



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ**  
**FACULDADE DE DIREITO**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**JULIA NOGUEIRA MONTEIRO**

**PEJOTIZAÇÃO E COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO: UMA ANÁLISE  
DO TEMA 1389 DA REPERCUSSÃO GERAL DO STF**

**FORTALEZA**

**2026**  
**JULIA NOGUEIRA MONTEIRO**

**PEJOTIZAÇÃO E COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO: UMA ANÁLISE  
DO TEMA 1389 DA REPERCUSSÃO GERAL DO STF**

Monografia submetida à Coordenação do Curso de Graduação em Direito da Universidade Federal do Ceará, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito. Área de concentração: Direito do Trabalho

Orientador(a): FRANCISCO GERSON  
MARQUES DE LIMA

FORTALEZA

2026

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação  
Universidade Federal do Ceará  
Sistema de Bibliotecas

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

---

M777 Monteiro, Julia Nogueira.  
PEJOTIZAÇÃO E COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO: UMA ANÁLISE DO  
TEMA 1389 DA REPERCUSSÃO GERAL DO STF / Julia Nogueira Monteiro. – 2025.  
49 f. : il.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará,  
Faculdade de Direito, Curso de Direito, Fortaleza, 2025.

Orientação: Prof. Dr. FRANCISCO GERSON MARQUES DE LIMA.

1. pejotização. 2. relação de emprego. 3. competência. I. Título.

CDD 340

---

JULIA NOGUEIRA MONTEIRO

**PEJOTIZAÇÃO E COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO: UMA ANÁLISE  
DO TEMA 1389 DA REPERCUSSÃO GERAL DO STF**

Monografia submetida à Coordenação do Curso de Graduação em Direito da Universidade Federal do Ceará, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito. Área de concentração: Direito do Trabalho

Aprovada em: 16/01/2026.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Dr. Francisco Gerson Marques de Lima(Orientador)  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Mestranda Brena Márcia Dantas Nogueira  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Doutorando Rafael Henrique Dias Sales  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Aos meus pais e a todos que tanto me apoiaram.

## **AGRADECIMENTOS**

A realização deste trabalho representa o encerramento de uma das etapas mais desafiadoras da minha vida. Chegar até aqui foi um caminho extremamente sofrido, mas não foi um percurso totalmente solitário, pelo contrário, cada conquista foi construída em conjunto com o apoio, o carinho e a presença de pessoas especiais, a quem dedico estes mais sinceros agradecimentos.

Em primeiro lugar, agradeço profundamente aos meus pais, Ana Emília Nogueira e Reginaldo Carneiro Magalhães, pelo amor incondicional, paciência e compreensão em todos os momentos. Foram eles que me ensinaram não somente o significado de perseverança, mas de resiliência. Sua confiança em mim e o apoio constante em todas as escolhas que eu tomei, inclusive nos períodos em que minha saúde física, psicológica e emocional foi colocada à prova, foram essenciais para que eu conseguisse concluir o curso. Sem o acolhimento e o entendimento de ambos, seria impossível concluir minha jornada.

Agradeço também ao meu namorado, Raimundo Azevedo Prado Neto, pela presença firme e carinhosa em meio às incertezas e pressões que marcaram os anos da graduação. Sua presença foi um alicerce nos dias difíceis e uma fonte de incentivo nas horas em que pensei em desistir. Obrigada por compreender minhas ausências, por me ouvir com paciência e por acreditar em mim quando eu mesma duvidava da minha capacidade.

Aos meus amigos, que foram meus diários e meu abrigo ao longo desse processo, deixo meu sincero reconhecimento. Ana Débora, Vanessa Braga, Sara Beatriz, Jonas Alves, Leonardo Pacheco, Fernando Gomes, Caroline de Albuquerque, Leandro Lustosa. Cada um de vocês teve um papel especial nessa trajetória. As conversas, os risos no NPJ e os momentos de leveza compartilhados se tornaram memórias que levarei comigo com muito carinho.

Eu também estendo minha gratidão a minha família de Salvador, Leonardo Nogueira Passos e Luciana Nogueira Passos, por sempre torcerem por mim, mesmo à distância. O carinho de vocês me acompanhou sempre.

Não poderia deixar de agradecer também às minhas calopsitas, Titiquinha e Tiktok, que, com sua presença alegre e delicada, foram um verdadeiro suporte nos momentos de crise. Nos dias mais difíceis elas estavam ali sendo meu suporte, me trazendo paz e conforto, sempre me lembrando de que o afeto pode estar nas

formas mais simples e puras. Foram pequenas, mas significativas fontes de força ao longo dessa jornada.

Por fim, deixo um agradecimento repleto de amor aos meus avós, Ana Isabel, Maria Conceição, Thelma Batista e Murillo Mattos, que representam, para mim, todo o afeto e a base familiar que me sustenta todos os dias e é com muita gratidão que dedico também esta conquista a vocês. A todos que, de alguma forma, fizeram parte desta jornada (seja com palavras de incentivo, gestos de carinho ou simplesmente pela presença constante), meu mais sincero muito obrigado. Sem cada um de vocês, este sonho não teria se tornado realidade.

Ao professor Gerson e aos participantes da banca pelo tempo, pelas valiosas colaborações e sugestões.

Aprendera, fazia muito tempo, que é preciso aguentar os insultos que a sociedade impõe e o consolo é saber que sempre chega uma hora nesse mundo em que mesmo o sujeito mais humilde, se ficar atento, poderá se vingar do mais poderoso.

(O poderoso chefão - Mario Puzo)

## RESUMO

A pesquisa tem como objetivo analisar a pejotização e a competência da Justiça do Trabalho, a partir do exame do Tema 1389 da repercussão geral do Supremo Tribunal Federal. Nela, buscamos compreender como a tese a ser fixada pelo STF pode redefinir os contornos práticos desse debate, especialmente quanto aos limites entre contratação civil legítima e fraude, com efeitos diretos na proteção do trabalhador, na seguridade social e na arrecadação tributária. O estudo se estabelece em objetivos específicos que envolvem: em examinar o conceito de pejotização e seus elementos no contexto contemporâneo, em discutir os limites constitucionais das contratações civis, considerando a tensão entre livre iniciativa e valor social do trabalho e em analisar o alcance do Tema 1389, com atenção à competência para julgar alegações de fraude e à definição do ônus da prova, bem como aos possíveis impactos decorrentes dessa orientação. A metodologia utilizada é de abordagem qualitativa, bibliográfica e documental, com foco na análise de doutrina, legislação e jurisprudência recente. A presente pesquisa também busca avaliar os impactos da pejotização para além do caso individual, considerando que, quando imposta como condição de trabalho, pode transferir riscos e custos ao trabalhador, fragilizar a proteção tradicional e produzir efeitos relevantes sobre a situação financeira do sistema de seguridade social.

**Palavras-chave:** pejotização; relação de emprego; competência; Tema 1389.

## ABSTRACT

This research aims to analyze the practice of "pejotização" (the practice of forcing employees to become independent contractors) and the jurisdiction of the Labor Courts, based on an examination of Topic 1389 of the general repercussion of the Supreme Federal Court. We seek to understand how the thesis to be established by the STF (Supreme Federal Court) can redefine the practical contours of this debate, especially regarding the limits between legitimate civil contracting and fraud, with direct effects on worker protection, social security, and tax collection. The study is established around specific objectives that involve: examining the concept of "pejotização" and its elements in the contemporary context; discussing the constitutional limits of civil contracts, considering the tension between free initiative and the social value of work; and analyzing the scope of Topic 1389, paying attention to the jurisdiction to judge allegations of fraud and the definition of the burden of proof, as well as the possible impacts arising from this guidance. The methodology used is qualitative, bibliographic, and documentary, focusing on the analysis of doctrine, legislation, and recent jurisprudence. This research also seeks to evaluate the impacts of "pejotização" (the practice of forcing employees to become independent contractors) beyond the individual case, considering that, when imposed as a working condition, it can transfer risks and costs to the worker, weaken traditional protections, and produce significant effects on the financial situation of the social security system.

**Keywords:** pejotização; employment relationship; jurisdiction; Theme 1389.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	14
<b>2</b>	<b>PEJOTIZAÇÃO E VÍNCULO DE EMPREGO: BASES PARA IDENTIFICAR UMA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA</b> .....	16
	2.1 Relação de trabalho e de relação de emprego: distinções conceituais .....	18
	2.2 Requisitos do vínculo empregatício e seus efeitos jurídicos.....	19
	2.3 Pejotização na contemporaneidade: flexibilização, precarização e dissimulação do vínculo empregatício.....	21
	2.4 A pejotização no contexto das relações de trabalho.....	23
	2.5 Entendimento jurisprudencial sobre a pejotização.....	24
<b>3</b>	<b>LIMITES CONSTITUCIONAIS DAS CONTRATAÇÕES CIVIS E O PARÂMETRO DO STF</b> .....	30
	3.1 Trabalho como valor social e direito fundamental (Constituição de 1988).....	32
	3.2 Proteção ao trabalhador x liberdade contratual / livre iniciativa (tensão central).....	33
<b>4</b>	<b>TEMA 1389 E JUSTIÇA DO TRABALHO: COMPETÊNCIA, ANÁLISE DE FRAUDE, PROVA E IMPACTOS DO STF</b> .....	37
	4.1 Entendimento jurisprudencial sobre a competência em casos de pejotização.....	40
	4.2 ARE 1532603 (Tema 1389): o que está em discussão e o que pode mudar.....	44
	4.3 Impactos sociais e econômicos: da insegurança jurídica ao custo social da pejotização.....	46
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	48
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	50

## 1 INTRODUÇÃO

Hodiernamente, o capitalismo, em sua contínua busca por eficiência e redução de custos, tem provocado mudanças relevantes na organização do trabalho. No contexto brasileiro, uma das expressões mais sensíveis desse processo é a pejetização, prática pela qual o trabalhador passa a atuar por meio de pessoa jurídica, ainda que, na execução concreta, permaneçam presentes elementos típicos de uma relação de emprego. Esse movimento costuma ser apresentado sob o discurso de modernização e liberdade contratual. Contudo, na prática, pode servir como mecanismo de flexibilização e transferência de riscos, com impacto direto sobre a proteção social do trabalho.

A complexidade do tema se torna mais relevante porque, diante do avanço de novas tecnologias e da multiplicação de formas contemporâneas de contratação. Por essa razão, torna-se indispensável distinguir relação de trabalho e relação de emprego, sobretudo quando a contratação civil é utilizada apenas como aparência para encobrir vínculos empregatícios, dificultando a efetivação de direitos previstos na legislação trabalhista e na própria Constituição.

Essa problemática alcançou novo patamar com sua judicialização no Supremo Tribunal Federal. O reconhecimento da repercussão geral no ARE n.º 1.532.603 (Tema 1389) evidencia a amplitude do debate, ao colocar em discussão a licitude da contratação por pessoa jurídica e a competência da Justiça do Trabalho para examinar alegações de fraude, em tensão com a livre iniciativa e com a valorização do trabalho humano.

Diante desse cenário, a presente pesquisa busca responder, de forma objetiva, à seguinte problemática: quais parâmetros jurídicos permitem diferenciar contratações civis legítimas de hipóteses de pejetização fraudulenta, especialmente no que diz respeito à competência da Justiça do Trabalho? A relevância do presente estudo se justifica porque a tese a ser fixada pelo STF tem potencial de redefinir, na prática, os contornos da relação de emprego no Brasil, afetando não apenas a tutela do trabalhador, mas também a previsibilidade das contratações e impactos sobre a seguridade social e a arrecadação.

Com base nessa problemática, o objetivo geral consiste em analisar a pejetização à luz do Tema 1389, examinando seus efeitos na definição de competência e na forma de enfrentamento jurídico de fraudes contratuais. A

metodologia utilizada é de abordagem qualitativa, bibliográfica e documental, com foco na análise de doutrina, legislação e jurisprudência recente. Para tanto, busca-se adotar a abordagem qualitativa, de natureza bibliográfica e documental, com análise de doutrina, legislação e jurisprudência recente, estruturando-se a investigação a partir do exame conceitual da pejotização, de seus limites constitucionais e, por fim, dos possíveis impactos do Tema 1389, especialmente quanto à competência e ao ônus da prova.

No que se refere à organização do trabalho, o Capítulo 2 aborda a pejotização e o vínculo de emprego, com distinções conceituais entre relação de trabalho e relação de emprego, requisitos do art. 3º da CLT e panorama jurisprudencial do tema. Em seguida, o Capítulo 3 discute os limites constitucionais das contratações civis, com ênfase na tensão e harmonização entre proteção ao trabalhador e liberdade contratual. Por fim, o Capítulo 4 centra a análise no Tema 1389 e na Justiça do Trabalho, examinando o objeto do ARE 1.532.603, as controvérsias sobre competência e prova, e os possíveis impactos sociais, econômicos e jurisprudenciais da tese a ser firmada. Além disso, cabe ressaltar que foi utilizada a ferramenta de inteligência artificial ChatGPT (versão 5.2) para auxiliar na revisão e na adequação da estrutura textual do trabalho.

## 2 PEJOTIZAÇÃO E VÍNCULO DE EMPREGO: BASES PARA IDENTIFICAR UMA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA

A pejetização do trabalho é uma prática na qual um trabalhador é contratado como pessoa jurídica (PJ) para exercer determinadas funções que, na maioria dos casos, configuram como um vínculo empregatício. Essa realidade tem se expandido de forma acelerada no cenário laboral brasileiro, se inserindo em um contexto mais amplo de reestruturação produtiva, desregulamentação e busca por flexibilização das relações de trabalho, que marcam as últimas décadas como resposta às crises do modelo de acumulação capitalista. Impulsionada pela busca empresarial por redução de encargos trabalhistas e previdenciários, a pejetização representa um dos maiores desafios contemporâneos ao Direito do Trabalho, pressionando seus princípios basilares.

Além disso, no próprio campo trabalhista, a expressão “pejetização” acabou adquirindo conotação pejorativa, sendo frequentemente associada a situações em que trabalhadores prestam serviços em condições precarizadas, sem acesso aos direitos básicos assegurados constitucionalmente à classe trabalhadora. Como podemos ver:

RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE TRABALHISTA. TESE JURÍDICA FIRMADA PELO E. STF NO RE N.º 958.252 E NA ADPF N.º 324. DISTINGUISHING. HIGIDEZ, INTEGRIDADE E CONSTITUCIONALIDADE DO PREVISTO NOS ARTIGOS 2º, 3º, E 9º DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. É certo que, a partir de 30/8/2018, é de observância obrigatória aos processos judiciais em curso ou pendentes de julgamento a tese jurídica firmada pelo e. STF no RE n.º 958.252 e na ADPF n.º 324, não havendo mais espaço para o reconhecimento do vínculo empregatício com o tomador de serviços sob o fundamento de que houve terceirização ilícita, seja em atividade fim ou meio, ou, ainda, para a aplicação dos direitos previstos em legislação específica ou em normas coletivas da categoria profissional dos empregados da empresa contratante. No caso, o vínculo de emprego não se formou pelo reconhecimento de labor em atividade-fim da tomadora de serviços, mas sim em razão da presença de todos os pressupostos fático jurídicos dos art. 2º e 3º da CLT na relação contratual havida entre as partes, impondo-se o reconhecimento do vínculo de emprego, ainda que o contrato de prestação de serviços tenha sido celebrado com pessoa jurídica constituída pelo prestador de serviços (pessoa física). **Tal prática, usualmente reconhecida como "pejetização", constitui fraude aos direitos trabalhistas, nos termos do art. 9º da CLT. Conforme jurisprudência do Col. TST: "Diante desse novo contexto e para a perplexidade de muitos juristas, o termo outrora utilizado de forma até mesmo pejorativa pela comunidade justralhista, aparentemente começou a se desdobrar nas figuras da pejetização lícita e da pejetização ilícita. Ilícita, porque, não obstante o novo direcionamento legal e jurisprudencial, ainda há espaço para que a Justiça Especializada reconheça a antijuridicidade da contratação da força de trabalho da pessoa natural mimetizada na pessoa jurídica. O abuso do direito de terceirizar - ou de pejetizar, conforme o caso - é caracterizado quando o contrato realidade**

aponta para os requisitos clássicos da relação empregatícia, mormente nos casos em que evidenciado que o trabalhador desempenha suas tarefas sem autonomia e subordinado diretamente ao tomador de serviços, hipótese em que se configura o distinguish em relação à tese firmada no tema 725.(...) Ou seja, apesar da incisividade da 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", o acórdão recorrido é enfático ao ilustrar circunstâncias que não apenas permitem, mas, sobretudo, compelem o Tribunal Superior do Trabalho a se valer da técnica de distinção tanto para afastar o caso concreto do figurino do tema 725 quanto para salvaguardar a literalidade das normas tutelares veiculadas nos artigos 2º, 3º e 9º da CLT. Precedentes. Por todo o exposto, não prosperam as teses patronais de violação dos artigos 2º e 3º da CLT. Agravo de instrumento conhecido e desprovido" (AIRR-10585-48.2017.5.03.0183, 7ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 15/03/2024)

Nesse contexto, é importante destacar que os direitos trabalhistas desempenham papel essencial na proteção do trabalhador, na medida em que contribuem diretamente para a redução das desigualdades sociais e, conseqüentemente, para a promoção de uma sociedade mais justa e igualitária. Desde sua origem, tais direitos se configuram como instrumentos fundamentais voltados à garantia de condições dignas de trabalho e à preservação do equilíbrio nas relações laborais.

Entretanto, diante do aumento de plataformas impulsionadas pelo desenvolvimento das novas tecnologias e da crescente complexidade das formas contemporâneas de contratação, torna-se imprescindível distinguir as relações de trabalho das relações de emprego. Isso porque, em diversos casos, práticas como a pejetização, bem como outros arranjos contratuais aparentes, têm sido utilizados com o intuito de mascarar vínculos empregatícios, o que resulta na fragilização da proteção jurídica e na consequente dificuldade de aplicação dos direitos sociais previstos na legislação trabalhista e na própria Constituição Federal. De acordo com Franco Filho:

Um mecanismo moderno de contratação nos tempos atuais chama-se pejetização, que se trata de um meio legal de praticar uma ilegalidade, à medida em que se frauda o contrato de trabalho para descaracterizar a relação de emprego existente, mediante a regular criação de uma empresa (pessoa jurídica), que, se regular, só tem mesmo os procedimentos para seu surgimento. No fundo, mascara a verdadeira subordinação jurídica que continua a existir. Ocorre em qualquer tipo de atividade, e não exclusivamente no trabalho intelectual, embora seja onde há maior incidência. Caracteriza-se pela exigência dos tomadores de serviços para que os trabalhadores (antes seus empregados, ou mesmo não tendo sido) constituam pessoas jurídicas como condição indispensável para a prestação dos serviços. Não há apenas fraude à legislação trabalhista, inclusive com a inexistência de recolhimento para o FGTS, senão também às normas previdenciárias e tributárias, porquanto se frustram as contribuições para a

previdência social de um lado, e os pagamentos de tributos em geral de outro. (FRANCO FILHO, 2019, p. 17).<sup>1</sup>

Dessa forma, em situações como essas, é necessário aplicar o princípio da primazia da realidade, segundo o qual a verificação dos fatos concretos deve prevalecer sobre a forma contratual adotada. Assim, é necessário analisar se estão presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego, a fim de evitar que a mera formalidade de uma contratação por pessoa jurídica oculte uma verdadeira relação empregatícia. Desse modo, assegura-se a efetividade dos direitos trabalhistas e, por conseguinte, a preservação da dignidade da pessoa humana no âmbito das relações laborais.

## **2.1 Relação de trabalho e de relação de emprego: distinções conceituais**

Diante desse cenário, definir e separar as conceituações de relação de trabalho e relação de emprego é extremamente necessário para se compreender a realidade da pejetização, tendo em vista que a mesma é utilizada muitas vezes para camuflar uma relação trabalhista. Nesse sentido, cabe destacar que a relação de trabalho é o gênero que engloba toda forma de atividade humana prestada a outra pessoa, seja física ou jurídica, desde que lícita e vinculada a uma obrigação de fazer. Assim, estão compreendidos neste conceito trabalhadores autônomos, estagiários, voluntários, trabalhadores eventuais, avulsos, temporários e terceirizados.

A relação de emprego, por sua vez, é uma espécie dentro do gênero trabalho, caracterizada por elementos muito específicos previstos no art. 3º da CLT. Nela, o que se estabelece é um vínculo jurídico entre empregado e empregador, com disciplina normativa própria e princípios próprios, como proteção, continuidade e primazia da realidade. Aqui a ideia central que vai distinguir uma relação de emprego de outras formas de trabalho é que nesta se contrata a pessoa do trabalhador, e não simplesmente o resultado do serviço. O vínculo é *intuitu personae*: quem foi contratado é quem deve prestar a atividade, não podendo

---

<sup>1</sup> FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Pejetização. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 8, n. 80, p. 17–26, jul./dez. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/160204>. Acesso em: 27 dez. 2025.

substituí-la livremente, salvo em situações excepcionais permitidas pelo empregador.

A relação jurídica de trabalho é a que resulta de um contrato de trabalho, denominando-se de relação de emprego quando se trata de um contrato de trabalho subordinado. Quando não haja contrato, teremos uma simples relação de trabalho (de fato). Partindo dessa distinção, aceitamos a afirmação de Hirose Pimpão, de que sem contrato de trabalho – entenda-se *stricto sensu* – não há relação de emprego. Pode haver (...) relação de trabalho (DÉLIO MARANHÃO, 2005)<sup>2</sup>

Dessa forma, podemos afirmar que todo empregado é um trabalhador, ainda que essa recíproca não seja verdadeira, ou seja, nem todo trabalhador é empregado. Esse raciocínio se dá justamente porque o Direito do Trabalho exige a presença simultânea de determinados elementos para a configuração do vínculo empregatício. Assim, a ausência de qualquer um dos requisitos essenciais impede o reconhecimento da relação de emprego, embora a prestação de trabalho continue existindo sob outra natureza jurídica. Essa perspectiva reforça a importância de critérios específicos para a delimitação precisa das diversas formas de trabalho existentes no ordenamento brasileiro.

## **2.2 Requisitos do vínculo empregatício e seus efeitos jurídicos**

O Direito do Trabalho brasileiro consolidou, ao longo de sua evolução histórica, um conjunto de elementos indispensáveis para a identificação da relação de emprego. Tais requisitos, fruto tanto da legislação quanto da construção jurisprudencial, servem como critérios basilares para distinguir o contrato de emprego de outras modalidades de prestação de serviços, garantindo segurança jurídica e proteção ao trabalhador inserido em relações laborais assimétricas.

Inicialmente, destaca-se o requisito da pessoa física, uma vez que o empregado deve ser, necessariamente, uma pessoa natural. Como ressalta a doutrina, o contrato de trabalho possui natureza *intuitu personae*, na medida em que a prestação de serviços deve ser realizada por um indivíduo e não por pessoa jurídica. Assim, ainda que outros elementos estejam presentes, a figura da pessoa jurídica como prestadora de serviços inviabiliza o reconhecimento do vínculo empregatício, tornando esse critério absolutamente indispensável.

---

<sup>2</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Instituições de direito do trabalho. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 235.

O contrato de trabalho é, via de regra, intuitu personae com relação ao empregado, que é sempre pessoa física. Desse modo, presentes os demais requisitos da relação empregatícia, mas ausente a personalidade do empregado na prestação de serviços, não há como ser reconhecido o vínculo de emprego. Nesse sentido, há decisões que afastam o vínculo empregatício pela ausência da personalidade (TRT 20ª R., RO 00007596120175200009, Rel. Des. Maria das Graças Monteiro Melo, DEJT 28.02.2018 e TRT 1ª R., RO 00104757920145010322, 7ª T., DEJT 24.05.2016).

Outro elemento essencial é a personalidade, pela qual o trabalhador se compromete a executar pessoalmente as atividades para as quais foi contratado, não podendo se fazer substituir por terceiros sem a anuência do empregador. Embora a substituição eventual seja admissível, a regra é que o próprio empregado desempenhe suas funções conforme suas aptidões específicas. Quando a prestação ocorre por meio de membros de uma empresa contratada, desaparece o caráter personalíssimo da relação e, conseqüentemente, afasta-se a relação de emprego.

A não eventualidade, por sua vez, relaciona-se à habitualidade e à integração do trabalho na dinâmica produtiva do empregador. A doutrina enfatiza que os serviços prestados devem inserir-se na atividade normal da empresa, não se limitando a ocorrências episódicas ou meramente ocasionais. Assim, ainda que o trabalho não seja exercido diariamente, basta que haja continuidade e expectativa de repetição para que reste configurado o requisito.

Talvez o elemento de maior relevo seja a subordinação jurídica, critério clássico de distinção entre o empregado e o trabalhador autônomo. Subordinar-se significa sujeitar-se ao poder diretivo, fiscalizatório e disciplinar do empregador, sendo este quem organiza e coordena o modo de execução do trabalho. Nas novas formas de contratação mediadas por tecnologia, à jurisprudência tem buscado identificar a chamada subordinação fática, reconhecível mesmo quando o controle se exerce de maneira indireta ou algorítmica.

A onerosidade constitui outro pilar da relação empregatícia, uma vez que a prestação de serviços deve ser remunerada. O salário, em suas diversas modalidades, representa a contraprestação financeira inerente ao vínculo. Importante notar que a falta de pagamento em determinado período não descaracteriza, por si só, a relação de emprego, pois o vínculo emerge da conjugação entre a prestação pessoal, habitual e subordinada, independentemente do adimplemento pontual da remuneração.

Por fim, embora não conste expressamente no art. 3º da CLT, a doutrina reconhece a alteridade como elemento qualificador da relação de emprego. Isso

porque o trabalhador atua sempre em benefício alheio, sendo o empregador o titular das utilidades resultantes da atividade laborativa, bem como o responsável pelos riscos do empreendimento. Assim, ainda que o trabalhador execute pessoalmente sua função, os frutos de seu labor pertencem ao empregador, que assume as vantagens e desvantagens inerentes ao negócio.

Dessa forma, a ausência de qualquer um desses elementos inviabiliza o reconhecimento do vínculo empregatício. A conjugação entre pessoa física, personalidade, habitualidade, subordinação, onerosidade e alteridade constitui, portanto, o núcleo caracterizador do contrato de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro, servindo como instrumento de proteção ao trabalhador e de delimitação da esfera de atuação do Direito do Trabalho.

### **2.3 Pejotização na contemporaneidade: flexibilização, precarização e dissimulação do vínculo empregatício.**

Com o avanço da globalização e das sucessivas transformações na organização do trabalho, observa-se um crescente processo de fragilização das relações empregatícias. Se, em um primeiro momento, a CLT, sancionada por Getúlio Vargas, foi amplamente celebrada por assegurar direitos mínimos aos trabalhadores e por conferir maior estabilidade às relações laborais, o cenário hodierno revela uma tendência de ruptura desses ideais. Essa realidade decorre, sobretudo, pelo crescimento do pensamento neoliberal e da difusão do discurso de flexibilização das normas trabalhistas, frequentemente justificado como meio de facilitar a contratação e dinamizar o mercado de trabalho. Nesse contexto, direitos historicamente construídos passam a ser relativizados, abrindo espaço para formas precárias de inserção laboral e para a desproteção dos trabalhadores.

Nesse cenário, a pejotização vai se configurar como uma estratégia utilizada em diversos setores produtivos, especialmente em contextos marcados por intensos processos de flexibilização das relações de trabalho. Embora formalmente apresentada como uma relação comercial entre duas pessoas jurídicas, a pejotização frequentemente serve para dissimular uma típica relação de emprego, reproduzindo elementos essenciais como personalidade, subordinação, habitualidade e onerosidade, ainda que sob o “véu” de um contrato civil.

A “pejotização” pode ser caracterizada como uma forma de contratação na qual a empresa contratante para a efetivação da contratação ou para a manutenção do posto de trabalho exige que o trabalhador, pessoa física, constitua uma pessoa jurídica, que pode ser uma firma individual ou uma sociedade empresária, para a prestação de serviços de natureza personalíssima. Assim, realiza-se um contrato de prestação de serviços de natureza civil para a execução das atividades, sendo tal modalidade de contratação regulamentada, então, pelo Direito Civil e não pelo Direito do Trabalho. (BARBOSA E ORBEM, 2015)<sup>3</sup>

É comum que a pessoa jurídica constituída pelo trabalhador exista apenas para viabilizar a contratação, configurando as chamadas “empresas do eu sozinho”, em que o indivíduo, sob a aparência de empresário, permanece exercendo suas atividades de forma exclusivamente pessoal. Em tais situações, a constituição da pessoa jurídica acaba sendo imposta pelo contratante, cujo objetivo central é afastar a incidência do contrato de trabalho e, conseqüentemente, das obrigações previstas na legislação celetista. Ao transferir a relação para o âmbito civil, o empregador se beneficia da redução de encargos e tributos, ampliando sua margem de lucratividade, uma vez que deixa de arcar com direitos trabalhistas que seriam inerentes à contratação formal de um empregado.<sup>4</sup>

Ao se contratar empregados por meio de mecanismos jurídicos fraudulentos, além da sonegação de direitos sociais dos trabalhadores, referida prática reflete-se por toda a ordem jurídica social, pois, por meio dela, reduz-se a capacidade financeira do sistema de seguridade social, diminuem-se os recolhimentos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, impossibilitando a utilização dos recursos em obras de habitação e de infraestrutura, precarizam-se as relações de trabalho com prejuízos ao meio ambiente de trabalho e, conseqüentemente, à integridade física e à saúde dos trabalhadores, com aumentos de gastos estatais nesse setor; acentuam-se as desigualdades sociais e os problemas delas decorrentes; assoberba-se o Judiciário trabalhista com uma pletera de demandas judiciais. Enfim, referidas condutas causam intensa perturbação ao corpo social, suscitando uma reparação pelos danos sociais e morais coletivos, nos termos das Leis n. 7.347/1985 e 8.078/1990, cuja responsabilização já está amplamente consolidada na doutrina e na jurisprudência. (2008, apud OLIVEIRA, S., 2013, P.15)

Diante do exposto, a pejotização deve ser compreendida como uma modalidade de contratação que, apesar de formalmente estruturada como relação comercial, frequentemente reproduz de modo dissimulado as características essenciais da relação de emprego. A análise jurídica deve sempre partir dos

---

<sup>3</sup> BARBOSA, Attila Magno e Silva; ORBEM, Juliani Veronezi. “Pejotização”: precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas. Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM, Santa Maria, v. 10, n. 2, p. 1–?, 2015. Disponível em: <https://www.ufsm.br/redevistadireito>. Acesso em: 27 dez. 2025.

<sup>4</sup> PEJOTIZAÇÃO no contexto sociocultural brasileiro. Áskesis – Revista dos Discentes do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UFPel, Pelotas, v. 5, n. 1, p. 95–?, jan./jun. 2016.

elementos fático-jurídicos da prestação, assegurando a prevalência da realidade sobre a forma e garantindo a efetividade das normas protetivas trabalhistas. Assim, o reconhecimento da pejetização fraudulenta protege a dignidade do trabalhador que é o objetivo maior do Direito do Trabalho.

#### **2.4 A pejetização no contexto das relações de trabalho**

Com o avanço do Tema 1389 da Repercussão Geral (ARE 1.532.603/PR) e diante da suspensão ampla dos processos que discutem pejetização, a fim de uniformizar os entendimentos, torna-se relevante delimitar quais categorias profissionais têm sido alcançadas por esse tipo de contratação. Trata-se de modalidade que se estende de profissionais liberais, aos agentes de saúde, profissionais da tecnologia e jornalistas etc. Em 2024, cerca de 34% das reclamações direcionadas ao STF foram trabalhistas, registrando-se aumento superior a 75% em relação ao ano anterior, em um contexto no qual o STF vem reformando com maior frequência decisões da Justiça do Trabalho. No mesmo sentido, observa-se o crescimento das ações de reconhecimento de vínculo empregatício na própria Justiça do Trabalho, que passaram de 166 mil (2020) para 443,1 mil (2024), representando elevação de 165,9% em quatro anos, conforme dados do DataJud (CNJ).<sup>5</sup>

Nesse panorama, tais números evidenciam a expansão do fenômeno da pejetização na realidade contemporânea, associada ao avanço de uma lógica de flexibilização, à reforma instituída pela Lei nº 13.467/17, às novas dinâmicas laborais e ao desenvolvimento tecnológico. De acordo com Antunes (2018), esse cenário é acompanhado por um vocabulário empresarial que se renova para legitimar formas precarizadas de contratação, nas quais o trabalhador acaba por renunciar, na prática, a garantias essenciais:

É por isso que, nesse mundo do trabalho digital e flexível, o dicionário empresarial não para de “inovar”, em especial no setor de serviços. “Pejetização” em todas as profissões, com médicos, advogados, professores, bancários, eletricitas, trabalhadoras e trabalhadores do care (cuidadores) e “frilas fixos”, freelancers que se tornam permanentes, mas que têm seus direitos burlados e se escondem nas redações dos jornais quando as empresas sofrem as auditorias do trabalho (ANTUNES, 2018, p. 42).

---

<sup>5</sup> CONSULTOR JURÍDICO. STF vai decidir regras sobre vínculos trabalhistas e contratações PJs. 19 nov. 2025. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2025-nov-19/stf-vai-decidir-regras-sobre-vinculos-trabalhistas-e-contratacoes-pjs/>. Acesso em: 27 dez. 2025.

A partir disso, é possível perceber que, na área da saúde, por exemplo, a fragilização das relações de trabalho tende a produzir impactos sensíveis, sobretudo porque muitos profissionais enfrentam rotinas exaustivas e, em diversas situações, necessitam de maior segurança para desempenhar suas atividades com a devida qualidade. Conforme registrado no portal do Conselho Federal de Medicina, José Carlos Duarte Ribeiro, especialista em medicina do trabalho, afirmou no XI Fórum de Medicina do Trabalho que médicos submetidos a relações precarizadas acabam realizando atividades além de suas atribuições, ao mesmo tempo em que vivenciam situações de descaso com materiais de trabalho e com a saúde dos próprios contratados.<sup>6</sup>

Diante do exposto, conclui-se que a discussão atualmente submetida ao Tema 1389 não se limita a um debate técnico-processual, mas reflete a dimensão concreta que a pejetização tem assumido nas relações de trabalho contemporâneas. A expansão desse modelo contratual, atingindo diferentes categorias profissionais, somada ao aumento expressivo de demandas por reconhecimento de vínculo e ao crescimento das reclamações trabalhistas no STF, evidencia um cenário de intensificação dos conflitos entre a forma civil adotada nos contratos e a realidade da prestação laboral. Assim, a análise do fenômeno demanda especial atenção não apenas quanto à licitude da contratação, mas também quanto aos efeitos sociais decorrentes da flexibilização e da precarização, sobretudo em setores sensíveis, como o da saúde, nos quais a instabilidade contratual pode repercutir diretamente na qualidade do serviço prestado e na proteção do próprio trabalhador.

## **2.5 Entendimento jurisprudencial sobre a pejetização**

No âmbito da Justiça do Trabalho a pejetização é examinada, em regra, a partir do princípio da primazia da realidade e do art. 9º da CLT, que vai analisar minuciosamente os atos que são praticados com o objetivo de desvirtuar ou fraudar a legislação trabalhista. Nessa linha, o TST reafirma que a mera “formalidade civil” do contrato de pejetização não é suficiente para afastar o vínculo quando, na prática, estão presentes pessoalidade, subordinação, habitualidade e onerosidade, pois o

---

<sup>6</sup> CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. Empresas economizam com “pejetização” de contratos, mas causam prejuízos a médicos e pacientes. Disponível em: <https://portal.cfm.org.br/noticias/empresas-economizam-com-pejeticao-de-contratos-mas-causam-prejuizos-a-medicos-e-pacientes>. Acesso em: 27 dez. 2025.

que define a natureza jurídica da relação é o modo como o trabalho se desenvolve no cotidiano. Como demonstra o julgado:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. PRELIMINAR DE NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Não se constata deficiência na entrega da prestação jurisdicional, pois, conforme se depreende do acórdão, a Corte Regional registrou expressamente que a prova testemunhal constante dos autos demonstra que o intervalo intrajornada era parcialmente usufruído. Ficou consignado, ainda, que as rés afirmaram que as comissões eram corretamente pagas (fato impeditivo do direito pleiteado pela autora), porém não se desincumbiram do ônus de comprovar tal alegação (artigos 818 da CLT e 373, II, do CPC/2015), pois não apresentaram documentos hábeis a demonstrar a correta quitação dos valores pagos a tal título. Além disso, consta do acórdão que o acervo probatório dos autos comprova o trabalho em regime de sobreaviso mediante o fornecimento de celular corporativo que deveria ficar ligado durante os finais de semana. Por fim, o Tribunal Regional registrou que, diante da habitualidade da prestação de horas extras, estas devem integrar o salário da autora para todos os efeitos legais, inclusive em relação às parcelas de natureza indenizatória. Assim, tendo a Corte Regional se manifestado a respeito das questões suscitadas pela parte, ainda que em sentido contrário aos seus interesses, a pretensão recursal demonstra mero inconformismo com o decidido no acórdão recorrido. Intactos, portanto, os artigos 93, IX, da Constituição Federal e 832 da CLT. VÍNCULO DE EMPREGO. CRIAÇÃO DE EMPRESA PARA A SUPOSTA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. FRAUDE NA CONTRATAÇÃO. A Corte Regional registrou expressamente que o acervo probatório dos autos evidencia a presença de todos os elementos caracterizadores da relação de emprego, tais como a pessoalidade, a onerosidade, a não eventualidade e a subordinação jurídica. Além disso, consignou que há provas efetivas de que houve fraude na contratação da autora, caracterizada pela imposição para constituição de uma empresa (pejotização), com a finalidade de burlar a verdadeira relação de emprego entre as partes. Incidência das Súmulas 126 e 296, I, do TST. HORAS EXTRAS. O Tribunal Regional afastou o enquadramento da autora na exceção prevista no artigo 62, I, da CLT, sob o fundamento de que a prova testemunhal não deixa dúvidas quanto à existência de controle da sua jornada de trabalho. Incidência da Súmula 126 do TST. INTERVALO INTRAJORNADA. CONCESSÃO PARCIAL. REMUNERAÇÃO INTEGRAL DO TEMPO DESTINADO A REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. SÚMULA 437, I, DO TST. A Corte Regional registrou expressamente que a prova testemunhal constante dos autos demonstra que o intervalo intrajornada era parcialmente usufruído. Assim, manteve a condenação das rés ao pagamento de uma hora extra diária pela concessão parcial do referido intervalo. Assim, o acórdão regional está em conformidade com a jurisprudência desta Corte, consubstanciada na Súmula 437, I, de forma que não há que se falar em violação do artigo 5º, XLVI, da Constituição Federal, sendo desnecessária a análise da divergência jurisprudencial, nos termos do artigo 896, § 7º, da CLT. HORAS DE SOBREVISO. A Corte de origem deixou claro que o acervo probatório dos autos comprova o trabalho em regime de sobreaviso mediante o fornecimento de celular corporativo que deveria ficar ligado durante os finais de semana. Nesse contexto, a decisão do Tribunal Regional está de acordo com a jurisprudência do TST, consolidada na Súmula 428, II, do TST. Dessa forma, constata-se que a decisão regional está em conformidade com a Súmula 428, II, do TST, sendo desnecessária a análise da divergência jurisprudencial, nos termos do artigo 896, § 7º, da CLT. DIFERENÇAS DE COMISSÕES. Conforme consignado no acórdão regional, as rés afirmaram que as comissões eram corretamente pagas (fato impeditivo do direito pleiteado pela autora), porém não se desincumbiram do ônus de comprovar tal alegação (artigos 818 da CLT e 373, II, do CPC/2015), tendo em vista que

não apresentaram documentos hábeis a demonstrar a correta quitação dos valores pagos a tal título. Além disso, ficou expressamente registrado que a autora comprovou a incorreção do pagamento das comissões, por meio da prova testemunhal. Dessa forma, não há que se falar em violação dos artigos 818 da CLT e 373, II, do CPC/2015, pois, no caso, foram devidamente observadas as regras da distribuição do ônus da prova . INDENIZAÇÃO PREVISTA NO ARTIGO 477, § 8º, DA CLT. Discute-se nestes autos se o reconhecimento do vínculo de emprego em juízo afasta a possibilidade de se condenar o empregador ao pagamento da indenização prevista no artigo 477, § 8º, da CLT. A matéria não comporta mais debates no âmbito desta Corte, ante a edição da Súmula 462/TST, que prevê que "a circunstância de a relação de emprego ter sido reconhecida apenas em juízo não tem o condão de afastar a incidência da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT . A referida multa não será devida apenas quando, comprovadamente, o empregado der causa à mora no pagamento das verbas rescisórias". Nesse contexto, a decisão regional está em conformidade com a jurisprudência iterativa desta Corte, o que atrai a incidência do artigo 896, § 7º, da CLT como óbice ao processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. II - RECURSO DE REVISTA . HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO. ASSISTÊNCIA SINDICAL. NECESSIDADE. Na Justiça do Trabalho, a assistência sindical e a hipossuficiência são requisitos essenciais ao deferimento dos honorários advocatícios, conforme se extrai da inteligência da Súmula 219, I, do TST . Na hipótese, a Corte Regional condenou as rés em honorários advocatícios, não obstante a autora não esteja assistida pelo sindicato representante da categoria profissional. Assim, a decisão recorrida contraria o entendimento consolidado na Súmula 219, I, do TST. Recurso de revista conhecido por contrariedade à Súmula 219, I, do TST e provido. CONCLUSÃO: Agravo de instrumento conhecido e desprovido e recurso de revista conhecido e provido .

(TST - ARR: 102541220145010059, Relator.: Alexandre De Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 19/05/2021, 3ª Turma, Data de Publicação: 21/05/2021)

O Tribunal Superior do Trabalho reafirma reiteradamente que a pejetização fraudulenta deve ser anulada. Em decisão, o TST afirmou que a constituição artificial de pessoa jurídica com o objetivo de mascarar vínculo empregatício caracteriza fraude, sendo crucial a análise dos fatos e se atendo a primazia da realidade, segundo a qual a prática cotidiana da prestação de serviços prevalece sobre a forma contratual eleita pelas partes. Conforme vemos a seguir:

A) AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI N. 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI N. 13.467/2017. 1. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. AÇÃO AJUIZADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.467/2017. ART. 6.º DA INSTRUÇÃO NORMATIVA N. 41/2018, DO TST. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL. CONDENAÇÃO INDEVIDA. Nos termos do art. 6.º da Instrução Normativa n. 41/2018 do TST, a condenação em honorários advocatícios sucumbenciais, prevista no art. 791-A, e parágrafos, da CLT (Lei n. 13.467/2017), será passível de discussão apenas nas ações propostas após 11.11.2017, subsistindo as diretrizes do art. 14 da Lei n. 5.584/1970 e das Súmulas n. 219 e 329/TST nas ações propostas anteriormente. No presente caso, a reclamação foi ajuizada em 16.2.2016, antes, portanto, do marco temporal definido pelos art. 6.º da IN n. 41/2018, e a Reclamante não está assistida por sindicato de sua categoria. Nesse contexto, indevida a condenação da

Reclamada ao pagamento de honorários advocatícios. Agravo de instrumento desprovido. 2. CONSTITUIÇÃO DE EMPRESA PELA RECLAMANTE. PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE TRABALHISTA. REPRESENTANTE COMERCIAL. VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL DEMONSTRANDO A EXISTÊNCIA DE RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. ELEMENTOS DEMONSTRATIVOS DA SUBORDINAÇÃO OBJETIVA E SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento, para melhor análise da arguição de violação do art. 9.º da CLT, suscitada no recurso de revista. Agravo de instrumento provido no aspecto. B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI N. 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI N. 13.467/2017. CONSTITUIÇÃO DE EMPRESA PELA RECLAMANTE. PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE TRABALHISTA. REPRESENTANTE COMERCIAL. VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES NO ACÓRDÃO REGIONAL DEMONSTRANDO A EXISTÊNCIA DE RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. ELEMENTOS DEMONSTRATIVOS DA SUBORDINAÇÃO OBJETIVA E SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. O princípio da primazia da realidade sobre a forma amplia a noção civilista de que o operador jurídico, no exame das declarações volitivas, deve atentar mais à intenção dos agentes do que ao envoltório formal através de que transpa-receu a vontade (art. 112, CCB/2002). No Direito do Trabalho, deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual — na qualidade de uso — altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva). Desse modo, o conteúdo do contrato não se circunscreve ao transposto no correspondente instrumento escrito, incorporando amplamente todos os matizes lançados pelo cotidiano da prestação de serviços. O princípio da primazia da realidade sobre a forma constitui-se em poderoso instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real em uma situação de litígio trabalhista. Não deve, contudo, ser brandido unilateralmente pelo operador jurídico. Desde que a forma não seja da essência do ato, o intérprete e aplicador do Direito deve investigar e aferir se a substância da regra protetiva trabalhista foi atendida na prática concreta efetivada entre as partes, ainda que não seguida estritamente a conduta especificada pela legislação. No presente caso, discute-se se a prestação de serviços, por pessoa jurídica constituída pela Reclamante, configura relação de emprego. O Tribunal Regional, sob o fundamento de que não havia subordinação e pessoalidade na relação havida entre as partes, manteve a sentença, que julgou improcedente o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício. Nada obstante, as informações contidas na sentença, transcrita no acórdão regional, demonstram que a Reclamante, inicialmente, prestou serviços à Reclamada na qualidade de empregada e, posteriormente, continuou prestando os mesmos serviços na qualidade de autônoma, pela constituição de duas pessoas jurídicas. Saliente-se, a propósito, que o próprio Juízo de Primeiro Grau considerou que a atividade exercida pela Autora (venda de produtos odontológicos e assistência técnica) é muito próxima do objeto social da Ré, porquanto o art. 2.º do seu Estatuto Social define como atividade-fim da Reclamada, entre outras, a de 'prestação de serviços de assistência técnica 'e' comercialização de partes e peças de seus produtos e de terceiros'. Com efeito, os dados fáticos constantes no acórdão regional permitem concluir que a prestação de serviços da Autora à Reclamada, por intermédio das empresas constituídas pela Reclamante, visava a mascarar o vínculo empregatício anteriormente existente entre as partes, evidenciando-se nítida fraude trabalhista (fraude denominada na comunidade trabalhista de pejotização, isto é, uso fraudulento da pessoa jurídica para mascarar a relação empregatícia). Diante de tal constatação, e considerando que as informações constantes no acórdão regional

demonstram a existência dos elementos caracterizadores da relação de emprego, merece reforma a decisão do Tribunal Regional. Registre-se que a subordinação enfatizada pela CLT (arts. 2.º e 3.º) não se circunscreve à dimensão tradicional, subjetiva, com profundas, intensas e irreprimíveis ordens do tomador ao obreiro. Pode a subordinação ser do tipo objetivo, em face da realização pelo trabalhador dos fins sociais da empresa. Ou pode ser simplesmente do tipo estrutural, harmonizando-se o obreiro à organização, dinâmica e cultura do empreendimento que lhe capta os serviços. Presente qualquer das dimensões da subordinação (subjetiva, objetiva ou estrutural), considera-se configurado esse elemento fático-jurídico da relação de emprego. Nesse contexto, forçoso reconhecer o vínculo de emprego entre as Partes. Recurso de revista conhecido e provido no aspecto” (RRAg-100168-73.2016.5.01.0041, 3.ª T., rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, DEJT 14.11.2024).

Nesse contexto, os debates recentes também evidenciam uma maior complexidade sobre o assunto, principalmente após a consolidação, no STF, da tese da ADPF 324 e do Tema 725. A partir daí, vários julgados passaram a registrar que não há mais espaço para reconhecer vínculo apenas com base na antiga noção de “terceirização ilícita” por atividade-fim, deslocando o foco do julgamento para a demonstração concreta da fraude no caso específico verificando no precedente abaixo:

CONSTITUCIONAL, TRABALHISTA E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO INTERNO NA RECLAMAÇÃO. OFENSA AO QUE DECIDIDO POR ESTE TRIBUNAL NO JULGAMENTO DA ADPF 324 E DO TEMA 725 DA REPERCUSSÃO GERAL. RECURSO PROVIDO . 1. A controvérsia, nestes autos, é comum tanto ao decidido no julgamento da ADPF 324 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO), quanto ao objeto de análise do Tema 725 (RE 958 .252, Rel. Min. LUIZ FUX), em que esta CORTE fixou tese no sentido 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”. 2 . 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; Rel. Min. ROSA WEBER, Red . p/ Acórdão: ALEXANDRE DE MORAES, Primeira Turma, julgado em 11/5/2020). 3. Recurso de Agravo ao qual se dá provimento.

(STF - Rcl: 47843 BA 0055865-84 .2021.1.00.0000, Relator.: CÁRMEN LÚCIA, Data de Julgamento: 08/02/2022, Primeira Turma, Data de Publicação: 07/04/2022)

É exatamente nesse ponto que surge, com frequência, a técnica do distinguishing: o julgador reconhece que existe uma tese geral do STF (Tema 725), mas sustenta que ela não se aplica àquele processo porque os fatos indicam fraude, notadamente quando há claramente uma subordinação direta do trabalhador à

tomadora e utilização da PJ apenas como uma “máscara formal” para encobrir relação empregatícia. Consoante como se extrai da decisão a seguir:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. LEIS 13.465/15 E 13.467/17 TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS. EMPRESAS PRIVADAS. ATIVIDADE-FIM. POSSIBILIDADE. TEMA DE REPERCUSSÃO GERAL 725. SUBORDINAÇÃO DIRETA COM A EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS. CORRESPONDENTE BANCÁRIO. PREENCHIMENTO DOS REQUISITOS PREVISTOS NOS ARTS. 2º E 3º DA CLT. FRAUDE NA CONTRATAÇÃO. "PEJOTIZAÇÃO". DISTINGUISHING CONFIGURADO. MATÉRIA FÁTICA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA 1. O STF reconheceu a legalidade irrestrita da terceirização de serviços, podendo a contratação de trabalhadores ocorrer de forma direta ou por empresa interposta e para exercer indiscriminadamente atividades ligadas à atividade fim ou meio das empresas, não se configurando em tais circunstâncias relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada (ADPF-324 e RE-958252 - Tema 725). 2. Ocorre, no entanto, que a jurisprudência desta Corte vem assentando o entendimento de que, reconhecida a fraude na contratação, ante a existência de subordinação direta do empregado à empresa tomadora dos serviços, não há que se falar em licitude da terceirização. 3. Assinale-se ainda que esta Corte, diante da decisão do STF quanto à licitude da terceirização nas hipóteses de "pejotização", em que restou afastada a irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante (AgRg-Rcl 39.351), vem entendendo que, caracterizado os requisitos clássicos da relação de trabalho, em que se reconhece a fraude na terceirização, configura-se o distinguishing da tese expressa pelo STF no Tema 725. Precedentes. 4. Assim, havendo elementos fáticos no acórdão regional que permitem concluir configurada fraude na contratação, ante a existência de subordinação direta do empregado à empresa tomadora dos serviços, resta configurado o distinguishing da tese expressa pelo STF no Tema 725. Agravo a que se nega provimento. (TST - Ag-AIRR nº. 0010671-65.2020.5.03.0069, relator: Alberto Bastos Balazeiro; data de julgamento: 15/08/2023; 3ª Turma; data de publicação: 18/08/2023).

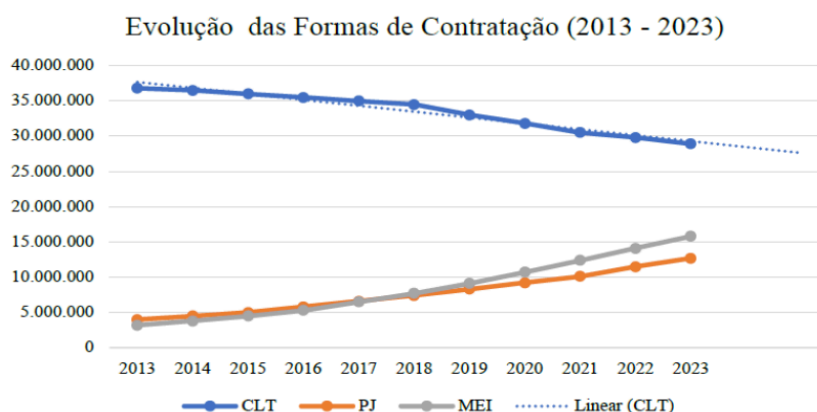
Podemos concluir a partir do panorama exposto, que a Justiça do Trabalho considera que forma civil não prevalece quando os fatos revelam a realidade segue os art. 2º e 3º da CLT. Contudo, após a consolidação da ADPF 324 e do Tema 725 no STF, percebe-se que o centro do debate torna-se mais complexo, é preciso, portanto, manter a análise conjunta dos elementos do vínculo, evitando presunções automáticas e assegurando que a proteção trabalhista atue quando a pejotização for utilizada como mera máscara formal, sendo assim possível proteger a dignidade do trabalhador, objetivo principal do Direito do Trabalho.

### **3 LIMITES CONSTITUCIONAIS DAS CONTRATAÇÕES CIVIS E O PARÂMETRO DO STF**

No Brasil hodierno, a crescente tensão entre a livre iniciativa e a proteção do trabalho é o principal ponto da problemática que o STF e os Tribunais do Trabalho têm enfrentado. Se por um lado as empresas buscam se utilizar de formas de contratação mais flexíveis e com menos encargos, como é o caso da contratação de PJ, por outro, a CLT luta para manter as garantias de direitos básicos para o trabalhador, mostrando sempre que esse modelo não pode ser utilizado como um tipo de estratégia para burlar os direitos trabalhistas, pois a Constituição garante a proteção ao trabalhador como um direito fundamental. O tema, portanto, não se resume a uma questão de qualificação formal do contrato, mas sim de reconhecimento da realidade material da relação de trabalho e dos direitos decorrentes dessa realidade.

Tendo em vista que o modelo celetista é regulado pela legislação trabalhista, enquanto a pejetização se estrutura por meio de contratos regidos pelo direito civil, e tomando as considerações anteriores como base, é possível observar que na figura a seguir (Figura 1) que entre 2013 e 2023 houve um deslocamento gradual do padrão de contratação no Brasil: enquanto os vínculos formais regidos pela CLT apresentam perceptível queda as modalidades associadas à flexibilização avançam de modo contínuo. Nesse intervalo, tanto as contratações via pessoa jurídica quanto o empreendedorismo individual (também conhecido como MEI) registram crescimento expressivos. Nesse contexto, o gráfico passa a sugerir a expansão de contratações “alternativas” mostrando que as formas não celetistas ganham destaque, se alinhando, principalmente, às dinâmicas da sociedade contemporânea, conforme a figura 1:

Figura 1 – Evolução das Formas de Contratação no Brasil (2013–2023)



Fonte: Elaboração própria da revista Revista JRG de Estudos Acadêmicos com base em estimativas do IBGE, RAIS e SEBRAE (2025).<sup>7</sup>

É possível inferir, portanto, que o avanço das contratações civis não representa apenas uma escolha empresarial pontual, mas um movimento que visa reorganizar os moldes trabalhistas, que bate de frente diretamente com os compromissos constitucionais de proteção social. Nesse sentido, como apontam (Freitas; Santos; Lima, 2025) a pejotização amparada no discurso da liberdade contratual não só enfraquece a tutela trabalhista, como também “reorganiza a lógica das relações laborais em favor do contratante”, ao individualizar responsabilidades e converter o contrato em instrumento de externalização de custos e concentração de poder econômico. Assim, o desafio que se impõe ao STF e à Justiça do Trabalho não é o de negar toda essa realidade, mas o de estabelecer meios capazes de distinguir a contratação civil legítima daquelas hipóteses em que a forma jurídica encobre uma relação típica do emprego.

Dessa forma, compreender as novas formatações contratuais trabalhistas previstas pelo gráfico é fulcral para analisar a sociedade atual, pois ele sinaliza a urgência da necessidade de medidas mais eficazes que consigam assegurar que a modernização das formas de contratação não será realizada à custa da precarização das condições de vida e de trabalho.

<sup>7</sup> FREITAS, E. V. da S.; SANTOS, W. S.; LIMA, J. L. A. de. Pejotização: relação de trabalho e a convergência entre o código civil e a CLT. Revista JRG de Estudos Acadêmicos, Brasil, São Paulo, v. 8, n. 19, p. e082469, 2025. DOI: 10.55892/jrg.v8i19.2469. Disponível em: <https://revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/2469>. Acesso em: 27 dez. 2025.

### 3.1 Trabalho como valor social e direito fundamental (Constituição de 1988)

A Constituição de 1988 não trata o trabalho como simples “fator de produção” e ele não pode ser enxergado pelo Empregador como apenas números descontados nos gastos da empresa. A nossa Constituição Federal coloca o trabalho em uma posição importantíssima: ele aparece como fundamento da Estado Democrático de Direito no art. 1º, IV, integra os direitos sociais no art. 6º e recebe proteção detalhada no art. 7º, onde deixa claro as garantias mínimas, como salário, jornada, descanso, proteção contra despedida arbitrária, entre outras. Isso deve ser levado em conta quando vamos fazer a leitura dos contratos privados: a autonomia deve existir, mas ela também deve conviver e se adequar com as assimetrias de poder, com a dependência econômica e com a subordinação.

Esse desenho básico constitucional permite compreender que o Direito do Trabalho surge como um meio de ir contra a desigualdade estrutural entre quem contrata e quem trabalha. O que está em jogo, em termos constitucionais, é impedir que a liberdade contratual se torne liberdade de precarizar direitos outrora garantidos.

Nesse sentido, quando a pejetização se apresenta como “contrato civil”, o intérprete de direito precisa estar apto para identificar uma característica decisiva: se o contrato preserva a autonomia ou se apenas substitui o vínculo empregatício por uma forma jurídica que transfere riscos e retira garantias? A partir do momento que a resposta base que temos é a segunda opção, temos que nos posicionar e entender que o problema deixa de ser algo meramente “civil e contratual” e passa a ser um caso clássico de fraude à legislação trabalhista.

A juíza do trabalho da 11ª vara do trabalho de Fortaleza Christianne Fernandes Carvalho Diógenes Ribeiro em sua decisão no processo de número 0000553-28.2022.5.07.0011 deixa evidente a importância do trabalho como direito fundamental à luz do trecho expresso na decisão:

Os direitos fundamentais possuem eficácia plena e imediata (art. 5, §2º, CF/88), aplicando-se não apenas às relações entre particular e Estado, mas também nas relações dos particulares entre si, em razão da eficácia horizontal, decorrente de sua dimensão objetiva e efeito irradiante por todo o ordenamento. Inclusive, são aplicáveis às relações jurídicas assimétricas, como é o caso da trabalhista (eficácia diagonal). O constituinte elegeu a relação de trabalho juridicamente protegida como forma de assegurar um amparo jurídico e social aos trabalhadores subordinados (art. 7, I, CF/88 e CLT), pautado pelos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e valores sociais do trabalho (art. 1º, III, IV, CF/88), bem como realizando os objetivos da República de construir uma sociedade livre, justa e

solidária, erradicando a pobreza e a marginalização, reduzindo as desigualdades sociais e regionais, bem como promovendo o bem de todos, sem quaisquer formas de preconceito (art. 3, I, III e IV, CF/88).

O trabalho humano não é uma mercadoria (Item I, a, Declaração de Filadélfia de 1944 anexa à Constituição da OIT e Encíclica Rerum Novarum do Papa Leão XIII).

Nesse sentido, para o reconhecimento da relação de emprego, é necessária a presença concomitante de todos os requisitos previstos no art. 3º da CLT, quais sejam, subordinação, pessoalidade, onerosidade e habitualidade. Ausente um deles, resta afastada a relação empregatícia. Nos termos do art. 2º da CLT, empregador é a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Ademais, no direito do trabalho, vigora o princípio da primazia da realidade, segundo o qual são consideradas nulas todas as pactuações tendentes a desvirtuar o liame laboral (art. 9º e 444 da CLT; Recomendação 198 da OIT). Assim, devem ser combatidas as práticas de busquem mascarar a relação de emprego e privar os trabalhadores da devida proteção jurídico-social, nos termos do Item I, 4, b, da Recomendação 198 da OIT: Políticas nacionais devem ao menos incluir medidas para: [...] b. combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal, notando que uma relação de trabalho disfarçado ocorre quando o empregador trata um indivíduo diferentemente de como trataria um empregado de maneira a esconder o verdadeiro status legal dele ou dela como um empregado, e estas situações podem surgir onde acordos contratuais possuem o efeito de privar trabalhadores de sua devida proteção;

Diante disso, fica evidente que, na Constituição de 1988, o trabalho não é tratado como detalhe secundário da economia, mas como base de proteção social e de organização da própria vida em sociedade. Por isso, a análise de contratos civis no contexto trabalhista não pode se limitar ao nome que se dá ao vínculo: é preciso olhar para a realidade concreta e para os efeitos que essa contratação produz. Quando a pejetização mantém autonomia real, ela pode existir dentro dos limites do ordenamento; mas quando serve para esconder subordinação e retirar garantias mínimas, ela rompe com o sentido constitucional de proteção ao trabalhador e deve ser enfrentada como desvirtuamento da relação de emprego.

### **3.2 Proteção ao trabalhador x liberdade contratual / livre iniciativa (tensão central)**

É importante destacar que a Constituição que consagra o valor social do trabalho também protege o desenvolvimento da livre iniciativa e organiza a ordem econômica sobre a valorização do trabalho humano e a liberdade de empreender no caput do seu artigo 170. É exatamente a partir daí que surge a tensão

contemporânea: o Direito do Trabalho tende a ler a realidade contratual pelo prisma da desigualdade e do risco de exploração, já o Direito Civil/Empresarial tende a se basear a partir de premissas de autonomia, simetria e autorresponsabilidade.

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

- I - soberania nacional;
- II - propriedade privada;
- III - função social da propriedade;
- IV - livre concorrência;
- V - defesa do consumidor;

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 42, de 19.12.2003\)](#)

- VII - redução das desigualdades regionais e sociais;
- VIII - busca do pleno emprego;

IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País. [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 6, de 1995\)](#)

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei. [\(Vide Lei nº 13.874, de 2019\)](#)

De acordo com as ideias de Mauricio Delgado e Gabriela Delgado, a Constituição Federal de 1988 se baseia em pilares que combina a centralidade da pessoa humana e de sua dignidade, a exigência de uma ordem política democrática e inclusiva e, igualmente, de uma sociedade civil democrática e inclusiva. Sendo assim, o ordenamento jurídico deve colocar o indivíduo como figura central, especialmente quando estão em jogo os direitos sociais, de uma forma que o mercado e as relações produtivas de trabalho não possam reduzir o trabalhador a um mero instrumento econômico. Nesse contexto, embora a Constituição reconheça a importância da livre iniciativa, ela precisa cumprir sua função social em harmonia com o valor social do trabalho e com os princípios constitucionais que repudiam práticas que fragilizem os direitos trabalhistas, como uma terceirização ilimitada ou, até mesmo, com uma pejetização descontrolada.<sup>8</sup>

No âmbito do Direito do Trabalho, parte-se da premissa de que a relação entre as partes não é equilibrada. Em regra, o trabalhador depende economicamente daquela atividade, enquanto o tomador detém maior poder de organização e direção. Por isso, a análise trabalhista tende a valorizar a realidade

---

<sup>8</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 199-202.

dos fatos: não basta o rótulo do contrato para afastar a proteção jurídica. Assim, mesmo quando há contratação formal por meio civil, verifica-se se estão presentes os elementos típicos do emprego, especialmente a pessoalidade, a habitualidade, a onerosidade e, principalmente, a subordinação, pois é isso que revela a verdadeira natureza da prestação de serviços.

Segundo Francisco Gerson Marques de Lima, os elementos típicos da relação de emprego são os que revelam a verdadeira natureza da prestação de serviços, como pode ser visto no seguinte trecho:

Se estiverem presentes a subordinação, a pessoalidade, a onerosidade, a habitualidade, haverá vínculo empregatício, mesmo que a formalidade na contratação tenha sido cumprida. A simples contratação por meio de expedientes de pejetização, na tentativa de mascarar a pessoa física, não elide a realidade que a simulação busca encobrir. É que o contrato de trabalho é informal, tanto no sentido de que ele nasce mesmo sem forma específica, por mero desenvolvimento da atividade laboral, quanto o contrato tenha recebido formalização própria de outra modalidade, quando de fato seja relação de emprego. Havendo a Lei da Reforma Trabalhista previsto que muitos acordos se darão diretamente entre empregado e empregador, o princípio da primazia da realidade poderá ser invocado em muitas circunstâncias para esclarecer se, de fato, a vontade do empregado fora manifestada espontaneamente ou se decorrerá de vícios capazes de anular tais acordos (erro, dolo, coação, fraude, lesão etc.).<sup>9</sup>

Nos últimos anos, o STF foi chamado a arbitrar essa tensão em casos paradigmáticos, sobretudo em matéria de terceirização. No Tema 725 (RE 958252), por exemplo, a tese registrada no próprio portal do STF afirma a licitude da terceirização (ou de outra forma de divisão do trabalho) entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social, preservando a responsabilidade subsidiária da contratante. Essa formulação é relevante porque, em muitos litígios, ela passou a ser invocada como argumento geral para validar arranjos contratuais empresariais, inclusive em controvérsias que não são “terceirização clássica”, mas sim pejetização.

O STF tem utilizado o Tema 725 e outros precedentes (como a ADPF 324) para validar a “pejetização” de profissionais como médicos, advogados e professores, sob o entendimento de que a autonomia da vontade e a liberdade de negociação devem prevalecer, especialmente para trabalhadores considerados “esclarecidos” ou hipersuficientes. As fontes indicam que a Suprema Corte tem dado “mais valia à forma e à autonomia da vontade que à realidade dos fatos”, o que tem

---

<sup>9</sup> LIMA, Francisco Gerson Marques de. Convite ao estudo da hermenêutica em Direito do Trabalho. Fortaleza: Excola, 2017.

gerado resistência na Justiça do Trabalho, que tradicionalmente prioriza o caráter protetivo do vínculo de emprego (CASSAR, 2024).<sup>10</sup>

É nesse ponto que se torna necessário evitar todos os tipos de generalização dizendo que “se a terceirização é lícita, então qualquer contratação por PJ também o é”. Essas alegações não se sustentam sem um exame mais rigoroso do caso concreto. Terceirização e pejetização podem, na aparência, compartilhar uma mesma moldura formal (contratos civis, prestação por pessoa jurídica, organização empresarial), mas não são fenômenos idênticos. Na pejetização, o que frequentemente se discute não é apenas a fragmentação legítima da cadeia produtiva, mas a possibilidade de a pessoa jurídica servir como fachada jurídica. Mesmo no Direito Civil, há limites como a boa-fé objetiva e a função social do contrato; no Direito do Trabalho, além disso, existe um filtro normativo antifraude que se manifesta de modo explícito no art. 9º da CLT:

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

Em outras palavras, ainda que a Constituição proteja a livre iniciativa, ela não autoriza que a autonomia privada seja utilizada como instrumento para desconstituir o conteúdo material de uma relação que, no mundo dos fatos, corresponde ao emprego.

Portanto, o ponto de equilíbrio não está em negar a livre iniciativa, nem em tratar toda contratação empresarial como fraude, mas em observar se há coerência entre a forma adotada e a realidade da prestação. Desse modo, quando o contrato revela autonomia efetiva do prestador, com organização própria do trabalho, liberdade de gestão e que consiga suportar os riscos da atividade, só assim a contratação no âmbito civil-empresarial tende a ser legítima. Contudo, se a pessoa jurídica é utilizada apenas como uma forma aparente para manter o trabalhador integrado à rotina do tomador, com pessoalidade, habitualidade, remuneração estável e sujeição a comandos, a invocação genérica da livre iniciativa não resolve a controvérsia. Ao contrário, reforça a necessidade de controle jurídico para impedir que a forma contratual sirva para **esvaziar a proteção constitucional e infraconstitucional do trabalho.**

---

<sup>10</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. Pejetização e o tema 725 do STF . REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO, Fortaleza - CE, Brasil, v. 43, n. 43, p. 197–202, 2024. Disponível em: <https://revistas.trt7.jus.br/REVT7/article/view/187>. Acesso em: 21 dez. 2025.

#### **4 TEMA 1389 E JUSTIÇA DO TRABALHO: COMPETÊNCIA, ANÁLISE DE FRAUDE, PROVA E IMPACTOS DO STF**

Historicamente a Justiça do Trabalho foi desenvolvida para lidar com conflitos que decorrem do trabalho humano, com grande foco no emprego, mas com ampliação relevante após a Constituição de 1988 para abarcar não apenas relações estritamente empregatícias, mas controvérsias oriundas de relações de trabalho em sentido mais amplo. Nessa ampliação, a Constituição passou a delimitar a competência trabalhista de modo expresso, especialmente no art. 114, que, após a Emenda Constitucional n. 45/2004, reforçou o desenho de uma Justiça especializada para apreciar e julgar ações oriundas da relação de trabalho e outras controvérsias constitucionais conexas, como a exigibilidade de instrumentos coletivos, a imposição de multas administrativas decorrentes da fiscalização do trabalho e a execução de contribuições sociais derivadas das decisões que proferir. Essa arquitetura evidencia que o critério constitucional não se reduz ao “rótulo” contratual, mas ao núcleo do conflito trabalhista e aos efeitos jurídicos que dele decorrem (SILVA; SILVA, 2024, p. 14).

Nesse sentido, o trabalho informal e as novas tecnologias modificaram a ideia tradicional de subordinação, exigindo que o ramo do Judiciário que trata dos agentes de produção lide com todas as formas de prestação de serviço, e não apenas com o emprego regido pela CLT. De acordo com Francisco Gerson Marques Lima (2004):

A adaptação de competência é não apenas compreensível como, também, necessário. As relações de trabalho se tornaram, no século XX, muito mais complexas, mais ricas em modalidades; apareceram relações muito além das de emprego; os contratos civis cresceram e assumiram várias conotações; o trabalho informal superou o número dos empregados com Carteira de Trabalho assinada, situação que exige um tratamento mais meticuloso e rápido do Estado; a própria idéia de subordinação foi modificada no dia-a-dia, inspirada pelas novas tecnologias, pelas necessidades do século... Vieram o teletrabalho, o trabalho à distância, o trabalho sem controle de jornada, o trabalho em domicílio, etc. Por fim, tem-se percebido que o contrato de emprego conviverá com inúmeras<sup>11</sup> outras formas de trabalho, algumas, por sinal, muito parecidas entre si e com a ideia tradicional de emprego.

A razão de ser da competência da Justiça do Trabalho não está apenas no “tipo de contrato”, mas nas características do conflito: desigualdade estrutural entre as partes, necessidade de produção de prova acerca da subordinação e da dinâmica

---

<sup>11</sup> LIMA, Francisco Gerson Marques de. A nova competência material da Justiça do Trabalho: considerações iniciais sobre a Emenda Constitucional n. 45, de 08/12/2004. Revista Opinião Jurídica, [Fortaleza], n. 4, p. 270-294, jul./dez. 2004

empresarial, e aplicação de princípios protetivos, sem os quais a formalidade contratual pode ser insuficiente para revelar a realidade da prestação. Com efeito, a própria formação histórica do Direito do Trabalho decorre do reconhecimento de que, em relações marcadas por acentuada assimetria econômica, o trabalhador se apresenta como parte hipossuficiente e não dispõe, isoladamente, de força equivalente para negociar em condições efetivamente livres e equilibradas e, por essa razão, a intervenção estatal e o direito trabalhista se consolidaram como instrumentos voltados a reduzir a desigualdade entre capital e trabalho, conforme diz o Doutrinador Ricardo Resende:

Com efeito, o Direito Civil não foi capaz de tutelar adequadamente as relações entre empregados e empregadores, pelo simples fato de que há entre estes atores sociais uma enorme desigualdade econômica. O trabalhador é hipossuficiente, no sentido de que, sozinho, não é forte o suficiente para negociar livremente a disposição de sua energia de trabalho. Desse modo, o Direito do Trabalho surgiu, no contexto histórico da sociedade contemporânea, a partir da Revolução Industrial, com vistas a reduzir, por meio da intervenção estatal, a desigualdade existente entre capital (empregador) e trabalho (empregado). É exatamente daí que se extrai a principal característica do Direito do Trabalho: a proteção do trabalhador. (REZENDE, 2023)<sup>12</sup>

Além disso, existe uma crítica quando se usa a reclamação constitucional para discutir questões que dependem de analisar fatos e provas. Isso porque a discussão deixa de ser realmente constitucional e passa a exigir exame detalhado da realidade do trabalho, algo essencial em casos de vínculo e subordinação. Nessa lógica, usar esse instrumento para reabrir debates que são, na prática, probatórios pode gerar problemas para o princípio do juiz natural e dificultar o acesso à Justiça, especialmente quando o ponto central é reconhecer (ou não) a relação de emprego. (SILVA; SILVA, 2024, p. 18)

Se o próprio STF já concluiu que a Reclamação Constitucional não serve para rediscutir fatos e provas, por certo que não pode servir para discutir se naquele específico caso que envolve, prima facie, matéria fática tem ou não competência para tanto o juiz do trabalho. O STF tem dito que, para chegar à questão de direito, é preciso passar pela matéria de fato, o que não é rigorosamente verdade, visto que a matéria de fundo é sim de fato, já que vinculada à competência do juiz do trabalho para dizer se há ou não vínculo de emprego. Quando assim procede o STF, ele não percebe que viola os princípios do juiz natural, o acesso à Justiça e hierarquiza a

---

<sup>12</sup> REZENDE, Ricardo. Direito do Trabalho - 9ª Edição 2023. 9. ed. Rio de Janeiro: Método, 2023. E-book. p.2. ISBN 9786559648719. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559648719/>. Acesso em: 05 jan. 2026.

jurisdição constitucional, o que acaba por inutilizar o controle difuso que é deferido a todos os juízes (SILVA; SILVA, 2024, p. 18)<sup>13</sup>

Ademais, também é importante destacar que o deslocamento de competência pode afetar diretamente o acesso à Justiça. Em linhas gerais, o Direito do Trabalho, quando se cumpre os requisitos do vínculo empregatício, parte da presunção de que se trata de relação de emprego, até que se demonstre o contrário. Se, ao final, a natureza for efetivamente civil, comercial ou consumerista, a demanda pode ser encaminhada devidamente ao juízo competente. O problema é que transferir, desde o início, essa análise para a Justiça Comum tende a ampliar a demora apenas para definir a própria natureza da relação e o juízo competente, o que contraria a duração razoável do processo, sobretudo diante do caráter alimentar das verbas discutidas, além de sobrecarregar ainda mais a Justiça Comum (Francisco Gerson Marques de Lima, 2025)<sup>14</sup>

Outro aspecto diz respeito ao acesso à justiça, uma garantia constitucional fundamental do cidadão: tradicionalmente e por aplicação dos princípios centenarios e universais do Direito do Trabalho, havendo prestação de trabalho pessoal, presume-se que seja de emprego, até prova em contrário. Por isso, a competência para analisar se, no caso concreto, há ou não relação empregatícia é da Justiça do Trabalho, uma justiça célere, que rapidamente chega à definição apropriada. Se a relação for cível, comercial ou consumerista, a Justiça do Trabalho encaminhará a causa à Justiça competente. Transferir esta competência para a Justiça Comum, que, apesar dos esforços de seus magistrados, não consegue dar a mesma rapidez aos tantos processos, implicará em inverter a presunção mencionada e submeter a definição da natureza contratual a longa demora processual. Certamente, a simples definição da natureza contratual (e, conseqüentemente, da Justiça competente) não demorará menos de 02 anos, mesmo nas varas dos Juizados Especiais. Após essa definição, é que o órgão competente dará andamento às demais matérias de mérito da causa. Por assim dizer, a partir daí é que, de fato, tem início o processo propriamente dito para a instrução das alegações das partes e análise de suas reivindicações. Essa demora, incompatível com a natureza alimentar das verbas pleiteadas, viola o princípio da duração razoável do processo, corolário do acesso à justiça. E a Justiça Comum receberá uma avalanche processual que dificultará ainda mais suas tantas atribuições. (GERSON MARQUES, 2025)

Por isso, o Tema 1389 causa tanta tensão. Dependendo da decisão do STF, muitas ações podem passar da Justiça do Trabalho para a Justiça Comum, e isso

---

<sup>13</sup> SILVA, Laércio Lopes da; SILVA, João Francisco da. **A competência da justiça do trabalho na jurisprudência do STF: a pejetização e competência em matéria fática.** *Contribuciones a Las Ciencias Sociales*, São José dos Pinhais, v. 17, n. 12, p. 1-28, 2024.

<sup>14</sup> LIMA, Francisco Gerson Marques de. **O STF e a pejetização nas relações de trabalho.** Excola, 1 fev. 2025. Disponível em: <https://www.excolasocial.com.br/o-stf-e-a-pejetizacao-nas-relacoes-de-trabalho/>. Acesso em: 5 jan. 2026.

não é só uma mudança de “local”. Na prática, pode mudar a forma como o caso é analisado: como a prova é avaliada, o peso dos depoimentos, a facilidade de reconhecer subordinação escondida em novos modelos de contratação e, principalmente, como fica o ônus da prova quando documentos e controles geralmente estão com o tomador do serviço. Assim, o debate ultrapassa o aspecto técnico-processual: ele vai envolver a preservação do desenho constitucional de uma Justiça especializada e os efeitos que essa escolha produz sobre o acesso à Justiça e sobre a proteção do trabalho, especialmente nos casos em que a controvérsia exige examinar a realidade da prestação para que se possa reconhecer ou não o vínculo de emprego.

#### **4.1 Entendimento jurisprudencial sobre a competência em casos de pejetização**

Quando o tema se trata sobre competência da Justiça do Trabalho em casos de pejetização devemos partir de uma ideia básica: o que deveria fixar o juízo competente não deveria ser apenas a “roupagem” civil do contrato (prestação de serviços, contrato entre PJs etc.), mas o conteúdo do conflito que foi levado ao Judiciário. Quando o trabalhador afirma que a contratação por pessoa jurídica foi imposta ou utilizada para encobrir uma relação de emprego, a controvérsia deixa de ser meramente cível e passa a exigir a verificação dos elementos fático-jurídicos do vínculo (pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação), além da análise de eventual fraude à legislação trabalhista.

Nesse cenário, o entendimento acerca da competência da Justiça do Trabalho é majoritário no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, embora não seja isento de divergências e a jurisprudência trabalhista tem reiterado que a competência material da Justiça do Trabalho, prevista no art. 114, I, da Constituição, deve ser compreendida de forma conectada aos pedidos e à causa de pedir. Em outras palavras, se a ação foi proposta para reconhecer vínculo empregatício e obter verbas trabalhistas, a discussão se insere, em regra, no campo das “controvérsias oriundas da relação de trabalho”, ainda que exista, formalmente, um contrato civil entre pessoas jurídicas. Por essa linha, a existência de um contrato civil não desloca automaticamente a competência para a Justiça Comum, porque o debate central não é “validar um contrato civil em abstrato”, mas apurar se ele foi usado para desvirtuar a realidade laboral. Nesse sentido a jurisprudência é:

AGRAVO INTERNO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. COMPETÊNCIA. JUSTIÇA DO TRABALHO. OBRIGATORIEDADE DE CONSTITUIÇÃO DE PESSOA JURÍDICA. FRAUDE. ART. 9º DA CLT. PEJOTIZAÇÃO. ANALISTA FINANCEIRO CONTÁBIL. VERIFICAÇÃO DE ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO VÍNCULO DE EMPREGO. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL. RECONHECIMENTO. I. Divisando que o tema "competência da Justiça do Trabalho - vínculo de emprego - obrigatoriedade de constituição de pessoa jurídica - fraude" oferece transcendência social, e diante da possível violação do art. 114, I, da Constituição da República, o provimento ao agravo interno é medida que se impõe. III. Agravo interno de que se conhece e a que se dá provimento para reformar a decisão em que se negou provimento ao agravo de instrumento e determinar o processamento do recurso de revista. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. COMPETÊNCIA. JUSTIÇA DO TRABALHO. OBRIGATORIEDADE DE CONSTITUIÇÃO DE PESSOA JURÍDICA. FRAUDE. ANALISTA FINANCEIRO CONTÁBIL. ART. 9º DA CLT. PEJOTIZAÇÃO. VERIFICAÇÃO DE ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO VÍNCULO DE EMPREGO. DETERMINAÇÃO DE RETORNO DOS AUTOS AO TRIBUNAL REGIONAL PARA QUE PROSSIGA NO JULGAMENTO DA CAUSA. I. **Esta Corte Superior já se posicionou pela declaração da competência da Justiça do Trabalho quando o objeto da demanda é justamente o reconhecimento de relação empregatícia, tendo em vista discussão acerca de possível fraude em contrato celebrado entre duas pessoas jurídicas, bem como entende que a competência material da Justiça do Trabalho se define a partir dos pedidos formulados na petição inicial e da causa de pedir.** II. Reconhecida a competência da Justiça do Trabalho para analisar e julgar o processo, por meio do qual se pretende o reconhecimento de vínculo com a reclamada alegando-se simulação de uma relação civil/comercial entre pessoas jurídicas, nos termos do art. 114, I, da Constituição da República, devem os autos retornar ao Tribunal Regional de origem para prosseguir no exame da causa. III. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST - RR: 10007474120215020025, Relator.: Evandro Pereira Valadao Lopes, Data de Julgamento: 08/02/2023, 7ª Turma, Data de Publicação: 17/02/2023)

Seguindo nessa temática, um ponto recorrente nas decisões é quando sustentam que exista eventual nulidade, vício ou irregularidade do negócio civil este deveria ser analisado primeiro pela Justiça Comum, para só depois se cogitar a atuação da Justiça do Trabalho. Contudo, a orientação reafirmada em julgados do TST tende a seguir caminho diverso: se o trabalhador ingressa em juízo alegando que houve simulação e requerendo o reconhecimento do vínculo, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar a demanda, pois a análise da suposta fraude (inclusive à luz do art. 9º da CLT) integra o próprio mérito trabalhista do litígio. Essa compreensão também aparece associada à ideia de que a competência se define “em abstrato”, a partir do que foi narrado e pedido na petição

inicial (teoria da asserção), sem depender do resultado final do julgamento, conforme bem observado nos seguintes entendimentos:

RECURSO ORDINÁRIO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. "PEJOTIZAÇÃO TRABALHISTA". CONTRATO DE NATUREZA CIVIL . PEDIDO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. **A Justiça do Trabalho tem competência material para o julgamento de ação com pedido de reconhecimento de vínculo empregatício** e consequente pagamento das verbas trabalhistas, conforme art. 114 da Constituição Federal. Independentemente da existência de contrato de natureza civil firmado entre as partes, o reconhecimento ou não do vínculo empregatício implica em análise do mérito da demanda, devendo o pedido inicial ser apreciado por esta Justiça Especializada . (TRT-23 00000812720245230006, Relator.: PAULO ROBERTO RAMOS BARRIONUEVO, 1ª Turma - Gab. Des. Paulo Barrionuevo)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PRELIMINAR DE NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. AUSÊNCIA DE PREENCHIMENTO DOS REQUISITOS DO ARTIGO 896, § 1º-A, INCISOS I E IV, DA CLT . A parte não indicou, na petição do recurso de revista, o trecho do acórdão do recurso ordinário em que se encontra pre questionada a matéria objeto de sua irrisignação, como ordena o artigo 896, § 1º-A, inciso I, da CLT, de forma que as exigências processuais contidas no dispositivo em questão e no seu inciso IV não foram satisfeitas. Agravo desprovido. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. LITÍGIO ACERCA DA FRAUDE NA CONTRATAÇÃO DO OBREIRO. CORRETOR DE SEGUROS . RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO . Cinge-se a controvérsia em definir a competência da Justiça do Trabalho para analisar demanda relativa à fraude na contratação do trabalhador por meio do artifício da "pejotização". A competência se fixa em razão da causa de pedir e do pedido formulado na inicial. Na hipótese dos autos, houve pedido de reconhecimento de vínculo de emprego com fundamento na contratação fraudulenta realizada pela reclamada (contratação de empregado através de contrato de franquia), sendo patente, pois, a competência desta Justiça especializada. Precedentes. Agravo desprovido. CONTRADITA DE TESTEMUNHA. DECISÃO DO REGIONAL EM CONFORMIDADE COM A SÚMULA Nº 357 DO TST . Cinge-se a controvérsia no pedido da reclamada para desconsideração do depoimento prestado pela testemunha do autor , ao argumento de que o depoente possui ação contra a empresa, não possuindo isenção para depor em Juízo. Consta da decisão do Regional que , "de acordo com a remansosa jurisprudência do C. TST, em atenção à Súmula 357, somente é possível o acolhimento de contradita de testemunha que move ação com mesmo objeto contra o empregador quando efetivamente evidenciado nos autos a ocorrência de troca de favores entre os trabalhadores - o que não se verifica no caso em questão, até porque a testemunha sequer foi contraditada no momento oportuno, sob pena de ofensa aos direitos constitucionais previstos nos arts. 5º, XXXV e LV, da CF/88". Assim, não há que se falar em provimento do agravo , tendo em vista a decisão agravada encontrar-se em conformidade com a Súmula nº 357 do TST. Agravo desprovido. DECLARAÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO. CORRETOR DE SEGUROS. TENTATIVA DA RECLAMADA DE MASCARAR ESPÉCIE DE RELAÇÃO JURÍDICA. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS RECONHECIDA. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DE CONTRATO DE FRANQUIA. PESSOALIDADE, HABITUALIDADE, SUBORDINAÇÃO E ONEROSIDADE DEMONSTRADAS. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA Nº 126 DO TST . Cinge-se a controvérsia em perquirir acerca do reconhecimento de vínculo do autor, contratado como vendedor de seguros. Argumenta o obreiro que foi compelido a constituir uma empresa, pessoa jurídica , e a formalizar instrumento particular de contrato

de franquia. Consta da decisão regional que , "reconhecida pela reclamada a prestação de serviços, era desta o ônus de comprovar a ausência dos requisitos inerentes à relação de emprego (art. 818, da CLT e art. 373, II, do CPC/2015), ou seja, cabia à empresa comprovar que os serviços prestados pela reclamante não se revestiram de caráter oneroso, pessoal, contínuo e mediante subordinação. Deste encargo não se desvencilhou a contento", bem como que, "da análise dos depoimentos, verifica-se que as testemunhas confirmaram a existência dos pressupostos da pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade, necessários ao reconhecimento do vínculo empregatício no período reclamado". Assim, para afastar essas premissas fáticas consignadas no acórdão regional, seria necessário rever a valoração do conjunto probatório, providência não permitida nesta instância recursal de natureza extraordinária, ante o óbice previsto na Súmula nº 126 do TST. Agravo desprovido. DIFERENÇAS DE COMISSÕES RELATIVAS A VENDAS REALIZADAS A PRAZO. CONFISSÃO DA PRÓPRIA RECLAMADA DE QUE CESSOU O PAGAMENTO DAS COMISSÕES COM A SAÍDA DO AUTOR. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA Nº 126 DO TST . Trata-se de pedido de pagamento de comissões relativas às vendas realizadas a prazo cujas parcelas tenham vencido após o término do contrato de trabalho. Consta da decisão regional que "a própria reclamada admitiu a cessação do pagamento de comissões após a saída do autor (ID. af48402 - Pág. 58), com amparo no contrato de franquia realizado, circunstância que, evidentemente, não pode obstar o recebimento de comissões sobre as vendas realizadas a prazo pelo autor". Qualquer entendimento contrário ao exposto pela Corte de origem necessariamente ensejaria o revolvimento, por esta instância recursal de natureza extraordinária, da valoração das provas e dos fatos dos autos, porém esta diligência lhe é vedada, nos termos da Súmula nº 126 do TST. Agravo desprovido" (Ag-AIRR-1001024-66.2019.5.02.0077, 3ª Turma, Relator Desembargador Convocado Marcelo Lamego Pertence, DEJT 14/06/2024).

Na prática, a relevância dessa definição é grande porque a pejetização costuma envolver uma prova complexa e muito ligada ao cotidiano da prestação. Por isso, o entendimento que mantém a competência trabalhista nesses casos preserva um “ambiente processual” historicamente voltado a reconstruir a primazia da realidade para além da forma contratual, sem tratar a PJ, por si só, como elemento conclusivo, como podemos analisar no seguinte agravo:

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELOS RECLAMADOS. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E DA LEI 13.467/2017 . 1. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CORRETOR DE SEGUROS. PEDIDO DE VÍNCULO DE EMPREGO . PEJOTIZAÇÃO. DECISÃO MONOCRÁTICA DO RELATOR QUE DENEGA SEGUIMENTO AO AGRAVO DE INSTRUMENTO. NÃO DEMONSTRAÇÃO DO PREENCHIMENTO DOS PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE DO RECURSO DE REVISTA. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA . CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO. I. Fundamentos da decisão agravada não desconstituídos. II . **Esta Corte Superior já se manifestou no sentido de que compete à Justiça do Trabalho dirimir controvérsias consistentes em julgar os elementos caracterizadores do vínculo de emprego e acerca da fraude a que se refere o artigo 9º da CLT, inclusive no caso de "pejotização"**. Precedentes. III. Agravo de que se

conhece e a que se nega provimento . (TST - Ag-AIRR: 00175430920175160015, Relator.: Alexandre Luiz Ramos, Data de Julgamento: 15/10/2024, 4ª Turma, Data de Publicação: 18/10/2024)

Em síntese, pode-se afirmar que, quando o pedido é de reconhecimento de vínculo e a causa de pedir aponta fraude/pejotização, prevalece, na jurisprudência trabalhista, a compreensão de que a Justiça do Trabalho é competente para julgar, justamente porque o núcleo do litígio está na existência (ou não) de relação empregatícia e na aplicação do filtro antifraude do art. 9º da CLT, e não na simples análise de um contrato civil isolado.

#### **4.2 ARE 1532603 (Tema 1389): o que está em discussão e o que pode mudar**

O Supremo Tribunal Federal reconheceu repercussão geral para decidir se é lícita a contratação civil de trabalhador autônomo ou de pessoa jurídica para prestação de serviços, e também para definir a competência (Justiça do Trabalho ou Justiça comum) para as causas em que se discute fraude nesses contratos e o ônus de provar a alegada fraude (se do trabalhador/autor ou da empresa contratante).

Como consequência do reconhecimento da repercussão geral, houve determinação de suspensão nacional de processos que tratam da licitude da contratação de trabalhador autônomo ou PJ para prestação de serviços (o fenômeno rotulado como “pejotização”).<sup>15</sup> Ao mesmo tempo, o STF tem feito delimitação do alcance do debate, como quando esclareceu que o julgamento sobre pejotização (Tema 1389) não abrange relações de trabalho intermediadas por aplicativos, dada a especificidade do tema<sup>16</sup>.

Nesse caso, podemos ter a validação ou a restrição da contratação civil, ou seja, se o STF afirmar uma leitura mais permissiva pode haver expansão de modelos civis; se afirmar uma leitura mais trabalhista (especialmente quando houver dependência/subordinação), vai ser reforçado o art. 9º da CLT como filtro contra simulações. Ao se definir a competência teremos a definição de onde será julgado e qual será a justiça que servirá de “ambiente interpretativo” para o conflito. Sobre o

---

<sup>15</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. STF suspende processos em todo o país sobre licitude de contratos de prestação de serviços. 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: 27 dez. 2025.

<sup>16</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Julgamento sobre pejotização não abrange relações de trabalho intermediadas por aplicativos. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/julgamento-sobre-pejotizacao-nao-abrange-relacoes-de-trabalho-intermediadas-por-aplicativos/>. Acesso em: 27 dez. 2025.

ônus da prova será crucial para definir qual parte terá responsabilidade de comprovação, o empregado ou o empregador.

Diante disso, o Tema 1389 revela-se decisivo não apenas para esclarecer os limites da pejetização, mas também para definir parâmetros práticos de julgamento dessas controvérsias. A tese a ser fixada pelo STF poderá influenciar diretamente a expansão ou a contenção de contratações civis no mercado de trabalho, além de determinar qual Justiça será competente para analisar essas disputas e quem deverá provar a eventual fraude. Assim, o julgamento tende a produzir impactos relevantes na proteção do trabalhador, na segurança jurídica das empresas e no modo como o Judiciário brasileiro qualifica, na prática, a fronteira entre autonomia real e relação de emprego disfarçada.

O ônus da prova é, talvez, o ponto mais decisivo para entender por que o Tema 1389 pode ter impacto maior do que aparenta. Mesmo quando o Direito reconhece o filtro antifraude, ele depende de prova. E em casos de pejetização, é comum que os elementos mais importantes (contratos internos, mensagens, sistemas de metas, controle de acesso, ordens de serviço, registros de login, relatórios de desempenho) estejam sob controle da empresa.

Diante desse cenário, podemos concluir que, para preservar a coerência com a lógica protetiva do Direito do Trabalho, uma vez admitida a prestação de serviços, que recaia sobre o empregador a incumbência de demonstrar que a relação não se deu sob os requisitos do art. 3º da CLT. Esse entendimento evita que a exigência probatória se transforme em obstáculo ao trabalhador, justamente nos casos em que a fraude é documentalmente concentrada na empresa, como podemos retirar das jurisprudências:

EMENTA RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. PEJOTIZAÇÃO. Tendo o reclamado admitido a prestação de serviços do reclamante em seu favor, na condição de prestador de serviços, atraiu para si o ônus da prova, nos termos do artigo 818, II, da CLT. Situação fática que evidencia a "pejotização", com o intuito de mascarar a relação de emprego e suprimir direitos trabalhistas do reclamante. Aplicação do art. 9º da CLT. Recurso ordinário do reclamado não provido. (TRT-4 - ROT: 00204160620225040802, Relator.: CARLOS ALBERTO MAY, Data de Julgamento: 30/10/2023, 2ª Turma)

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. "PEJOTIZAÇÃO". ÔNUS DA PROVA. Em razão do reconhecimento da prestação de serviços, mas de forma diversa à previsão do artigo 3º, da CLT, incumbia às reclamadas o ônus de comprovar sua alegação, nos termos do art. 818, II, da CLT, do qual se desincumbiram, sendo o válido o contrato comercial existente entre as

reclamadas e a empresa do reclamante. (TRT-2 - ROT: 1001160-87.2022.5.02.0035, Relator.: RENATA DE PAULA EDUARDO BENETI, 18ª Turma)

Sendo assim, é possível entender que o Tema 1389 vai definir três pontos centrais: se a contratação por PJ é válida, qual Justiça julga casos de fraude e quem deve provar a fraude. Como, na pejotização, a maior parte das provas costuma ficar com a empresa, faz mais sentido que, se a prestação de serviços for admitida, o empregador tenha que demonstrar que não existiam os requisitos do art. 3º da CLT. Assim, fica mais difícil que uma fraude seja “protegida” só pela falta de documentos nas mãos do trabalhador.

#### **4.3 Impactos sociais e econômicos: da insegurança jurídica ao custo social da pejotização**

A pejotização não é apenas um tema de qualificação jurídica de contratos. Ela se converteu em problema estrutural porque toca simultaneamente na forma de organização produtiva contemporânea, no financiamento do sistema de proteção social, e no próprio equilíbrio constitucional entre livre iniciativa e valor social do trabalho. O julgamento com repercussão geral no STF referente ao ARE 1.532.603 (Tema 1389) discute pontos altamente sensíveis para o direito trabalhista: a competência da Justiça do Trabalho, licitude da contratação de autônomo/PJ, e o ônus da prova relacionado à alegação de fraude.

O problema é que, no cotidiano do processo trabalhista, “terceirização” e “pejotização” podem ser confundidas (ou propositadamente aproximadas), embora operem em estruturas diferentes: terceirização envolve relação triangular; pejotização, muitas vezes, envolve a contratação direta do trabalhador travestida de relação empresarial.

Nesse cenário existe a transferência de riscos econômicos e sociais para o trabalhador. Ao atuar como PJ, ele passa a absorver custos de manutenção da estrutura (contabilidade, tributos, contribuições), enfrenta maior instabilidade de renda e, muitas vezes, perde a rede tradicional de proteção trabalhista. O debate não é meramente retórico: ele aponta que, quando a contratação PJ é imposta como condição de trabalho e funciona, na prática, como emprego, há um efeito corrosivo sobre direitos sociais e sobre o equilíbrio da relação contratual, em especial quando se considera a assimetria de poder entre tomadores e trabalhadores.

Além da dimensão individual, a pejetização possui externalidades coletivas. Um estudo feito por Nelson Marconi, coordenador do curso de graduação em administração pública da FGV, e Marco Capraro Brancher, consultor da FGV, estima que a pejetização “custou ao menos R\$ 89 bilhões” de arrecadação aos cofres públicos. Esses dados evidenciam que a pejetização não é apenas “arranjo contratual individual”, mas um potencial fator de reorganização de contribuições, com efeitos diretos sobre às políticas públicas.<sup>17</sup>

Para estimar os tributos pagos pelos efetivos trabalhadores por conta própria, multiplicamos o número adicional de trabalhadores, em relação a 2017, pelos valores anuais de arrecadação média apresentado na primeira coluna da Tabela 3. Estes valores, acumulados entre 2018 e 2023, somam 6,7 bilhões de reais (a preços do último trimestre de 2023). Assim, procedendo ao cálculo da diferença entre o que poderia ter sido arrecadado caso eles fossem celetistas e o que foi arrecadado dada sua atuação como pessoas jurídicas, estimamos que desde 2018 o Fisco deixou de arrecadar quase 144 bilhões de reais, caso todos os novos trabalhadores por conta própria formais após 2017 fossem empregados de empresas do Lucro Real ou Lucro Presumido, ou quase 89 bilhões de reais, caso fossem empregados de empresas no Simples Nacional. Aplicando a mesmo raciocínio para o FGTS, estimamos que desde 2018 mais de 15 bilhões de reais deixaram de ser recolhidos<sup>9</sup>, o que representa uma perda de mais de 40% da arrecadação para o Fundo em 2023, com impactos significativos para o financiamento de importantes políticas públicas como programas habitacionais, saneamento e mobilidade urbana. (MARCONI; BRANCHER, 2024, p. 12-14)<sup>18</sup>

Diante disso, a pejetização deve ser compreendida como um fenômeno que ultrapassa a forma contratual e produz efeitos relevantes tanto na proteção individual do trabalhador quanto no financiamento coletivo do sistema social. O julgamento do Tema 1389 tende a ser decisivo para estabelecer limites e critérios sobre a licitude dessas contratações, definir o foro competente e ajustar o ônus da prova em alegações de fraude. Em última análise, a tese a ser fixada pelo STF influenciará diretamente o equilíbrio entre livre iniciativa e valor social do trabalho, com impactos concretos na dinâmica do mercado e nas políticas públicas.

---

<sup>17</sup> UOL ECONOMIA. Pejetização custou ao menos R\$ 89 bilhões aos cofres públicos, diz estudo. 26 abr. 2025. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2025/04/26/pejetizacao-custos.htm>. Acesso em: 27 dez. 2025.

<sup>18</sup> MARCONI, Nelson; BRANCHER, Marco Capraro. Nota técnica sobre os impactos da pejetização sobre a arrecadação tributária. São Paulo: FGV, jun. 2024. Disponível em: <https://eaesp.fgv.br/producao-intelectual/nota-tecnica-sobre-impactos-pejetizacao-sobre-arrecadacao-tributaria>. Acesso em: 05 jan. 2026.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Direito do Trabalho tem um papel essencial ao tentar assegurar condições mínimas de proteção ao trabalhador e buscar reduzir desigualdades que se repetem nas relações de trabalho, especialmente em períodos de mudanças na forma de organização das empresas e de maior flexibilização dos contratos. Nessa perspectiva, a atuação do Estado e a interpretação das normas devem estar guiadas pela dignidade da pessoa humana, cabendo ao ordenamento assegurar um estado mínimo de direitos que permita concretizar, de forma efetiva, a igualdade material e o exercício das liberdades no cotidiano social.

Ao longo deste trabalho, buscou-se analisar a pejetização e a competência da Justiça do Trabalho a partir do exame do Tema 1389 (ARE n.º 1.532.603) da repercussão geral do STF, tomando como pano de fundo as transformações recentes nas formas de contratação e seus efeitos na proteção jurídica do trabalho. Nesse sentido, a questão central que orientou a pesquisa foi compreender quais parâmetros jurídicos permitem diferenciar contratações civis legítimas da pejetização fraudulenta, com atenção especial à competência da Justiça do Trabalho para apreciar alegações de fraude.

Como hipótese de investigação, partimos da ideia de que a pejetização, quando utilizada como “fachada” para manter subordinação e dependência, não pode ser enfrentada apenas pelos critérios dos contratos, sendo necessária uma leitura orientada pela realidade concreta da prestação e pelo filtro antifraude do art. 9º da CLT.

A pesquisa confirmou esse pressuposto na medida em que evidenciou que o ponto decisivo não é o nome do contrato, mas a coerência entre forma e prática: havendo elementos típicos do vínculo, a contratação civil deixa de ser expressão de autonomia e passa a indicar uma possível fraude. Para alcançar esses resultados, adotou-se uma abordagem qualitativa, bibliográfica e documental, com análise de doutrina, legislação e jurisprudência recente, organizando o percurso em três eixos:

bases conceituais e critérios do vínculo, limites constitucionais das contratações civis, e o debate do Tema 1389, incluindo competência, prova e impactos.

No plano empírico e social, o estudo também demonstrou que a pejetização não é um fenômeno isolado: ela se conecta a uma lógica de flexibilização e redução de custos e produz consequências que ultrapassam o caso individual, como a precarização das relações de trabalho e efeitos sobre FGTS, seguridade e outras dimensões coletivas. Esse cenário, inclusive, se reflete no crescimento de demandas relacionadas ao reconhecimento de vínculo, reforçando a relevância prática do Tema 1389 para a organização do sistema de justiça e para a proteção do trabalhador.

No que diz respeito à competência e à prova, a análise das decisões expostas no trabalho indica que o enfrentamento da fraude depende de reconstrução cuidadosa da prestação de serviços e da distribuição adequada dos encargos probatórios, sobretudo quando a empresa sustenta busca justificar a relação como civil.

Em síntese, a pesquisa contribui ao sistematizar um caminho de análise que evita generalizações: nem toda contratação por PJ deve ser automaticamente tida como ilícita, mas também não é juridicamente suficiente presumir licitude apenas porque há contrato civil. O parâmetro mais consistente, dentro do recorte adotado, é o exame do caso concreto à luz da primazia da realidade e do filtro do art. 9º da CLT, especialmente diante da tensão constitucional entre livre iniciativa e proteção do trabalho.

Por isso, o Tema 1389 se apresenta como decisivo: a tese a ser firmada tem potencial de redefinir os contornos práticos dessas controvérsias, influenciando a forma como o Judiciário distinguirá autonomia real e vínculo encoberto, com reflexos diretos sobre a efetividade da tutela trabalhista e sobre impactos coletivos associados à pejetização.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital* [recurso eletrônico]. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018. (Mundo do trabalho).

BARBOSA, Attila Magno e Silva;ORBEM, Juliani Veronezi. “Pejotização”: precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas. *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM*, Santa Maria, v. 10, n. 2, p. 1–?, 2015. Disponível em: <https://www.ufsm.br/redevistadireito>. Acesso em: 27 dez. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Julgamento sobre pejotização não abrange relações de trabalho intermediadas por aplicativos*. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/julgamento-sobre-pejotizacao-nao-abrange-relacoes-de-trabalho-intermediadas-por-aplicativos/>. Acesso em: 27 dez. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *STF suspende processos em todo o país sobre licitude de contratos de prestação de serviços*. 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: 27 dez. 2025.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Pejotização e o tema 725 do STF*. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região*, Fortaleza, v. 43, n. 43, p. 197–202, 2024. Disponível em: <https://revistas.trt7.jus.br/REVTRT7/article/view/187>. Acesso em: 21 dez. 2025.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. *Empresas economizam com “pejotização” de contratos, mas causam prejuízos a médicos e pacientes*. Disponível em: <https://portal.cfm.org.br/noticias/empresas-economizam-com-pejoticao-de-contratos-mas-causam-prejuizos-a-medicos-e-pacientes>. Acesso em: 27 dez. 2025.

CONSULTOR JURÍDICO. *STF vai decidir regras sobre vínculos trabalhistas e contratações PJs*. 19 nov. 2025. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2025-nov-19/stf-vai-decidir-regras-sobre-vinculos-trabalhistas-e-contratacoes-pjs/>. Acesso em: 27 dez. 2025.

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

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Pejotização*. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 8, n. 80, p. 17–26, jul./dez. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/160204>. Acesso em: 27 dez. 2025.

FREITAS, E. V. da S.; SANTOS, W. S.; LIMA, J. L. A. de. Pejotização: relação de trabalho e a convergência entre o código civil e a CLT. *Revista JRG de Estudos Acadêmicos*, São Paulo, v. 8, n. 19, p. e082469, 2025. DOI: 10.55892/jrg.v8i19.2469. Disponível em: <https://revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/2469>. Acesso em: 27 dez. 2025.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. *A nova competência material da Justiça do Trabalho: considerações iniciais sobre a Emenda Constitucional n. 45*, de 08/12/2004. *Revista Opinião Jurídica*, [Fortaleza], n. 4, p. 270–294, jul./dez. 2004.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. *Convite ao estudo da hermenêutica em Direito do Trabalho*. Fortaleza: Excola, 2017.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. *O STF e a pejotização nas relações de trabalho*. Excola, 1 fev. 2025. Disponível em: <https://www.excolasocial.com.br/o-stf-e-a-pejotizacao-nas-relacoes-de-trabalho/>. Acesso em: 5 jan. 2026.

MARCONI, Nelson; BRANCHER, Marco Capraro. *Nota técnica sobre os impactos da pejotização sobre a arrecadação tributária*. São Paulo: FGV, jun. 2024. Disponível em: <https://eaesp.fgv.br/producao-intelectual/nota-tecnica-sobre-impactos-pejotizacao-so-bre-arrecadacao-tributaria>. Acesso em: 5 jan. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Declaração de Filadélfia*. 1944.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Recomendação n. 198 — Relação de Trabalho*. 2006.

PEJOTIZAÇÃO no contexto sociocultural brasileiro. *Áskesis – Revista dos Discentes do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UFPel*, Pelotas, v. 5, n. 1, p. 95–?, jan./jun. 2016.

RESENDE, Ricardo. *Direito do Trabalho - 9ª Edição* 2023. 9. ed. Rio de Janeiro: Método, 2023. E-book. p.Capa. ISBN 9786559648719. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559648719/>. Acesso em: 05 jan. 2026.

SILVA, Laércio Lopes da; SILVA, João Francisco da. *A competência da justiça do trabalho na jurisprudência do STF: a pejotização e competência em matéria fática*. *Contribuciones a Las Ciencias Sociales*, São José dos Pinhais, v. 17, n. 12, p. 1–28, 2024.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005.

UOL ECONOMIA. *Pejotização custou ao menos R\$ 89 bilhões aos cofres públicos, diz estudo*. 26 abr. 2025. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2025/04/26/pejotizacao-custos.htm>. Acesso em: 27 dez. 2025.