

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Gil César Costa De Paula; Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi – Florianópolis: CONPEDI, 2026.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-610-8

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Constituição, Processo e Justiça Social: o papel da jurisdição constitucional na efetivação de direitos

2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. IX Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2026: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI
DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

22 a 26 de junho de 2026

APRESENTAÇÃO

GT 29 – DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

COORDENAÇÃO:

Prof. Dr. Gil César Costa de Paula – Docente do Curso de Graduação em Direito e do Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás). Secretário-Executivo da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (EJUD18/TRT18). Doutor em Educação. Pós-Doutor em Direito.

Profa. Dra. Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi – Docente dos Cursos de Graduação e Pós-Graduação em Direito da UNIJUÍ e da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI – Campus de Santo Ângelo).

APRESENTAÇÃO DOS TRABALHOS

É com elevado senso de responsabilidade acadêmica e profunda satisfação intelectual que apresentamos ao público científico os trabalhos selecionados para integrar a publicação nos

reestruturação produtiva acelerada, a plataformação da economia, a disseminação da inteligência artificial nos processos decisórios do mercado laboral, a intensificação das formas de controle algorítmico, a crise do modelo sindical tradicional e o aprofundamento das desigualdades estruturais colocam em xeque os fundamentos teóricos e normativos que sustentam a proteção trabalhista construída ao longo do século XX. Ao mesmo tempo, emergem novas categorias de vulnerabilidade — de gênero, de raça, de condição física e de classe —, que desafiam as fronteiras disciplinares do Direito do Trabalho e impõem o diálogo com a teoria dos direitos humanos, a sociologia jurídica, a filosofia política e a crítica decolonial.

Os vinte e dois artigos que compõem este grupo de trabalho refletem, com rigor metodológico e criatividade analítica, esse panorama complexo. Organizados em torno de eixos temáticos que se entrecruzam — plataformação e uberização; inteligência artificial e automação; saúde mental e meio ambiente do trabalho; novos regimes de jornada; inclusão e diversidade; interseccionalidade de raça e gênero; trabalho escravo e vulnerabilidades estruturais; pensamento decolonial e sindicalismo —, os textos aqui reunidos expressam o estado da arte da pesquisa juslaboral brasileira e contribuem de modo relevante para o avanço do debate científico na área.

O primeiro eixo temático que se destaca é o da plataformação do trabalho e da subordinação algorítmica. O artigo de Gabriela Nunes Rodrigues e Silvia Gabriele Correa Tavares, intitulado “A ‘Uberização’ do Trabalho e a Precarização das Condições Laborais: uma Análise à Luz do Ordenamento Jurídico Brasileiro”, examina de forma minuciosa como as plataformas digitais reconfiguram a estrutura tradicional de emprego, ao impor mecanismos de controle algorítmico que geram novas formas de subordinação disfarçadas de autonomia, concluindo pela insuficiência do marco normativo vigente. O artigo de Munique Soares Felix, Marcelino Meleu e Feliciano Alcides Dias, “Trabalho por Plataformas Digitais e Subordinação Algorítmica: da Igualdade Complexa à Proteção do Precarizado”, aprofunda a análise a partir do referencial teórico de Michael Walzer, demonstrando como a gestão

Machado, no artigo “O Impacto da Inteligência Artificial nas Relações de Trabalho”, investigam a suficiência do ordenamento jurídico brasileiro para assegurar a dignidade do trabalhador diante da automação em massa, analisando o PL 2.338/2023 e os riscos da denominada subordinação algorítmica. Por seu turno, Heber Clemente Benatti, em “Tecnologia e Cultura Organizacional: em qual Nível da Cultura Organizacional a Tecnologia pode Impactar a Redução do Passivo Trabalhista nas Organizações?”, adota o modelo de Schein para demonstrar como a adoção de sistemas de informação, quando alinhada aos valores corporativos, pode transformar a gestão trabalhista de reativa em preventiva, com atenção especial ao cumprimento da LGPD.

O segundo eixo temático de expressiva presença neste grupo é o da saúde mental, direito à desconexão e riscos psicossociais no meio ambiente do trabalho. Alvaro dos Santos Maciel e Saulo Bichara Mendonça, no artigo “Direito à Desconexão e Síndrome de Burnout no Teletrabalho: a NR-1 como Marco da Responsabilidade Civil do Empregador”, demonstram que a Portaria MTE nº 1.419/2024, ao incluir os riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos, opera como fator de inversão qualificada do ônus probatório, configurando nexos causais entre a conduta patronal e o dano psíquico no contexto do teletrabalho. Aryanne Rodrigues dos Reis e Silvia Gabriele Correa Tavares, em “Direito à Desconexão e o Dano Existencial na Era Digital: Análise Jurisprudencial e Fundamentos Constitucionais”, evidenciam, a partir de dois julgados paradigmáticos do TST, a heterogeneidade jurisprudencial na proteção ao tempo existencial e a necessidade de uniformização de critérios decisórios. Maria Luíza Lana Bretas Côrtes e Vanessa Rocha Ferreira, em “Violência Psicossocial contra a Mulher: NR-1 e o Compliance Trabalhista”, examinam os avanços normativos introduzidos pela NR-1 no enfrentamento da violência psicológica no ambiente laboral, especialmente no que afeta as mulheres. Andrea Antico Soares, no denso artigo “Assédio Moral Sistêmico como Risco Psicossocial: Invisibilização Institucional, Adoecimento Mental e os Limites Estruturais da NR-01”, alicerçado no materialismo histórico-dialético e em dados epidemiológicos do Observatório SmartLab /INSS, demonstra que a invisibilização institucional do adoecimento mental tem lógica

concluindo pela necessidade de instrumentos regulatórios equilibrados. Valena Jacob Chaves e Augusto Cesar Costa Ferreira, em “Projeto-Piloto 4 Day Week e a PEC nº 8/2025”, apresentam dados empíricos de 19 empresas brasileiras participantes do modelo 100-80-100, demonstrando que a redução da carga horária para 35 horas semanais mostrou-se economicamente produtiva e funcionou como catalisador tecnológico para a prevenção de riscos psicossociais.

No campo da inclusão, diversidade e vulnerabilidades estruturais, destacam-se cinco artigos de forte carga crítica. Alvaro dos Santos Maciel, em “Trabalho, Cidadania e Pessoas com Deficiência: a Superação do Paradigma Econômico e a Proteção Jurídica Emancipatória”, articula a teoria do reconhecimento de Axel Honneth e a crítica à racionalidade econômica de André Gorz para demonstrar que, não obstante os avanços normativos, persiste uma “inclusão inópia” que não rompe com as estruturas excludentes. Germano Campos Silva e Gheovanna Santos da Silva, em “Ressocialização e Precarização das Relações de Trabalho: os Desafios à Reinserção Social de Egressos do Sistema Prisional”, evidenciam que os obstáculos à reinserção de egressos prisionais não decorrem exclusivamente da condição penal, mas da interação entre baixa escolaridade, estigma social e um mercado de trabalho progressivamente excludente. Anna Clara Carvalho Reis e Roberta Freitas Guerra, no instigante artigo “Raízes do Pensamento Justrabalhista Contemporâneo Brasileiro: uma Análise Decolonial sobre as Matrizes Cognitivas Construtoras de Conceitos e Institutos do Direito do Trabalho”, empreendem pesquisa quanti-qualitativa sobre os programas analíticos de Universidades Federais, concluindo que o conhecimento eurocêntrico influencia de modo significativo o que se ensina sobre a formação histórica justrabalhista no Brasil.

No mesmo eixo, dois artigos aprofundam a discussão a partir do enfoque interseccional de raça e gênero, articulando-a às múltiplas fases da vida laboral. Carla de Santana Souza Maciel, Rosane Teresinha Porto e Wesley Roberto Mariano da Silva, no artigo “Mulheres Negras no Mundo do Trabalho: Interseccionalidade, Desigualdades Estruturais e Acesso à Justiça”, investigam, mediante método hipotético-dedutivo apoiado em revisão bibliográfica,

Em diálogo direto com essa reflexão, Wesley Roberto Mariano da Silva, Rosane Teresinha Porto e Carla de Santana Souza Maciel, no artigo “Trabalho Infantil e Racismo Estrutural: entre a Promessa Normativa e a Seletividade da Proteção à Infância Negra”, deslocam a análise interseccional para a infância, examinando, a partir de abordagem qualitativa e dedutiva fundada em legislações, relatórios institucionais e bases de dados do IBGE, do FNPETI, da UNICEF e do Ministério do Trabalho e Emprego, em que medida o marco normativo formado pela Constituição Federal de 1988, pelo Estatuto da Criança e do Adolescente e pelo Estatuto da Igualdade Racial enfrenta o trabalho infantil de modo verdadeiramente antirracista. Os autores sustentam que o racismo estrutural, enraizado nas instituições e na cultura brasileira, limita a formulação e a implementação de políticas públicas efetivamente transversais e interseccionais, de sorte que a dimensão étnico-racial permanece tratada de forma insuficiente ou residual, reproduzindo um ciclo de exploração que recai desproporcionalmente sobre a infância negra e pobre.

Lidos em conjunto, os dois artigos revelam a persistência de um duplo obstáculo — de gênero e de raça — que atravessa, do início ao longo de toda a trajetória produtiva, a vida laboral das mulheres e das crianças negras brasileiras, e reforçam a urgência de uma agenda de pesquisa juslaboral genuinamente interseccional, capaz de superar a neutralidade aparente do discurso jurídico-formal e de enfrentar, na prática institucional e decisória, as desigualdades estruturais que o racismo e o patriarcado impõem ao mundo do trabalho.

O quinto eixo temático agrupa contribuições que articulam o Direito do Trabalho com os Direitos Humanos e o Sistema Interamericano. Bruna Flora Brosque e Isabel de Oliveira Antonio, no artigo “Meio Ambiente do Trabalho como Direito Humano: Estudo do Caso Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus perante a Corte Interamericana”, demonstram que a tragédia de Santo Antônio de Jesus não decorreu de evento isolado, mas de um contexto estrutural de vulnerabilidade social, negligência estatal e precarização do meio ambiente do trabalho, impondo deveres de prevenção ao Estado e aos empregadores. Tiago Moita Koury Alves e Valena Jacob Chaves, em “A Figura do Monitor nos Processos

Almeida, em “Entre Fragilização e Resiliência: o Desmantelamento Sindical no Brasil e a Experiência Argentina (1990–2017) em Perspectiva Comparada”, demonstram, mediante análise comparada, que a fragilização sindical brasileira é fruto de processo histórico, jurídico e sociopolítico mais amplo que antecede a Reforma Trabalhista de 2017, e que a Argentina preservou maior capacidade institucional de resistência sindical. Sérvio Túlio Macedo Estácio e Vanessa Rocha Ferreira, em “Amazônia 4.0 e a Nova Morfologia do Trabalho: Desenvolvimento para Quem?”, analisam criticamente a proposta da Amazônia 4.0 a partir da nova morfologia do trabalho e do paradigma do trabalho decente, concluindo que, sem políticas públicas estruturantes, a proposta tende a reproduzir a precarização das relações laborais na região.

Dois textos de caráter mais dogmático, mas igualmente relevantes, completam o conjunto. Gabriel Chiusoli Ruscito e Beatriz Ferraz Gorgatti, em “Reflexões sobre a Aplicação do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana no Direito do Trabalho Brasileiro”, investigam as concepções, componentes e conteúdos da dignidade (a partir de Rao, Sarmento e Barroso), alertando para os riscos de seu uso retórico e propondo a reflexão emancipatória nas relações laborais. Camilla Marchioro, Eduarda Zago e Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi, em “Desafios Jurídicos da Multiculturalidade Intergeracional: Reconfiguração de Valores e Expectativas Laborais”, investigam a tensão entre as expectativas laborais das gerações Millennial e Z e a CLT de 1943, identificando lacunas normativas profundas e propondo adequações regulatórias calcadas na Constituição Federal.

O conjunto dos trabalhos aqui apresentados, para além de sua relevância individual, forma um mosaico coerente que aponta para os nós críticos do Direito do Trabalho brasileiro no atual estágio do capitalismo. A precarização estrutural, a invisibilização dos riscos psicossociais, a insuficiência normativa diante das novas morfologias do trabalho, os desafios da inclusão substantiva — inclusive sob o prisma interseccional de raça e gênero — e a necessidade de releitura crítica dos fundamentos teóricos do ramo são temas que perpassam, com diferentes ênfases e perspectivas metodológicas, a totalidade dos artigos reunidos neste

Os Coordenadores

Prof. Dr. Gil César Costa de Paula

Pontifícia Universidade Católica de Goiás – PUC Goiás

Escola Judicial do TRT da 18ª Região – EJUD18/TRT18

Profa. Dra. Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi

UNIJUÍ / URI – Campus Santo Ângelo

PEJOTIZAÇÃO COMO FATOR DESESTRUTURANTE DO DIREITO DO TRABALHO

PEJOTIZATION AS A DISRUPTIVE FACTOR IN LABOR LAW

Laura Gomes Ribeiro Farchi ¹
Iara Marthos Águila ²
Silvio Marques Garcia ³

Resumo

Este artigo analisa o fenômeno jurídico da contratação de prestação de serviços entre pessoas jurídicas distintas, prática cada vez mais comum no contexto atual das relações de trabalho, bem como a utilização dessa prática para ocultar verdadeiras relações de emprego, a chamada pejotização. O estudo problematiza a licitude dessa forma de contratação, especialmente quando utilizada como mecanismo de afastamento da incidência da legislação trabalhista, questionando em que medida a autonomia da vontade das partes é suficiente para legitimar essas relações. Utilizando o método dedutivo, a pesquisa parte de premissas gerais do Direito do Trabalho, tais como os princípios da primazia da realidade e da proteção, para examinar situações em que se verifica a eventual configuração de fraude. Para tanto, realiza-se revisão de literatura com base em artigos científicos e obras especializadas sobre o tema. O problema central questiona se a formalização contratual entre pessoas jurídicas deve prevalecer como expressão da liberdade contratual ou se essa formalização pode ser desconstituída quando evidenciado o desvirtuamento da relação jurídica com o objetivo de encobrir vínculo empregatício.

Palavras-chave: Pejotização, Relação de emprego, Primazia da realidade, Flexibilização trabalhista, Fraude trabalhista

Abstract/Resumen/Résumé

This article analyzes the legal phenomenon involving service provision contracts between distinct legal entities, a practice that has become increasingly common in contemporary labor relations, as well as the use of this arrangement to conceal genuine employment

contracting, especially when used as a mechanism to circumvent the application of labor legislation, questioning to what extent the autonomy of the parties' will is sufficient to legitimize such relationships. Using the deductive method, the research is grounded on general principles of Labor Law, such as the primacy of reality and the principle of protection, in order to examine situations in which fraud may be characterized. To this end, a literature review was conducted based on scientific articles and specialized legal scholarship on the subject. The central issue addressed is whether the contractual formalization between legal entities should prevail as an expression of contractual freedom or whether such formalization may be disregarded when the legal relationship is distorted with the purpose of concealing an employment bond.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Pejotization, Employment relationship, Primacy of reality, Labor flexibilization, Labor fraud

Introdução

A superação formal do regime escravocrata e a consequente adoção de um modelo fundado na remuneração da força de trabalho constituem um dos marcos estruturantes do Direito do Trabalho no Brasil.

Essa transição, embora tenha representado significativo avanço sob a perspectiva jurídica e social, não implicou o fim das formas de exploração do trabalho humano, mas inaugurou novas dinâmicas de desigualdade e dominação econômica.

A consolidação do sistema capitalista, especialmente no final do século XIX, trouxe fenômenos como a acentuada concentração de capital, a formação de monopólios e a ampliação das disparidades salariais, evidenciando que a liberdade formal contratual não se mostrava suficiente para assegurar condições materiais mínimas de justiça social.

É nesse cenário que o Direito do Trabalho se estrutura como instrumento de intervenção, voltado à limitação da autonomia privada e à proteção da parte hipossuficiente na relação laboral.

Na contemporaneidade, entretanto, observa-se o surgimento de práticas que, embora revestidas de aparente legalidade, tensionam os limites dessa proteção jurídica. Entre elas, destaca-se a *pejotização*, fenômeno que consiste, em termos gerais, na substituição da contratação direta de uma pessoa física pela formalização de uma pessoa jurídica, com o propósito de afastar a incidência das normas trabalhistas. Trata-se de estratégia que não raramente busca conferir aparência de relação empresarial a situações que, na essência, reproduzem elementos típicos da relação de emprego.

A análise da *pejotização* exige uma abordagem que ultrapasse a forma contratual e se volte à realidade concreta da prestação dos serviços, o que impõe a releitura de princípios estruturantes do Direito do Trabalho, principalmente a primazia da realidade, a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e a imperatividade das normas de proteção.

Observa-se uma crescente difusão de contratos de prestação de serviços firmados entre pessoas jurídicas, especialmente em setores marcados pela flexibilização das relações de trabalho. A questão que se coloca não é meramente formal, mas substancial: até que ponto tais contratos refletem uma legítima manifestação de autonomia privada, e em que medida podem ser utilizados como mecanismos de ocultação de vínculos empregatícios? A resposta a essa indagação demanda uma análise das circunstâncias fáticas que envolvem cada contratação,

evitando tanto a presunção automática de fraude quanto a aceitação irrestrita da validade desses arranjos contratuais.

Diante disso, este estudo se orienta por um problema de natureza prática e concreta, que se revela recorrente na realidade do dia a dia: a contratação de prestação de serviços entre pessoas jurídicas pode ser desconstituída quando evidenciada a intenção de fraudar a relação de emprego, ou deve ser considerada válida sempre que formalmente amparada na livre manifestação de vontade das partes?

A formulação dessa questão evidencia a tensão existente entre dois polos fundamentais do ordenamento jurídico: de um lado, a proteção ao trabalho e, de outro, a valorização da livre iniciativa, cuja harmonização se mostra essencial para a construção de respostas juridicamente adequadas.

Como hipótese de trabalho, admite-se a possibilidade de consolidação, no âmbito do Supremo Tribunal Federal, de um entendimento favorável à ampla validade das contratações entre pessoas jurídicas, em consonância com precedentes recentes e o parecer favorável do Procurador Geral da República que prestigiam a liberdade econômica e a flexibilização das formas de organização produtiva, a exemplo do que ocorreu em relação à terceirização irrestrita (Tema 725 de Repercussão Geral).

Tal perspectiva, entretanto, não afasta a necessidade de delimitar critérios que permitam identificar situações em que a forma jurídica é utilizada de maneira abusiva. Nesse sentido, o estudo se propõe a enfrentar três desafios centrais: inicialmente, estabelecer uma definição precisa do fenômeno da pejetização; em seguida, investigar a possibilidade e os limites de distinção entre contratações lícitas e ilícitas de prestação de serviços entre pessoas jurídicas; e, por fim, analisar se tais contratações podem ser invalidadas por configurarem fraude à relação de emprego, ou se sua validade deve prevalecer independentemente do contexto fático em que se desenvolve a prestação laboral.

1. O requisito do trabalho por pessoa natural no art. 3º da CLT

O trabalho deve ser compreendido, na atualidade, como direito humano e fundamental. No plano internacional, está previsto na Declaração Universal de 1948 e no Pacto de 1966. No plano constitucional brasileiro, figura como fundamento da República, direito social e princípio da ordem econômica. Apenas o trabalho digno possui essa proteção (Leite, 2018).

No Brasil, o Direito do Trabalho consolidou-se a partir da década de 1930, com a criação da Justiça do Trabalho e da CLT em 1943. A CLT organizou e sistematizou a legislação trabalhista, elegendo como um dos seus princípios a pessoalidade.

A Reforma Trabalhista de 2017 introduziu profundas alterações na legislação trabalhista, destacando-se a prevalência do negociado sobre o legislado. Sob o argumento de modernização, a reforma priorizou a proteção ao capital (liberdade, segurança jurídica e simplificação), promovendo a flexibilização das normas e reduzindo o foco na proteção ao trabalhador (Garcia, 2024).

Nesse contexto, antes de ingressar propriamente na análise da pejetização e de seus desdobramentos jurídicos, é pertinente analisar os requisitos configuradores da relação de emprego, especialmente aquele que exige a prestação laboral por pessoa natural.

O artigo 3º da CLT considera empregado a pessoa física que presta serviços de forma não eventual a um empregador, sob sua subordinação e mediante remuneração.

O fenômeno da pejetização tensiona esse pressuposto básico, colocando em debate se se trata de legítima reorganização contratual fundada na livre iniciativa ou de mecanismo voltado à dissimulação de vínculos empregatícios.

A doutrina trabalhista clássica consolidou o entendimento de que a configuração do vínculo de emprego decorre da presença simultânea de determinados elementos fático-jurídicos, tradicionalmente identificados, tais como, trabalho prestado por pessoa natural, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica.

Podemos então, de acordo com os pressupostos acima, conceituar empregado como toda pessoa física que preste serviços a empregador (pessoa física ou jurídica) de forma não eventual, com subordinação jurídica, mediante salário, sem correr os riscos do negócio (Cassar, 2021, p. 250).

Embora todos esses requisitos sejam relevantes para a delimitação da relação empregatícia, interessa, neste momento, aprofundar a análise do primeiro deles, o trabalho por pessoa natural, justamente por constituir o ponto mais sensível diante das novas formas de contratação que vem surgindo na última década.

A centralidade da pessoa física na relação de emprego não é construção recente. Já na década de 1960, Délio Maranhão enfatizava que o contrato de trabalho, por sua própria natureza, pressupõe a atuação direta de uma pessoa física, uma vez que a obrigação principal assumida pelo empregado, a prestação de trabalho, possui caráter eminentemente pessoal. Essa

característica revela que o vínculo empregatício é firmado em razão das qualidades individuais do trabalhador, sendo, portanto, um contrato celebrado *intuitu personae*. Nessa lógica, afasta-se, de forma categórica, a possibilidade de reconhecimento de pessoa jurídica como sujeito empregado, pois esta não detém, em sentido próprio, a capacidade de prestar trabalho humano nos moldes exigidos pela legislação trabalhista (Maranhão, 1966).

Essa compreensão também foi reafirmada por autores clássicos em momentos posteriores. Na tradicional obra *Instituições de Direito do Trabalho*, Arnaldo Sussekind, Délio Maranhão e Segadas Viana sustentam que o empregado será sempre pessoa física, justamente em razão da natureza personalíssima da prestação laboral (Sussekind; Maranhão; Segadas, 1987)

Observa-se, nesse ponto, que a doutrina do século passado tendia a tratar de forma integrada os requisitos do trabalho por pessoa natural e da pessoalidade, compreendendo-os quase como uma unidade conceitual. Essa fusão teórica revela que, historicamente, a individualização do trabalhador sempre esteve no centro da definição jurídica do emprego, reforçando a incompatibilidade entre a figura do empregado e a pessoa jurídica.

Importante notar, contudo, que os autores clássicos não enfrentaram diretamente o fenômeno da pejetização, possivelmente em razão de sua consolidação mais recente, especialmente a partir das transformações econômicas e organizacionais verificadas no início do século XXI.

A doutrina contemporânea, por sua vez, reafirma e aprofunda essa concepção. Mauricio Godinho Delgado destaca que o Direito do Trabalho se estrutura a partir da tutela de bens jurídicos diretamente vinculados à pessoa humana, como a saúde, a integridade física e psíquica, a dignidade e o bem-estar, o que torna imprescindível que o sujeito da relação laboral seja uma pessoa natural (Delgado, 2024).

A própria ideia de trabalho, nesse contexto, está intrinsecamente ligada à atividade humana, ao passo que a noção de prestação de serviços, em sentido amplo, admite a atuação tanto de pessoas físicas quanto jurídicas. Essa distinção é fundamental para compreender os limites da contratação civil e empresarial no âmbito das relações de trabalho.

É precisamente nesse ponto que se insere a problemática central deste estudo. Como adverte a doutrina atual, a realidade concreta pode revelar situações em que a formalização de

uma pessoa jurídica serve apenas como instrumento para ocultar a prestação pessoal de serviços por uma pessoa física específica.

Obviamente que a realidade concreta pode evidenciar a utilização simulatória da roupagem da pessoa jurídica para encobrir a prestação efetiva de serviços por uma específica pessoa física (art. 9º, CLT), celebrando-se uma relação jurídica sem a indeterminação de caráter individual que tende a caracterizar a atuação de qualquer pessoa jurídica. Demonstrado, pelo exame concreto da situação examinada, que o serviço diz respeito apenas e tão somente a uma pessoa física, surge o primeiro elemento fático jurídico da relação de emprego (Delgado, 2024, p. 341).

Nessas hipóteses, a utilização da forma jurídica não tem o condão de afastar a incidência do Direito do Trabalho, devendo prevalecer a análise da realidade fática, em consonância com o disposto no art. 9º da CLT, que assim dispõe: *“Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”*.

Assim, uma vez demonstrado que a atividade é desempenhada, de maneira pessoal e subordinada, por um indivíduo determinado, resta configurado o primeiro elemento da relação de emprego, independentemente da roupagem contratual adotada.

Diante dessas considerações, é possível afirmar que o requisito do trabalho por pessoa natural permanece como um dos pilares mais sólidos da estrutura do Direito do Trabalho. Sua aparente simplicidade conceitual, contudo, não impede que sua aplicação prática se torne complexa diante de fenômenos como a pejetização. Isso porque a crescente utilização de pessoas jurídicas como forma de contratação desafia a distinção entre forma e realidade, exigindo do intérprete uma análise criteriosa das circunstâncias concretas.

Desse modo, toda a construção normativa trabalhista permanece orientada à proteção da pessoa humana que coloca à disposição sua força de trabalho, seu tempo e suas capacidades no mercado, sendo nesse contexto que se deve enfrentar criticamente as novas formas de organização das relações laborais.

2. Princípio da Primazia da Realidade x Princípio da Autonomia da Vontade como norteador das relações de trabalho

O princípio da primazia da realidade é um dos pilares do Direito do Trabalho, orientando a reconstrução jurídica das relações laborais a partir daquilo que efetivamente se verifica no plano dos fatos.

Acerca do princípio da primazia da realidade, Vólia Bonfim Cassar ensina que para o direito do trabalho, prevalecem os fatos sobre as formas, de modo que, o que importa é o que realmente aconteceu e não o que está escrito (Cassar, 2021). E ainda:

O princípio da primazia da realidade destina-se a proteger o trabalhador, já que seu empregador poderia, com relativa facilidade, obrigá-lo a assinar documentos contrários aos fatos e seus interesses. Ante o estado de sujeição permanente que o empregado se encontra durante o contrato de trabalho, algumas vezes submete-se às ordens do empregador, mesmo que contra sua vontade (Cassar, 2021, p. 189).

Mais do que um critério interpretativo, trata-se de verdadeiro vetor de concretização da função protetiva desse ramo do direito, impondo ao intérprete a superação da aparência formal dos negócios jurídicos sempre que esta se revele dissociada da realidade material da prestação de serviços.

Em matéria de trabalho importa o que ocorre na prática, mais do que aquilo que as partes hajam pactuado de forma mais ou menos solene, ou expressa, ou aquilo que conste em documentos, formulários e instrumentos de controle. Esse desajuste entre fatos e a forma pode ter diferentes procedências, dentre elas a que resultar de uma intenção deliberada de fingir ou simular uma situação jurídica distinta da real. É o que se costuma chamar de simulação (Rodriguez, 2000, p. 352).

Nesse sentido, a prevalência da verdade real sobre a forma não apenas assegura a efetividade das normas trabalhistas, mas também atua como mecanismo de contenção de práticas que buscam, por meio de construções contratuais fictícias, afastar a incidência do regime jurídico protetivo. Tal orientação encontra respaldo no sistema celetista, notadamente nos arts. 2º, 3º e, de modo mais incisivo, no art. 9º da CLT, que consagra a nulidade de atos destinados a fraudar a legislação trabalhista, conforme destacamos:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência).

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Entretanto, o cenário jurídico contemporâneo evidencia um deslocamento progressivo dessa lógica protetiva, especialmente a partir da atuação do Supremo Tribunal Federal, que tem assumido protagonismo na redefinição dos contornos das relações de trabalho valorizando o princípio da autonomia da vontade e a liberdade contratual.

O princípio da autonomia da vontade, de origem no Direito Civil, possibilita certa margem de liberdade entre as partes, empregador e trabalhador, na estipulação de condições para a prestação dos serviços. Trata-se de inovação trazida na chamada Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017) que alterou o Decreto-Lei 5.452/1943 ao inserir um parágrafo único no artigo 444 da CLT, com a seguinte disposição, vejamos:

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

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Observa-se, em diversos julgados, a adoção de uma racionalidade que privilegia a autonomia privada e a liberdade econômica como eixos centrais de interpretação, frequentemente em detrimento da análise concreta das condições de prestação do trabalho. Tal orientação, embasada em fundamentos constitucionais como a livre iniciativa, levanta relevantes questionamentos quanto à sua compatibilidade com a previsão constitucional de proteção ao trabalho, especialmente quando resulta na validação irrestrita de arranjos contratuais que, na prática, podem ocultar relações de emprego.

Essa alteração interpretativa revela não apenas um conflito entre diferentes métodos de análise jurídica, onde um é centrado na realidade fática e o outro na forma contratual, mas também uma disputa mais ampla acerca do papel do Direito do Trabalho no contexto contemporâneo.

Ao enfatizar a presunção de validade dos negócios jurídicos, sobretudo em relações que envolvem trabalhadores com maior grau de instrução ou remuneração elevada, o Supremo Tribunal Federal acaba por introduzir uma distinção implícita no âmbito da proteção trabalhista, relativizando a incidência de seus princípios em determinados segmentos do mercado de trabalho. Tal movimento, contudo, merece ser problematizado, na medida em que a vulnerabilidade do trabalhador não se esgota em critérios formais como renda ou escolaridade, mas se manifesta, sobretudo, na inserção concreta do indivíduo em uma relação de dependência econômica e organizacional.

Nesse contexto, o princípio da primazia da realidade assume papel ainda mais relevante, funcionando como instrumento de resistência hermenêutica frente à tendência de formalização

excessiva das relações de trabalho. Sua aplicação impõe ao intérprete a análise crítica dos contratos, exigindo a verificação de sua correspondência com a dinâmica efetiva da prestação laboral.

Não se trata, portanto, de negar validade à autonomia privada, mas de reconhecer seus limites quando utilizada como meio de esvaziamento de direitos fundamentais sociais. A prevalência da realidade sobre a forma, nesse sentido, atua como mecanismo de reequilíbrio, reafirmando a centralidade da proteção ao trabalho humano no ordenamento jurídico.

A ausência de vedação legal expressa à prática da pejotização tem sido, por vezes, invocada como argumento para sua legitimação irrestrita. Todavia, tal compreensão ignora o papel integrativo dos princípios no Direito do Trabalho, especialmente em face do disposto no art. 8º da CLT, que autoriza sua utilização como critério de solução de lacunas normativas.

Nesse cenário, o princípio da primazia da realidade não apenas se mostra aplicável, como se revela indispensável para a adequada qualificação jurídica das relações estabelecidas sob a roupagem de contratos civis ou empresariais.

A leitura sistemática dos arts. 3º, 9º e 442 da CLT, à luz desse princípio, conduz à conclusão de que a presença dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego impõe seu reconhecimento, independentemente da forma contratual adotada. Assim, a utilização de pessoas jurídicas como intermediárias na prestação de serviços não tem o condão de afastar a incidência do Direito do Trabalho quando, na realidade, verifica-se a prestação pessoal, subordinada, habitual e onerosa por uma pessoa física determinada. Qualquer tentativa de dissociar esses elementos da proteção jurídica correspondente deve ser compreendida como fraude, sendo, portanto, nula de pleno direito.

Aplicado ao fenômeno da pejotização, o princípio da primazia da realidade revela-se como instrumento fundamental de desvirtuamento da verdade material, permitindo ao intérprete superar construções formais que buscam legitimar situações juridicamente inadmissíveis. Nesse sentido, a eventual consolidação, pelo Supremo Tribunal Federal, de uma jurisprudência amplamente permissiva em relação a essas formas de contratação não pode ser interpretada como autorização irrestrita à flexibilização das garantias trabalhistas. Ao contrário, impõe-se uma leitura crítica e sistemática do ordenamento, capaz de preservar a coerência do Direito do Trabalho e sua função histórica de proteção à pessoa humana que vive do próprio trabalho.

Por fim, a tensão entre a primazia da realidade e a valorização da autonomia privada reflete um debate mais profundo acerca dos rumos do Direito do Trabalho no século XXI. A solução desse conflito não pode prescindir de uma análise comprometida com os fundamentos constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, sob pena de se admitir, sob o manto da legalidade formal, a legitimação de práticas que, em essência, reproduzem formas contemporâneas de precarização laboral.

3. Distinção entre Pejotização e Terceirização

No estudo proposto, impõe-se estabelecer uma distinção conceitual que, não raras vezes, tem sido tratada de forma insuficiente pela jurisprudência, inclusive no âmbito do Supremo Tribunal Federal e de parcela significativa do Tribunal Superior do Trabalho, que é a diferença entre terceirização e pejotização.

Embora ambos os fenômenos se insiram no contexto mais amplo da flexibilização das relações de trabalho, suas estruturas jurídicas são substancialmente distintas. Nas palavras de Vólia Bonfim Cassar (2021, p. 471) podemos dizer que:

A terceirização também é chamada de desverticalização, exteriorização, subcontratação, filiação, reconcentração, focalização, parcerias (esta também chamada de parcerização); colocação de mão de obra, intermediação de mão de obra, contratação de serviço ou contratação de trabalhador por interposta pessoa, prestação de serviços a terceiros etc.

A terceirização é similar ao instituto da *sous-traitance* adotado no Direito francês, uma espécie de empreitada, em que a empresa tomadora celebra com a outra pessoa jurídica ou física um contrato pelo qual esta última se encarrega da produção de um serviço, que a própria tomadora deveria executar para um cliente.

A terceirização, em sua configuração clássica, pressupõe uma relação triangular, envolvendo três sujeitos, sendo eles o tomador de serviços, a empresa prestadora de serviços e o trabalhador, este último necessariamente pessoa natural, com vínculo empregatício com a empresa terceirizada (Mendonça et al, 2025).

A antiga redação da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho exerceu papel central na limitação da terceirização no ordenamento jurídico brasileiro, funcionando, durante muitos anos, como principal parâmetro interpretativo acerca da matéria. A orientação consolidada pelo TST admitia a terceirização apenas em hipóteses específicas, como nos serviços de vigilância, conservação e limpeza, bem como em atividades-meio do tomador de serviços, desde que inexistentes a pessoalidade e a subordinação direta. Em sentido contrário,

reputava ilícita a terceirização de atividades-fim, reconhecendo, nesses casos, o vínculo empregatício diretamente com o tomador.

Entretanto, esse paradigma sofreu profunda alteração a partir do julgamento da ADPF 324 e do Tema 725 da Repercussão Geral pelo Supremo Tribunal Federal. No julgamento do Recurso Extraordinário nº 958.252, o STF fixou a tese de que *“é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas”*. Com isso, a Corte afastou a distinção tradicional entre atividade-meio e atividade-fim, promovendo significativa ruptura em relação ao entendimento anteriormente consolidado.

A fundamentação adotada pelo Supremo Tribunal Federal esteve fortemente amparada nos princípios da livre iniciativa, da livre concorrência e da liberdade econômica, reconhecendo que a Constituição Federal não impõe modelo único de organização produtiva. Para a Corte, a terceirização constitui estratégia legítima de organização empresarial, compatível com a dinâmica econômica contemporânea e com as transformações decorrentes da reestruturação produtiva global. A partir desse entendimento, consolidou-se orientação jurisprudencial mais flexível quanto às formas de contratação e divisão da atividade econômica.

Todavia, embora o Tema 725 tenha representado importante redefinição dos limites da terceirização, observa-se que o precedente não enfrentou diretamente a pejetização enquanto fenômeno jurídico autônomo. A controvérsia submetida ao STF estava relacionada à licitude da terceirização de atividades-fim, dentro de uma típica relação triangular de trabalho, não havendo análise específica acerca das hipóteses em que o trabalhador é compelido a constituir pessoa jurídica para prestar serviços de forma pessoal, contínua e subordinada. Ainda assim, parte da jurisprudência passou a utilizar o Tema 725 como fundamento para validar contratos de pejetização, promovendo ampliação interpretativa que extrapola os limites objetivos da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal.

Já na pejetização, a relação se apresenta formalmente como bilateral, estabelecida entre duas pessoas jurídicas, mas na realidade exista a atuação de uma pessoa física que presta os serviços por intermédio da pessoa jurídica que titulariza. Essa distinção, embora aparentemente simples, revela profundas implicações jurídicas, pois evidencia que, sob o ponto de vista formal, não há identidade entre os dois institutos.

Segundo Barbosa e Orbem (2015, p. 04), podemos definir a “Pejetização” como:

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.

No mesmo sentido é o entendimento de Garcia (2024, p. 160):

A denominada *pejotização* constitui uma forma de contratação de empregados por intermédio de uma pessoa jurídica, ou seja, o ex-empregado é aconselhado a constituir empresa, a qual passa a ser contratada em seu lugar como prestadora de serviços. Nesse caso, não existe relação de emprego, mas contratação civil de prestação de serviços. Essa foi uma maneira que as sociedades empresárias encontraram para diminuir seus custos com encargos trabalhistas e previdenciários.

A relevância dessa diferenciação se intensifica quando se analisa o alcance do Tema 725 da repercussão geral do Supremo Tribunal Federal, que promove uma abertura interpretativa que ultrapassa os contornos do caso concreto e permite sua extensão a outras formas contratuais, inclusive à pejotização.

Uma leitura mais rigorosa do *leading case* no Recurso Extraordinário 958.252 revela que a controvérsia submetida ao julgamento do STF dizia respeito exclusivamente à terceirização, não havendo enfrentamento direto do fenômeno da pejotização.

A ausência de menção expressa a essa prática, tanto na ementa quanto na fundamentação do julgado, sugere que eventual ampliação interpretativa para abranger a pejotização decorre menos de uma decisão deliberada da Corte e mais de uma construção hermenêutica posterior. O mesmo raciocínio se aplica à decisão proferida na ADI 5.685, na qual, embora se reconheça a validade de determinadas formas de organização produtiva, não se verifica análise específica acerca da pejotização enquanto fenômeno autônomo.

Dessa forma, sustenta-se, como premissa teórica, que os precedentes firmados no Tema 725 e na ADI 5.685 não podem ser automaticamente transpostos para o campo da pejotização, sob pena de se promover uma indevida ampliação de seus efeitos normativos.

A ausência de enfrentamento direto do tema impede que tais decisões sejam utilizadas como fundamento para legitimar, de maneira irrestrita, a contratação entre pessoas jurídicas quando esta se destina a ocultar relação de emprego. Não obstante, a prática jurisprudencial tem demonstrado tendência em sentido contrário, admitindo a aplicação ampliativa desses precedentes, o que contribui para o enfraquecimento da distinção entre terceirização lícita e pejotização fraudulenta.

Sob a ótica econômica, é possível compreender os argumentos utilizados em defesa da pejetização. Para determinados segmentos, essa forma de contratação pode representar aparente vantagem, especialmente em razão da redução da carga tributária incidente sobre a remuneração, o que pode resultar em incremento indireto dos ganhos do trabalhador. Contudo, essa análise, quando realizada de forma isolada, desconsidera os efeitos estruturais dessa prática, especialmente no que se refere à renúncia de direitos fundamentais trabalhistas.

Ao se submeter à pejetização, o trabalhador, ainda que formalmente autônomo, abre mão de garantias asseguradas constitucional e legalmente, assumindo riscos que, no modelo clássico, seriam atribuídos ao empregador.

Nessa situação o trabalhador deixa de receber todas as verbas trabalhistas, causando expressiva redução na arrecadação previdenciária, haja vista que o empregador diminui sua folha de pagamento, reduzindo a base de incidência da contribuição previdenciária. Acontece então a migração do segurado do Regime Geral de Previdência Social da categoria de empregados para a categoria de contribuintes individuais, efetuando contribuição pelo Simples Nacional ou como microempreendedores individuais. (Garcia, 2024 p. 160)

Em consequência o trabalhador também sofre restrição em seus direitos previdenciários, pois não terá acesso a benefícios como seguro desemprego, além de diminuição na renda dos seus benefícios futuros (Garcia, 2024), bem como perderá benefícios como férias, 13º salário, fundo de garantia por tempo de serviços e seguro desemprego.

Além disso, os impactos da pejetização não se restringem à esfera individual, alcançando também a coletividade e o próprio Estado.

A redução de encargos trabalhistas implica diminuição de receitas destinadas ao financiamento de políticas públicas, como aquelas vinculadas ao FGTS, cujos recursos possuem relevante função social, sendo direcionados a programas de habitação, saneamento básico e infraestrutura urbana. Sob essa perspectiva, a pejetização não apenas fragiliza a proteção individual do trabalhador, mas também compromete mecanismos coletivos de promoção de direitos sociais.

Por outro lado, do ponto de vista empresarial, a pejetização representa significativa redução de custos, permitindo a eliminação de encargos como contribuições ao FGTS, verbas rescisórias, aviso prévio e contribuições ao sistema “S”. Tal cenário possibilita a ampliação da lucratividade e a flexibilização da gestão da força de trabalho, inclusive com a eliminação de limites formais de jornada. Justifica-se, nesse contexto, que a redução de encargos poderia refletir na diminuição dos preços e no estímulo ao consumo, contribuindo para o crescimento

econômico. Todavia, essa lógica utilitarista, quando analisada criticamente, revela-se insuficiente para justificar a supressão de direitos fundamentais, principalmente quando se considera que o desenvolvimento econômico não pode ser dissociado da promoção de justiça social (Mendonça et al, 2025).

Portanto, a equiparação entre terceirização e pejotização, especialmente a partir de interpretações ampliativas de precedentes do Supremo Tribunal Federal, revela-se problemática e imprecisa, trazendo sérios impactos ao empregado e as políticas públicas.

A distinção entre ambos os institutos não é meramente formal, mas estrutural, devendo ser preservada como forma de evitar a legitimação de práticas que, embora formalmente lícitas, podem ocultar relações de emprego e promover a precarização do trabalho. A análise crítica desses fenômenos exige, portanto, uma abordagem que concilie a valorização da livre iniciativa com a preservação da função protetiva do Direito do Trabalho, sob pena de se admitir, sob o manto da legalidade, a erosão progressiva dos direitos sociais.

4. A Pejotização como Fraude à Relação de Emprego

As transformações econômicas ocorridas no Brasil a partir da década de 1990, intensificadas pelo processo de globalização, promoveram alterações significativas na organização do trabalho e nas formas de contratação laboral.

Esse período foi marcado pela incorporação de uma lógica de flexibilização das relações de trabalho, orientada pela busca de maior competitividade empresarial e redução de custos operacionais.

Nesse contexto, passou-se a observar uma gradual relativização das normas trabalhistas, com a ampliação de modelos contratuais que se afastam da estrutura clássica da relação de emprego, tradicionalmente protegida pelo ordenamento jurídico trabalhista e constitucional.

A adoção de formas consideradas mais “modernas” de contratação, como o trabalho temporário, a terceirização, as cooperativas de trabalho e os contratos de empreitada, foram frequentemente justificadas pela necessidade de adaptação das empresas às novas dinâmicas do mercado. No entanto, tais mecanismos, embora legítimos em determinadas hipóteses, também passaram a ser utilizados como instrumentos de mitigação de direitos trabalhistas, repassando os riscos e encargos do empregador para o empregado camuflado na figura de prestador de serviços.

Torbitoni, Custódio, Gavioli, Nogueira e Carrer (2017, p. 8) apontam que:

Essa forma de contratação viola princípios fundamentais do Direito do Trabalho e contribui para o enfraquecimento das condições sociais e profissionais dos trabalhadores. Entre os prejuízos observados, estão o aumento da insegurança jurídica, a expansão de jornadas sem controle adequado de horas e a maior incidência de doenças ocupacionais. Esses fatores demonstram que a pejetização compromete a saúde, a estabilidade e a dignidade do trabalhador.

Nesse cenário, a flexibilização deixa de representar mera adaptação estrutural e passa a atuar, na maioria dos casos, como o principal vetor de precarização das condições de trabalho. É precisamente nesse ambiente que se insere a pejetização, fenômeno que se apresenta como uma das expressões mais sofisticadas desse movimento de reconfiguração das relações laborais.

Assim, verifica-se que sob o discurso da modernização e da autonomia contratual, a pejetização consiste na substituição da contratação direta da pessoa física pela formalização de uma pessoa jurídica, por meio da qual se estabelece um contrato de prestação de serviços.

Em termos práticos, trata-se de estratégia que permite ao tomador de serviços afastar encargos trabalhistas e previdenciários típicos da relação de emprego, transferindo ao trabalhador, formalmente qualificado como empresa, os riscos da atividade econômica.

Sob o ponto de vista prático, os efeitos são amplamente prejudiciais ao trabalhador. Ao ser compelido direta ou indiretamente a constituir uma pessoa jurídica como condição para a contratação ou manutenção do vínculo de emprego, o indivíduo passa a assumir encargos tributários, contábeis e operacionais, sem que, em contrapartida, lhe sejam asseguradas as garantias típicas do emprego, como férias remuneradas, décimo terceiro salário, FGTS, aviso prévio e proteção previdenciária adequada. E ainda, temos a ausência de limitação de jornada e de descanso semanal remunerado, elementos que evidenciam a precarização das condições de trabalho e a transferência indevida de riscos ao trabalhador.

A pejetização também pode ser compreendida como uma distorção do instituto da terceirização. Enquanto esta, nos moldes tradicionais, pressupõe a contratação de serviços sem pessoalidade e subordinação direta, a pejetização frequentemente mantém intactos os elementos caracterizadores da relação de emprego, limitando-se a alterar sua forma jurídica.

Assim, a utilização da pessoa jurídica não representa uma verdadeira descentralização produtiva, mas sim uma estratégia de ocultação do vínculo empregatício, esvaziando a função regulatória do Direito e da Justiça do Trabalho.

A análise da realidade demonstra que, na maioria dos casos, o chamado “pejotizado” não detém a verdadeira autonomia empresarial. Ao contrário, continua sujeito a controle de jornada, subordinação hierárquica e inserção na dinâmica organizacional da empresa contratante, sem, contudo, usufruir dos direitos inerentes à condição de empregado, muito menos dos benefícios da condição de empresário (Torbitoni et al, 2026).

A suposta autonomia jurídica da pessoa jurídica revela-se, assim, meramente formal, não correspondendo à realidade da prestação de serviços. Historicamente, a jurisprudência trabalhista reconheceu essa falta de coerência, tratando a pejotização como fraude à legislação trabalhista, nos termos do art. 9º da CLT.

A formalização de contratos entre pessoas jurídicas era compreendida como instrumento de dissimulação da relação de emprego, sendo amplamente admitida a produção probatória destinada a demonstrar a presença dos elementos fático-jurídicos do vínculo empregatício. Nesse período, prevalecia uma leitura coerente com os princípios estruturantes do Direito do Trabalho, especialmente a primazia da realidade, conforme já abordado em tópico anterior.

Contudo, esse cenário sofreu significativa modificação a partir das decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal, notadamente no julgamento do Tema 725 da repercussão geral e em ações de controle concentrado, como a ADI 5.685.

A partir desses precedentes, observa-se uma tendência de ampliação da validade das formas alternativas de contratação, com ênfase na liberdade econômica e na autonomia privada. Tal movimento, embora juridicamente fundamentado em princípios constitucionais, levanta críticas quanto ao seu potencial de enfraquecimento da proteção trabalhista, especialmente quando aplicado de maneira generalizada e desvinculada da análise concreta das condições de trabalho (Torbitoni et al, 2026).

A análise desses precedentes revela o risco de se consolidar uma interpretação que privilegia a forma em detrimento da realidade, invertendo a lógica historicamente construída no Direito do Trabalho. Ao admitir, de maneira ampla, a contratação entre pessoas jurídicas, corre-se o risco de legitimar práticas que, na essência, reproduzem relações de emprego desprovidas de proteção jurídica adequada.

Essa tendência pode conduzir a um esvaziamento progressivo dos direitos trabalhistas, especialmente em contextos de assimetria de poder econômico entre as partes. Diante disso,

impõe-se reafirmar a centralidade dos princípios trabalhistas, especialmente o da primazia da realidade, como instrumentos de resistência a processos de precarização.

A pejetização, quando utilizada como mecanismo de ocultação do vínculo empregatício, deve ser reconhecida como fraude, independentemente da forma jurídica adotada. Por outro lado, é necessário reconhecer que nem toda contratação entre pessoas jurídicas configura, por si só, ilegalidade, cabendo ao intérprete a análise cuidadosa do caso concreto.

Em síntese, a pejetização representa um dos principais desafios contemporâneos ao Direito do Trabalho, evidenciando a tensão entre a flexibilização das relações laborais e a necessidade de preservação das garantias fundamentais do trabalhador.

Assim concluímos que o fenômeno da “pejetização” não pode se limitar à aceitação das novas formas contratuais sem observar detidamente cada caso concreto, deve estar comprometida com a proteção da dignidade da pessoa humana e com a efetividade dos direitos sociais, sob pena de se legitimar, sob o manto da legalidade formal, novas formas de exploração do trabalho.

5. Posição do TST e do STF- Tema 1389

A pejetização, prática de contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas para mascarar relações de emprego, tem sido objeto de intenso debate no cenário jurídico brasileiro, especialmente no que tange à competência da Justiça do Trabalho e à interpretação do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho. A Emenda Constitucional nº 45/2004 ampliou a competência da Justiça do Trabalho para abranger não apenas as relações de emprego, mas também as relações de trabalho em sentido amplo, o que, em tese, a tornaria a esfera adequada para analisar fraudes na contratação sob o regime de pejetização. Contudo, a discussão ganhou novos contornos com o Tema 1389 da Repercussão Geral do STF.

O Tema 1389 da Repercussão Geral do STF, reconhecido no Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1.532.603, sob relatoria do Ministro Gilmar Mendes, busca definir a licitude da contratação de trabalhadores autônomos ou por meio de pessoa jurídica (pejetização) e a eventual fraude nessas relações, bem como a competência da Justiça do Trabalho e o ônus da prova nesses casos. Em abril de 2025, o STF determinou a suspensão nacional de todos os processos trabalhistas que tratam dessa matéria até o julgamento definitivo. Essa suspensão

gerou um volume significativo de Reclamações Constitucionais, evidenciando a tensão entre as instâncias judiciais e a necessidade de uma definição clara por parte da Suprema Corte.

A EC 45/2004, ao alterar o artigo 114 da Constituição Federal, expandiu a competência da Justiça do Trabalho para julgar as ações oriundas da relação de trabalho, abrangendo não apenas as relações de emprego, mas também outras formas de trabalho. Essa ampliação visava a uma maior proteção social e à centralização das demandas trabalhistas em um único ramo do Judiciário. Nesse contexto, a análise de fraudes na contratação, como a pejetização, que busca descaracterizar o vínculo empregatício, naturalmente se enquadraria na competência da Justiça Especializada, dada a sua expertise em matéria trabalhista e a finalidade de coibir a precarização das relações de trabalho.

Em um caso notável, o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT-GO) decidiu que a alegação de prestação de serviços autônomos sem contrato escrito não se enquadra no Tema 1389 do STF. O colegiado negou um mandado de segurança que buscava suspender uma ação trabalhista em curso, entendendo que a suspensão nacional de processos determinada pelo STF se aplica apenas quando há um contrato civil ou comercial formalizado entre as partes. Essa decisão é relevante, pois demonstra que, na ausência de um contrato formal que configure a pejetização, a Justiça do Trabalho pode dar seguimento à tramitação da ação, sem que a suspensão do Tema 1389 seja aplicada. Isso ressalta a importância da análise individualizada de cada caso e a necessidade de comprovação da existência de um contrato formal para que a suspensão seja efetivada.

O Procurador-Geral da República, Paulo Gonet Branco, manifestou-se no Tema 1389 do STF pela constitucionalidade da contratação de prestadores de serviço por meio de pessoas jurídicas ou como autônomos, e pela competência da Justiça comum para analisar, inicialmente, ações que discutem a existência, validade e eficácia desses contratos. Gonet sustenta que a Constituição Federal não impõe a adoção exclusiva do modelo tradicional de trabalho regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e que a ordem constitucional assegura ampla liberdade de organização da atividade econômica, com fundamento nos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência, desde que preservados os valores sociais do trabalho.

A jurisprudência do STF, segundo o PGR, já estaria consolidada a favor de modelos contratuais diversos do emprego regido pela CLT. Essa posição da PGR indica uma tendência de que o julgamento do Tema 1389 pelo STF possa ser favorável à pejetização, ou, no mínimo, que a competência para analisar a validade desses contratos seja deslocada para a Justiça

comum em um primeiro momento, o que teria profundas implicações para o Direito do Trabalho e para a atuação da Justiça Especializada.

CONCLUSÃO

A pejetização, enquanto fenômeno de desestruturação do Direito do Trabalho, revela-se um desafio complexo que exige uma análise aprofundada das intersecções entre a autonomia da vontade, a livre iniciativa e a proteção social. Ao longo deste artigo, demonstrou-se que a substituição da contratação de pessoa física por pessoa jurídica, embora possa ser apresentada como uma manifestação de flexibilização das relações de trabalho, frequentemente mascara uma fraude à legislação trabalhista, desvirtuando os princípios basilares que regem o Direito do Trabalho no Brasil.

O requisito do trabalho por pessoa natural, consagrado no artigo 3º da CLT, permanece como um pilar fundamental, e a doutrina, tanto clássica quanto contemporânea, reafirma a incompatibilidade entre a figura do empregado e a pessoa jurídica. A primazia da realidade, impõe que a análise das relações laborais transcenda a mera formalidade contratual, buscando a verdade fática para coibir simulações e garantir a efetividade dos direitos trabalhistas. A tensão entre este princípio e a autonomia da vontade das partes é central para a compreensão da pejetização, especialmente quando se observa a prevalência da verdade real sobre a forma, conforme o artigo 9º da CLT.

Nesse cenário, a posição do Supremo Tribunal Federal no Tema 1389 da Repercussão Geral assume um papel de grande relevância. A suspensão nacional dos processos que discutem a licitude da pejetização e a competência da Justiça do Trabalho evidencia a magnitude da controvérsia e a necessidade de uma definição clara por parte da Suprema Corte. A Emenda Constitucional nº 45/2004, ao ampliar a competência da Justiça do Trabalho para abranger as relações de trabalho em sentido amplo, reforça a tese de que a análise de fraudes na contratação, como a pejetização, deveria naturalmente se enquadrar na esfera especializada. Contudo, o parecer do Procurador-Geral da República, defende a constitucionalidade da contratação por meio de pessoas jurídicas e a competência inicial da Justiça comum para analisar a validade desses contratos, aponta para uma possível tendência de flexibilização que pode ter profundas implicações para a proteção do trabalhador e para a atuação da Justiça do Trabalho.

Decisões como a do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT-GO), que permitiu o prosseguimento de ações em casos de ausência de contrato escrito, afastando a aplicação da suspensão do Tema 1389, demonstram a complexidade da matéria e a importância da análise individualizada. Tais entendimentos sublinham que a ausência de formalização contratual pode ser um indicativo de fraude, reforçando a necessidade de a Justiça do Trabalho atuar na defesa dos direitos dos trabalhadores.

Em suma, a pejetização representa um fator desestruturante do Direito do Trabalho, pois desafia a essência da relação de emprego e os mecanismos de proteção construídos ao longo da história. O julgamento do Tema 1389 pelo STF será um marco decisivo para o futuro das relações de trabalho no Brasil, definindo os limites entre a liberdade econômica e a garantia dos direitos sociais. A harmonização desses valores, sem precarizar o trabalho ou inviabilizar a atividade econômica, permanece como o grande desafio a ser enfrentado pelo ordenamento jurídico brasileiro.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Attila Magno e Silva. ORBEM, Juliani Veronesi. **“Pejetização”: Precarização das relações de trabalho e das relações humanas.** Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM. V.10, n. 2, 2015

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista.** 1ª. Ed.- Rio de Janeiro: Forense; Método, 2021.

ConJur. **Tema 1.389: a Justiça do Trabalho está sendo retirada do jogo?** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2026-fev-21/tema-no-1-389-no-stf-a-justica-do-trabalho-esta-sendo-empurrada-para-fora-do-jogo/>

ConJur. **PGR defende competência da Justiça comum para avaliar pejetização.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2026-fev-06/pgr-defende-competencia-da-justica-comum-para-avaliar-pejetizacao/>

DEGALDO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 21. Ed. São Paulo: JusPodvim, 2024.

FREITAS, Erica Vitória da Silva; SANTOS, Wiltor Soares; LIMA, Jhêssica Luara Alves de Lima. **Pejetização: relação de trabalho e convergência entre o código civil e a CLT.** Revista JRG de Estudos Acadêmicos, Ano 8, Vol. XIX, n.19, jul.-dez., 2025. Disponível em: <https://www.periodicos.capes.gov.br/index.php/acervo/buscador.html?task=detalhes&source=all&id=W4414508873>

GARCIA, Silvio Marques. Terceirização e as contribuições previdenciárias decorrentes de sentenças e acordos judiciais. In: SERAU JR., Marco Aurélio. (Org.). **Terceirização: conceito, crítica, reflexos trabalhistas e previdenciários.** São Paulo: LTr, 2018. p. 202-220.

GARCIA, Silvio Marques; GOMES, João Raul Penariol Fernandes. Reflexos da reforma trabalhista sobre o custeio da seguridade social. In: **Novas morfologias do direito do trabalho e seus reflexos na seguridade social**. Campinas: Lacier, 2024. p. 144-170.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARANHÃO, Délio. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: FGV, 1966.

MENDONÇA, Luana Alves; MARTINS, Luiz Fernando Costa; FRANÇA, Ruberval Souza de; OLIVEIRA, Izabel Cristina Urani. **A Pejotização e seus impactos na relação de emprego**. Revista Ibero-Americana de Humanidades, ciências e Educação. São Paulo, v.11, n. 6, jun.2025. Disponível em:
<https://www.periodicos.capes.gov.br/index.php/acervo/buscador.html?task=detalhes&source=all&id=W4411085624>

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. Ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

SILVA, Alex Dylan Freitas Silva; SOARES, Carlos Henrique. **A Evolução da terceirização da atividade-fim e da pejotização no Brasil**. Ciências Jurídicas, v. 24, n.2, 2023. Disponível em:
<https://www.periodicos.capes.gov.br/index.php/acervo/buscador.html?task=detalhes&source=all&id=W4410121854>

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. 10. Ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1987.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL - STF. **Tema 1389**. Disponível em:
<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=7138684&numeroProcesso=1532603&classeProcesso=ARE&numeroTema=1389>.

TORBITONI, Gabriela Pagni; CUSTÓDIO, João Victor Martins Fontes; GAVIOLI, João Vitor Fernandes; NOGUEIRA, Leticia Martins; CARRER Rodolfo de Mendonça. **Pejotização e seus impactos na precarização das relações de trabalho no Brasil**. Revista Observatório de La Economía Latinoamericana. Curitiba, v.24, n.1, p.01-23. 2026

TRT18. **TRT-GO manda seguir ação de garçom que trabalhou como autônomo sem contrato escrito. Caso não se enquadra no Tema 1389 do STF**. Disponível em:
<https://www.trt18.jus.br/portal/trt-go-manda-seguir-acao-de-garcon-que-trabalhou-como-autonomo-sem-contrato-escrito-caso-nao-se-enquadra-no-tema-1389-do-stf/>