento do STF e a atuação do TST revelam uma questão central para o tratamento jurídico da pejotização. A validade de modelos contratuais civis e empresariais reconhecidos constitucionalmente não significa que toda contratação por pessoa jurídica seja automaticamente válida, assim como a alegação de fraude não conduz, isoladamente, ao reconhecimento do vínculo. A solução depende do enquadramento jurídico e das provas produzidas em cada caso (Ribeiro, 2026).

3. METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se como bibliográfica e documental, com abordagem qualitativa e natureza exploratória. Conforme Gil (2002), a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente por livros e artigos científicos. Nesse sentido, foram utilizados diversos artigos, trabalhos acadêmicos e outras produções de autores que discutem a pejotização, a autonomia contratual e a relação de emprego.

O levantamento bibliográfico foi realizado em repositórios institucionais e periódicos acadêmicos disponíveis na internet, com combinações de descritores relacionados à pejotização, ao vínculo empregatício, à primazia da realidade, à terceirização e à autonomia contratual. Consideraram-se, prioritariamente, publicações realizadas entre 2021 e 2026, selecionadas conforme sua pertinência ao tema e aos objetivos propostos, o que permitiu reunir referencial teórico amplo e atualizado.

A pesquisa documental, por sua vez, compreendeu o levantamento e a análise da legislação e da jurisprudência relacionadas ao tema, especialmente a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho, o Código Civil e as decisões do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho. Esse exame buscou identificar os critérios de reconhecimento do vínculo e o posicionamento dos tribunais superiores.

Como critérios de exclusão, foram desconsiderados os artigos e demais publicações acadêmicas que estivessem fora do recorte temporal estabelecido (2021–2026), aqueles que se afastavam da temática investigada e os que exigiam pagamento para acesso. Também foram excluídos os trabalhos duplicados nas bases consultadas, os redigidos em outros idiomas e aqueles cuja disponibilidade na íntegra não foi possível. O recorte temporal de 2021 a 2026 aplica-se, portanto, às fontes acadêmicas relacionadas ao tema pesquisado, não abrangendo as referências metodológicas, a legislação e as decisões judiciais utilizadas como fontes documentais.

Por conseguinte, após o levantamento das fontes, os materiais selecionados foram organizados e analisados de forma qualitativa e interpretativa. A abordagem exploratória possibilitou maior aproximação com o problema investigado, enquanto a análise conjunta da produção bibliográfica, da legislação e da jurisprudência permitiu relacionar os fundamentos teóricos às decisões judiciais. Dessa forma, buscou-se compreender os limites entre autonomia contratual e fraude à relação de emprego.

4. CONCLUSÃO

A análise desenvolvida nesta pesquisa permitiu compreender que a pejetização pode constituir tanto uma forma legítima de contratação quanto um mecanismo de fraude à relação de emprego, a depender das circunstâncias concretas da prestação de serviços. Nesse sentido, os objetivos propostos foram alcançados, pois foi possível identificar critérios jurídicos capazes de diferenciar a autonomia empresarial efetiva da forma contratual utilizada para encobrir vínculo empregatício.

Verificou-se, inicialmente, que a pejetização consiste na contratação do trabalhador sob a forma de pessoa jurídica com o propósito de mascarar relação de emprego preexistente, afastando encargos trabalhistas e previdenciários. Esse fenômeno não se confunde com a terceirização, que pressupõe empresa intermediária, nem com a flexibilização, que exige adaptação negociada e preservação dos direitos fundamentais, o que evidencia a necessidade de tratamento jurídico próprio.

Além disso, constatou-se que a existência de CNPJ ou de contrato civil não basta para afastar o vínculo quando estão presentes os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, especialmente a subordinação, ainda que estrutural ou algorítmica. Soma-se a isso a verificação da empresarialidade real, marcada por organização própria, assunção de riscos e atuação voltada ao mercado, sempre orientada pela primazia da realidade.

Dessa forma, os julgamentos analisados contribuem apenas parcialmente para responder ao problema de pesquisa. A ADPF 324 e o Tema 725 reconhecem a licitude da terceirização ampla, mas não esgotam as hipóteses de pejetização. O TST, por sua vez, examina a subordinação direta e o controle efetivo do trabalho, e o caso

estudado demonstra que os precedentes não se aplicam de forma automática.

Por conseguinte, conclui-se que a solução para a controvérsia depende da análise concreta de cada relação, conciliando liberdade econômica e proteção trabalhista. O Tema 1389, ainda pendente de julgamento pelo STF, definirá competência, ônus da prova e licitude da contratação por pessoa jurídica, podendo trazer parâmetros mais precisos. Até lá, a existência de CNPJ, isoladamente, não autoriza nem afasta o reconhecimento do vínculo empregatício.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AZEVEDO, Fernanda Cardoso. Pejotização no direito do trabalho brasileiro: análise à luz da jurisprudência do STF. Centro Universitário UNDB, 2025. Disponível em: <http://repositorio.undb.edu.br/handle/areas/1358>. Acesso em: 12 ago. 2026.

BARBOSA, Bruno Milhorato. Empresarialidade e vínculo de emprego: o requisito da não empresarialidade na contratualidade contemporânea. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 92, n. 1, 2026. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/267540>. Acesso em: 10 set. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324. Relator: Ministro Roberto Barroso. Brasília, DF, 30 ago. 2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/pesquisarInteiroTeor.asp?numeroInteiroTeor=324>. Acesso em: 5 out. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 958.252 (Tema 725 da repercussão geral). Relator: Ministro Luiz Fux. Brasília, DF, 30 ago. 2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/pesquisarInteiroTeor.asp?numeroInteiroTeor=958252>. Acesso em: 5 out. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Repercussão geral no Recurso Extraordinário com Agravo 1.532.603 Paraná. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Brasília, DF, 14 abr. 2025. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/tema.asp?num=1389>. Acesso em: 5 out. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 1ª Turma. TST-ED-RR-868-66.2011.5.09.0664. Relator: Ministro Luiz José Dezena da Silva. Brasília, DF, 15 jun. 2026. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=868&digitoTst=66&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0664&consulta=Consultar>. Acesso em: 5 out. 2026.

CRUZ, Gleython Ribeiro da; IZIDIO, Paulo. Trabalho autônomo e empreendedorismo individual: regulação e proteção social no Brasil. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 12, n. 5, 2026. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/27211>. Acesso em: 09 ago. 2026.

FERREIRA, Vanessa Rocha; SANTOS, Murielly Nunes dos. Pejotização e relações de trabalho. Política & Trabalho: Revista de Ciências Sociais, v. 1, n. 54, 2021. Disponível em:

<https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/view/53463>. Acesso em: 10 set. 2026.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

JANUÁRIO, Valéria Souza; SILVA, Rosana Reis de Melo. A pejetização nas relações de trabalho: flexibilidade, autonomia e novos modelos de contratação. RevistaFT, v. 30, n. 159, 2026. Disponível em: <https://www.revistaft.com/ft/article/view/1418>. Acesso em: 21 ago. 2026.

LOPES, Liliane de Fátima; CÂNDIDO, Manoel Pereira; SILVEIRA, Glaucio Batista da. A terceirização e sua relação com o vínculo empregatício. Faculdade Facmais, 2025. Disponível em: <http://65.108.49.104/handle/123456789/1199>. Acesso em: 06 ago. 2026.

POZZETTI, Valmir César; ASSIS, Paulo Henrique Dutra de. O meio ambiente laboral e as consequências da pejetização nas relações de trabalho. Revista Jurídica - UNICURITIBA, v. 3, n. 83, 2025. Disponível em: <https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/8056>. Acesso em: 10 set. 2026.

RIBEIRO, Érika O'Hara de Oliveira. A pejetização e a supressão de direitos trabalhistas: uma análise da jurisprudência e dos impactos causados pela prática no cenário econômico brasileiro. Universidade Estadual do Piauí, 2026. Disponível em: <https://sistemas2.uespi.br/handle/tede/3611>. Acesso em: 23 ago. 2026.

SANTOS, Gilson Cássio de Oliveira; MAGALHÃES JUNIOR, José Evandro; PEREIRA, Alisson Diniz. A pejetização nas relações de

trabalho: fraude ou recompensa? Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro (REMUNOM), v. 2, n. 1, 2024. Disponível em: https://remunom.ojsbr.com/multidisciplinar/pt_BR/article/view/2135. Acesso em: 10 set. 2026.

SEIXAS, Renata Siqueira; PAVELSKI, Ana Paula. Pejotização: flexibilização ou desregulamentação? Revista Percurso, v. 2, n. 43, 2022. Disponível em: <https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/1667>. Acesso em: 10 set. 2026.

SILVA, Alex Dylan Freitas; CUNHA, Regiane Pereira Silva da; MENDONÇA, Frederico Santiago de. “Pejotização” e terceirização: análise a partir da decisão do STF acerca da legalidade da terceirização da atividade-fim. Themis Revista Jurídica, v. 5, n. 9, 2024. Disponível em: <https://journal.revistathemis.com.br/index.php/revista/article/view/93>. Acesso em: 13 ago. 2026.

SOUZA, Emerson Duarte; SOUZA, Cleidilene Freire. Contrato de trabalho e contratos afins no Direito do Trabalho brasileiro. Revista Multidisciplinar Integrada, v. 7, n. 2, 2025. Disponível em: https://revistas.unipacto.com.br/index.php/multidisciplinar/pt_BR/article/view/255. Acesso em: 20 ago. 2026.

VIOLA, Vitória Rocha. Das relações de trabalho à pejotização: uma análise jurisprudencial. Universidade Federal de Uberlândia, 2025. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/46602>. Acesso em: 22 ago. 2026.

VOLKMANN, Guilherme Rafael. Contrato de Trabalho 4.0: Os Elementos do Vínculo Empregatício Frente às Sucessivas

Revoluções Industriais. Universidade do Minho, 2022. Disponível em: <https://www.proquest.com/openview/479ceec3fbe9d0278ff86d8dad240894/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>. Acesso em: 26 ago. 2026.

¹ Acadêmico do Curso de Direito da Faculdade de Educação Santa Terezinha (FEST), Imperatriz-MA. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#).

² Administradora, Advogada, Psicóloga e Teóloga. Especialista em Docência do Ensino Superior e em Gestão e Legislação Tributária. Docente da Faculdade de Educação Santa Terezinha (FEST). E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#).