

# **XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO  
TRABALHO I**

**NORMA SUELI PADILHA**

**RODRIGO ESPIÚCA DOS ANJOS SIQUEIRA**

**GABRIELLE KOLLING**

**RENATA DOMINGUES BALBINO MUNHOZ SOARES**

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 Haydée Dal Farra Naspolini - 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: Norma Sueli Padilha, Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira, Gabrielle Kolling, Renata Domingues Balbino Munhoz Soares – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-335-0

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Os Caminhos Da Internacionalização E O Futuro Do Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXXII Congresso Nacional do CONPEDI São Paulo - SP (4: 2025: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

# **XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP**

## **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I**

---

### **Apresentação**

O Grupo de Trabalho Meio Ambiente do Trabalho, integrado à programação do XXXII Congresso Nacional do CONPEDI, realizado em 28 de novembro de 2025, na cidade de São Paulo, configurou-se como um fórum qualificado para a reflexão teórica e o exame crítico das diversas dimensões que atravessam o trabalho humano na atualidade. Sob a coordenação das professoras Gabrielle Kolling (Centro Universitário do Distrito Federal e Universidade Presbiteriana Mackenzie – SP), Norma Sueli Padilha (Universidade Federal de Santa Catarina), Renata Domingues Balbino Munhoz Soares (Universidade Presbiteriana Mackenzie – SP) e do professor Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira (Centro Universitário Estácio de Brasília), o GT consolidou um ambiente acadêmico de interlocução interdisciplinar, ancorado na compreensão da dignidade da pessoa humana como núcleo estruturante do Direito do Trabalho.

Os estudos apresentados revelaram a complexidade e a heterogeneidade das dinâmicas laborais contemporâneas, profundamente influenciadas pelo avanço tecnológico, pelas transformações produtivas e pela permanência de desigualdades sociais. As análises sobre igualdade salarial e de gênero evidenciaram obstáculos persistentes à realização da isonomia substantiva e destacaram a urgência de políticas públicas e instrumentos regulatórios mais efetivos. Já os trabalhos voltados à gig economy colocaram em evidência a tensão entre flexibilidade contratual, inovação e expansão da precariedade, indicando a necessidade de revisão crítica das categorias jurídicas clássicas de autonomia e subordinação.

A incorporação crescente de tecnologias digitais ao mundo do trabalho constituiu um dos eixos centrais das discussões. Pesquisas sobre subordinação algorítmica, inteligência artificial e direito à desconexão demonstraram que a mediação tecnológica impacta profundamente a organização produtiva, redefinindo padrões de vigilância, controle e alocação de riscos laborais. A recente jurisprudência do Supremo Tribunal Federal acerca do vínculo empregatício e da pejotização também foi objeto de análise crítica, apontando possíveis fragilizações na tutela jus laboral e tensões estruturais entre liberdade econômica, fraude contratual e intervenção estatal.

A área de saúde e segurança no trabalho, particularmente no que diz respeito aos riscos psicossociais e à saúde mental, ocupou posição de destaque. Trabalhos que abordaram a chamada “sociedade do desempenho”, a intensificação do ritmo produtivo e a

subjetividade na identificação dos riscos previstos na NR-1 indicaram o surgimento de novas formas de adoecimento ocupacional, reforçando a importância de políticas preventivas e de abordagens integradas de proteção.

As discussões sobre ética e direitos humanos ampliaram ainda mais o escopo do GT. Temas como assédio sexual, trabalho escravo doméstico, exploração feminina, trabalho infantil artístico e desigualdades de acesso ao trabalho decente evidenciaram a persistência de vulnerabilidades estruturais no mercado de trabalho brasileiro. O exame de casos concretos, como a decisão do TRT da 8ª Região, forneceu maior consistência empírica às análises, sublinhando a necessidade de mecanismos institucionais que garantam prevenção, responsabilização e reparação.

Neste contexto, foram apresentados os seguintes trabalhos:

- A busca pela isonomia: desafios e perspectivas da igualdade salarial e de gênero no Brasil
- A flexibilização em face da precariedade inaceitável: uma análise do fenômeno gig economy
- A fundamentalidade do diálogo do Direito Ambiental do Trabalho com a tecnologia para um ambiente laboral sustentável
- A ilusão da autonomia: subordinação algorítmica, parassubordinação digital e a necessidade de tutelas graduadas no Direito do Trabalho
- A inexistência do vínculo de emprego dos motoristas de aplicativos à luz do entendimento do STF
- A pejotização e a precarização das relações de trabalho: o limite entre a liberdade econômica e a dignidade do trabalhador
- A pejotização sob a ótica do STF: liberdade econômica, fraude trabalhista, limites da requalificação contratual, arbitragem e impactos fiscais
- A precarização do trabalho na Administração Pública e a contradição da tutela estatal

- A responsabilidade jurídica do empregador e a subjetividade da percepção dos riscos psicossociais da NR-1
  - A “sociedade do desempenho” e as doenças mentais relacionadas ao trabalho
  - Assédio sexual contra mulheres no ambiente de trabalho: o compliance pode ajudar?
  - Condições degradantes e trabalho escravo doméstico: estudo de caso – Processo nº 0000086-45.2024.5.08.0013 (TRT 8ª Região)
  - Direito à desconexão: os impactos do uso de celulares corporativos fora da jornada de trabalho
  - Educação em direitos humanos, empregabilidade e desigualdade social: o papel da escolaridade no acesso ao trabalho decente
  - O trabalho diante da máquina: desafios da regulação algorítmica na era da inteligência artificial
  - Os riscos inerentes ao trabalho infantil artístico dos influenciadores mirins
  - Trabalho escravo e gênero: uma perspectiva sobre a invisibilidade da exploração feminina no Pará
- Uma análise crítica dos riscos psicossociais na NR-1, e a necessidade de um anexo técnico para a proteção integral da pessoa no ambiente de trabalho.

De modo geral, as discussões travadas no âmbito do GT reafirmaram o meio ambiente do trabalho como categoria jurídica indispensável à garantia dos direitos fundamentais, sobretudo em um cenário de rápidas transformações tecnológicas e reorganizações econômicas profundas. Ao promover debates teóricos rigorosos e embasados, o GT reafirmou o compromisso do CONPEDI com a produção científica de excelência, com a crítica das instituições e com a defesa do trabalho humano como pilar da ordem constitucional democrática.

Coordenação do GT:

Professoras Gabrielle Kolling (Centro Universitário do Distrito Federal e Universidade Presbiteriana Mackenzie – SP)

Norma Sueli Padilha (Universidade Federal de Santa Catarina)

Renata Domingues Balbino Munhoz Soares (Universidade Presbiteriana Mackenzie – SP)

Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira (Centro Universitário Estácio de Brasília)

# **A PEJOTIZAÇÃO SOB A ÓTICA DO STF: LIBERDADE ECONÔMICA, FRAUDE TRABALHISTA, LIMITES DA REQUALIFICAÇÃO CONTRATUAL, ARBITRAGEM E OS IMPACTOS FISCAIS**

## **THE “PEJOTIZAÇÃO” (HIRING THROUGH PERSONAL LEGAL ENTITIES) UNDER THE PERSPECTIVE OF THE BRAZILIAN SUPREME COURT: ECONOMIC FREEDOM, LABOR FRAUD, LIMITS OF CONTRACTUAL REQUALIFICATION, ARBITRATION, AND TAX IMPACTS**

**Renata Aparecida Follone  
Ricardo Augusto Bonotto Barboza  
Cristina Veloso De Castro**

### **Resumo**

O presente artigo analisa o fenômeno da "pejotização" no cenário jurídico brasileiro, investigando os limites entre a autonomia privada na organização de atividades econômicas e a configuração de fraude à legislação trabalhista. A problemática central reside na crescente judicialização de contratos de prestação de serviços com o objetivo de requalificar a relação jurídica para um vínculo empregatício, muitas vezes com base em presunções genéricas. A pesquisa aborda a compatibilidade do art. 9º da Consolidação das Leis Trabalho (CLT), com as teses firmadas pelo Supremo Tribunal Federal na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF 324), que tratou das terceirizações de atividades fins no Brasil, dentro do Tema 725 de repercussão geral julgado pelo Supremo Tribunal Federal (STF) e que também trata da terceirização das atividades-fim no Brasil e do Tema 1389 que em razão da resistência da Justiça do Trabalho na aplicação do Tema 725 e motivado pelo grande número de reclamações constitucionais, suspende todos os processos trabalhistas sobre a pejotização. Observou-se efeitos fiscais decorrentes da desconsideração de contratos civis, a cláusula compromissória arbitral como mecanismo de prevenção a litígios e a importância do contraditório fiscal. Utilizou-se o método normativo-dogmático com uma abordagem crítica e interdisciplinar. Defende-se que a requalificação de um contrato de prestação de serviços exige prova de fraude, sob pena de violação à segurança jurídica, à livre iniciativa e à boa-fé objetiva. Conclui-se pela necessidade de proteger às estruturas contratuais lícitas, reconhecer a arbitragem e garantir a participação do Fisco em demandas que impactem a arrecadação tributária.

**Palavras-chave:** Pejotização, Fraude trabalhista, Autonomia privada, Cláusula arbitral, Efeitos fiscais

### **Abstract/Resumen/Résumé**

The article examines the phenomenon of pejotização in the Brazilian legal context, focusing on the tension between private autonomy in organizing economic activities and the risk of labor fraud. It addresses the growing judicial tendency to reclassify service contracts as

employment relationships, often relying on generic presumptions. The study analyzes the compatibility of Article 9 of the CLT with the Supreme Federal Court's rulings in ADPF 324, which upheld the outsourcing of core business activities, and discusses Theme 1389, which has suspended labor cases on *pejotização* due to the Labor Court's resistance to applying Theme 725 and the high number of constitutional complaints. It further examines the fiscal implications of disregarding civil contracts, the role of arbitration clauses in preventing litigation, and the importance of budgetary authorities' involvement in disputes with tax implications. Using a normative-dogmatic method with a critical and interdisciplinary approach, the article argues that reclassification of service contracts must be based on proof of fraud to avoid infringing legal certainty, free enterprise, and the principle of good faith. It concludes that lawful contractual structures must be protected, arbitration recognized, and fiscal participation ensured in matters affecting tax collection.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Hiring through personal legal entities, Labor fraud, Private autonomy, Arbitration clause, Tax effects

## 1 INTRODUÇÃO

O debate sobre a "pejotização" — prática de contratar trabalhadores por meio de uma pessoa jurídica por eles constituída — ocupa uma posição central nas discussões contemporâneas do Direito do Trabalho e do Direito Empresarial. A crescente judicialização de contratos de sociedade, com o intuito de requalificá-los como relações de emprego, expõe uma tensão fundamental entre a proteção do trabalho e a liberdade de organização econômica.

As discussões ganharam novo contorno com os julgamentos paradigmáticos do Supremo Tribunal Federal nas Ações ADPF 324 e RE 958.252 (Tema 725), que reconheceram a licitude da terceirização em qualquer etapa da atividade empresarial e com o Tema 1389 que suspendeu no âmbito nacional todos os processos trabalhistas sobre pejotização. Esse novo debate impõe uma releitura dos dispositivos clássicos da Consolidação das Leis do Trabalho, como o art. 9º, tradicionalmente interpretado para anular todo arranjo contratual que não se conformasse à relação celetista. A discussão é, ainda, mais complexa quando se insere a validade da cláusula compromissória arbitral, frequentemente ignorada pela Justiça do Trabalho em nome da indisponibilidade de direitos trabalhistas.

Apesar do avanço jurisprudencial no reconhecimento da autonomia privada, a doutrina ainda não equacionou, adequadamente, os efeitos fiscais decorrentes da requalificação contratual. Quando uma sentença trabalhista transforma honorários em salário, há profunda alteração na natureza do fato gerador de tributos, gerando impactos retroativos em matéria de Imposto Sobre Serviços (ISS), Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), Imposto de Renda de Pessoa Física (IRPF) e contribuições previdenciárias, muitas vezes sem a participação do Fisco no processo. Essa situação evidencia uma lacuna processual e um risco de violação ao contraditório tributário.

Entender essa problemática é essencial para promover uma interpretação sistêmica e coerente entre os princípios constitucionais da livre iniciativa, da boa-fé objetiva e da proteção do trabalho, evitando requalificações oportunistas e assegurando a previsibilidade dos contratos.

Nesse sentido, a problemática que este artigo se propõe a investigar é a validade e os limites da desconstituição de arranjos contratuais de prestação de serviços ou autônomos pela Justiça do Trabalho, especialmente quando a alegação de fraude se baseia em presunções genéricas, e não em provas concretas de vício de consentimento ou simulação. A hipótese central é que a utilização de contratos de prestação de serviços ou de autônomos, quando celebrados de forma válida e refletindo a realidade das partes, representa um exercício legítimo da autonomia privada, não podendo ser invalidada de forma automática.

Para tanto este estudo tem como estrutura quatro eixos investigativos principais:

O primeiro eixo parte da compatibilidade do art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que prevê a nulidade de atos que visem desvirtuar a aplicação da legislação trabalhista, com as decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e no Tema 725 da Repercussão Geral, que validaram a terceirização de todas as atividades empresariais. E, considerando a resistência da Justiça do Trabalho na aplicabilidade do Tema 725, ao reconhecer o vínculo empregatício de contratos de prestação de serviços e pelo aumento de reclamações constitucionais, fizeram com que o STF suspendesse os processos trabalhistas, de acordo com o Tema 1.389.

No segundo eixo, traz os efeitos fiscais da requalificação contratual, que frequentemente ignoram as repercussões tributárias para o Fisco e para os sócios não envolvidos na lide trabalhista.

O terceiro eixo de estudo, aborda a validade e a eficácia da cláusula compromissória arbitral inserida em contratos sociais como instrumento para prevenir litígios oportunistas e garantir que a disputa seja resolvida em foro especializado.

E no quarto eixo, destaca-se a relevância do contraditório fiscal como condição de validade das decisões judiciais que, ao requalificarem um contrato, impactam diretamente a base de cálculo de tributos como IRPF, INSS e ISS, etc.

Para alcançar os objetivos ora propostos, adotou-se o método normativo-dogmático, com uma análise crítica e interdisciplinar que dialoga com o Direito Constitucional, Direito do Trabalho, Direito Civil, Direito Empresarial, Direito Tributário e Direito Processual Civil.

## **2 A LIBERDADE DE CONTRATAÇÃO E O PARADIGMA DO STF: A PEJOTIZAÇÃO COMO EXERCÍCIO DA AUTONOMIA PRIVADA**

A ordem econômica constitucional brasileira, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existências dignas, conforme os ditames da justiça social (art. 170, CF/88). Como leciona Eros Roberto Grau (2017), esses princípios não são excludentes, mas complementares, compondo um sistema que busca o equilíbrio entre a liberdade de mercado e a proteção social.

A pejotização, ou a contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas, (PJ) tem sido um tema de grande relevância no Direito do Trabalho brasileiro. A evolução da pejotização está, intimamente, ligada ao avanço das tecnologias e à flexibilização das formas de trabalho, permitindo que muitos profissionais optem voluntariamente por esse modelo.

Essa escolha é, em primeiro momento, motivada pela possibilidade de aumentar os rendimentos líquidos, reduzir encargos tributários e alcançar maior previsibilidade financeira.

Como vem ocorrendo nos últimos anos, a pejotização intensificou-se no país, consolidando-se como uma alternativa frequente para as empresas e profissionais em um mercado de trabalho que está em constante transformação. O anseio por maior autonomia, a readequação de encargos tributários e a reformulação nas relações de emprego tem incentivado a prática do modelo de prestação de serviços por intermédio de pessoa jurídica com o aval jurídico do julgamento do Tema 725 do STF<sup>1</sup>. Contudo, há uma resistência da Justiça do Trabalho em sua aplicabilidade, ou seja, reconhecendo vínculo empregatício diante de contratos de prestação de serviços e, por isso, houve um aumento expressivo de reclamações constitucionais e, em decorrência disso motivaram o STF, sob a ordem do Ministro Gilmar Mendes, a suspender todos os processos trabalhistas relacionados à pejotização, conforme estabelecido no Tema 1.389<sup>2</sup>.

É necessário, conforme as decisões judiciais e a legislação pertinente, que a pejotização não seja confundida com a relação de emprego prevista nos artigos 2º e 3º da CLT, que definem os elementos essenciais para a configuração do vínculo empregatício entre empregador e empregado, como a não eventualidade, subordinação, onerosidade, pessoalidade e alteridade. A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, especialmente no julgamento do Tema 725, reconheceu a licitude da terceirização e, por extensão, da pejotização, desde que não haja fraude na relação de trabalho.

A liberdade de escolha dos profissionais por esse regime é um ponto de destaque, pois, muitos veem na pejotização uma forma de exercer maior autonomia sobre suas carreiras. No entanto, é crucial que as empresas se atentem para não mascarar uma relação de emprego sob a forma de contratação de pessoa jurídica, o que configuraria fraude à legislação trabalhista, conforme o princípio da primazia da realidade.

Portanto, a pejotização, quando realizada de forma legítima, pode ser uma estratégia eficaz para atrair e reter talentos, desde que respeite os limites legais e não desvirtue os direitos trabalhistas assegurados pela CLT.

---

<sup>1</sup> Tema 725: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão de trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantendo a responsabilidade subsidiária da empresa contratante” (STF, 2024).

<sup>2</sup> Tema 1389: “Competência e ônus da prova nos processos que discutem a existência de fraude no contrato civil/comercial de prestação de serviços; e a licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo para essa finalidade” (STF, 2025).

Nesse contexto, as decisões do Supremo Tribunal Federal na ADPF 324 e no RE 958.252 (Tema 725) representam um ponto de inflexão. Ao firmar a tese da licitude de "qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas", o STF não apenas validou a terceirização irrestrita, mas também reforçou a autonomia privada como vetor de organização das relações produtivas. A Corte, na prática, reconheceu que o modelo celetista não é a única forma, constitucionalmente, admitida de relação de trabalho, abrindo espaço para arranjos contratuais diversos, incluindo a pejotização.

O art. 9º da CLT dispõe que "serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação". Essa norma tem sido invocada, em decisões da Justiça do Trabalho, para requalificar relações contratuais entre pessoas jurídicas como vínculos de emprego com base apenas na existência de prestação pessoal de serviços. Contudo, julgados recentes do STF, como a ADPF 324 (Rel. Min. Luís Roberto Barroso) e o Tema 725 da Repercussão Geral, indicam que o simples fato de um trabalhador prestar serviços por meio de Pessoa Jurídica (PJ) não configura, por si só, fraude ou desvirtuamento da CLT.

Segundo decisão do STF:

A contratação de pessoa jurídica para a prestação de serviços, inclusive para atividades-fim, não é ilícita. O reconhecimento de fraude exige prova inequívoca de que houve subordinação jurídica e simulação contratual. (STF, ADPF 324, Rel. Min. Roberto Barroso, DJe 11 set. 2019).

Esse entendimento reposiciona o art. 9º da CLT como cláusula de controle de legalidade, e não como instrumento de presunção de vínculo. A jurisprudência constitucional exige demonstração concreta de vício de vontade ou simulação, alinhando-se ao art. 104 do Código Civil<sup>3</sup>. Ou seja, a correlação entre o artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943) e o artigo 104 do Código Civil (Brasil, 2002) pode ser explicada considerando a função de cada dispositivo legal no contexto das relações de trabalho. O artigo 9º da CLT é, frequentemente, utilizado como uma cláusula de controle de legalidade, porque permite que o Poder Judiciário declare a nulidade de atos que visem fraudar a legislação trabalhista, como a pejotização ou a terceirização ilícita, onde se busca mascarar uma relação de emprego genuína. Destaca-se que,

---

<sup>3</sup> O artigo refere-se ao negócio jurídico: Art. 104. A validade do negócio jurídico requer:  
I - agente capaz;  
II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável;  
III - forma prescrita ou não defesa em lei. (Brasil, 2002).

PEJOTIZAÇÃO. MANUTENÇÃO DAS MESMAS FUNÇÕES ANTERIORMENTE DESEMPENHADAS. INVALIDADE DA RESCISÃO CONTRATUAL E DO CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. TESE EXTRAÍDA DO TEMA 725 STF/DF. "DISTINGUISH" O art. 9º da CLT prevê a nulidade dos atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos direitos trabalhistas. Assim, se há comprovação de que a rescisão contratual e da formação de pessoa jurídica foram impostas pela empregadora a fim de não pagar as verbas trabalhistas decorrentes do vínculo empregatício ao trabalhador, mantendo-se as mesmas atividades realizadas por ele após a rescisão contratual, deve ser reconhecido o vínculo empregatício no período posterior à rescisão contratual. Todavia, tal hipótese deve configurar o "distinguish"(situação diferente) em relação à tese firmada no Tema nº 725 STF/DF (licitude da terceirização nas atividades meio e fim); demonstrando-se, no contrato realidade, os requisitos clássicos da relação empregatícia, mormente quando evidenciado o desempenho durante todo o lapso temporal alegado de tarefas sem autonomia e com subordinação direta ao tomador de serviços" (TRT-12 - ROT: 0000451-96.2022.5 .12.0033, Relator.: MARIA DE LOURDES LEIRIA, 1ª Turma).

A decisão é relevante, porque discute diretamente a aplicação do art. 9º da CLT, que trata da nulidade de atos que visam fraudar direitos trabalhistas, e sua relação com a caracterização do vínculo empregatício. A jurisprudência mencionada no acórdão reflete a necessidade de comprovação de vícios de vontade ou simulação, alinhando-se ao art. 104 do Código Civil, que trata da validade dos negócios jurídicos. A análise da pejotização e a subordinação jurídica são centrais para entender como a legislação e a jurisprudência se interrelacionam, respondendo à intenção de busca do usuário sobre a correlação entre esses dispositivos legais.

Por outro lado, o artigo 104 do Código Civil trata dos requisitos de validade dos negócios jurídicos, exigindo que não haja vícios de vontade, como erro, dolo ou coação, para que um ato jurídico seja considerado válido. A jurisprudência constitucional, ao exigir a demonstração concreta de vício de vontade ou simulação, alinha-se a este artigo, reforçando a necessidade de evidências claras para a nulidade de atos jurídicos,

EMENTA AGRAVO INTERNO EM RECLAMAÇÃO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS POR MEIO DE PESSOA JURÍDICA. "PEJOTIZAÇÃO". RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. INADEQUAÇÃO. ADPF 324. ACÓRDÃO. DESRESPEITO CONFIGURADO. 1. O Plenário, ao apreciar a ADPF 324, declarou lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho mesmo que relacionada à atividade-fim. 2. A prestação de serviços por intermédio de pessoa jurídica, fenômeno conhecido como "pejotização", não constitui, só por si, fraude trabalhista, mas concretização da liberdade negocial admitida pelo Supremo no julgamento da ADPF 324. 3. Agravo interno provido. (STF - Recl: 53688 RJ, Relator.: Min. RICARDO LEWANDOWSKI, Data de Julgamento: 17/10/2023, Segunda Turma, Data de Publicação: PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 11-12-2023 PUBLIC 12-12-2023).

A Suprema Corte consolidou essa visão, afirmando que a contratação via pessoa jurídica "não constitui, só por si, fraude trabalhista, mas concretização da liberdade negocial".

Assim, a pejotização, enquanto estrutura contratual, é um exercício lícito da liberdade de iniciativa, e sua descaracterização demanda a comprovação de um vício real, e não de uma mera presunção de fraude.

Portanto, o entendimento de que o artigo 9º da CLT atua como uma cláusula de controle de legalidade e proteção dos direitos trabalhistas, e não como um instrumento de presunção de vínculo, reflete a necessidade de uma análise mais aprofundada e baseada em provas concretas para a configuração de fraudes ou simulações nas relações de trabalho. Isso se alinha à exigência de demonstração de vícios de vontade, conforme o artigo 104 do Código Civil, garantindo que a nulidade de atos jurídicos seja fundamentada em evidências robustas e não apenas em presunções.

A doutrina trabalhista tradicional, representada por Maurício Godinho Delgado (2020), sempre defendeu a aplicação extensiva do art. 9º da CLT, com base no princípio da primazia da realidade, para coibir qualquer ato que vise "desvirtuar, impedir ou fraudar" a relação de emprego. Contudo, o novo paradigma do STF exige uma releitura desse dispositivo. A presunção, agora, milita em favor da validade dos contratos civis e empresariais, como destaca Sérgio Pinto Martins (2021), para quem as novas formas de trabalho são uma realidade econômica que o Direito não pode ignorar.

## **2.1 A prova da fraude e a teoria do abuso de direito: limites à requalificação do vínculo empregatício**

Se a pejotização lícita é a regra, a fraude é a exceção que confirma a regra. E, como exceção, deve ser provada de forma robusta e inequívoca pela parte que a alega (art. 818, I, da CLT c/c art. 373, I, do CPC). A análise judicial não pode se contentar com indícios, devendo buscar a prova cabal da subordinação jurídica, elemento que, segundo Vólia Bomfim Cassar (2018), distingue a relação de emprego das demais formas de trabalho.

Contudo, a análise da fraude não se esgota na verificação dos elementos essenciais do art. 3º da CLT, que estabelece como pressupostos da relação de emprego a pessoalidade, a não eventualidade, a subordinação jurídica, a onerosidade e a alteridade, assim entendidos como: a) Pessoalidade refere-se à característica de que o trabalho deve ser prestado por uma pessoa física, de forma que o empregado não pode se fazer substituir por outra pessoa na execução de suas funções; b) Não eventualidade implica que o trabalho deve ser realizado de forma contínua e regular, não podendo ser esporádico ou ocasional. O trabalho deve ser uma atividade permanente e necessária para o empregador; c) Subordinação jurídica é a situação em que o empregado está sujeito ao poder diretivo do empregador, devendo cumprir ordens e

se submeter à organização e controle do trabalho por parte do empregador. A subordinação pode ser exercida de forma direta ou por meios telemáticos e informatizados; d) Onerosidade refere-se à contraprestação financeira pelo trabalho realizado, ou seja, o empregado deve receber um salário pelo serviço prestado; e, e) Alteridade significa que os riscos da atividade econômica são assumidos pelo empregador, e não pelo empregado. O empregador é responsável por arcar com os custos e riscos do negócio.

Considerando que a pejotização é uma prática que envolve a contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas, em vez de como empregados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), essa prática pode ter diversas implicações legais para os trabalhadores, principalmente no que diz respeito à fraude aos direitos trabalhistas. Se a pejotização é utilizada para mascarar uma verdadeira relação de emprego, ela configura uma fraude à legislação trabalhista, conforme o artigo 9º da CLT, que declara nulos os atos que visem a desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas.

Assim, os trabalhadores submetidos à pejotização podem perder direitos trabalhistas fundamentais, como férias remuneradas, 13º salário, FGTS, seguro-desemprego e licença-maternidade, que são garantidos aos empregados sob o regime da CLT. Além disso, a pejotização pode resultar em insegurança jurídica, pois a relação de trabalho pode ser facilmente desfeita sem o cumprimento dos direitos previstos na legislação trabalhista, deixando o trabalhador em situação de vulnerabilidade.

A Justiça do Trabalho tem reconhecido, em diversas decisões, que a pejotização constitui uma tentativa de burlar a legislação trabalhista, resultando no reconhecimento do vínculo empregatício quando presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego, como a subordinação, a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e a alteridade.

Além disso, a prática da pejotização pode levar ao reconhecimento de danos morais, uma vez que a tentativa de mascarar a relação de emprego pode ser considerada uma ofensa à dignidade do trabalhador.

Embora os elementos do art. 3º. (CLT) sejam fundamentais para a configuração do vínculo empregatício e que podem ser mascarados por contratos simulados ou formas atípicas de contratação, é imperativo invocar a teoria do abuso de direito e a cláusula geral de boa-fé objetiva, pilares do Código Civil de 2002. A boa-fé objetiva (art. 422 do CC), conforme ensina Judith Martins-Costa (2018), impõe às partes deveres anexos de conduta, como lealdade, cooperação e coerência.

Um dos desdobramentos dessa cláusula geral é a vedação ao comportamento contraditório, ou *venire contra factum proprium*. A parte que, durante anos, anuiu com o

modelo de contratação autônoma, emitindo notas fiscais, recolhendo tributos como pessoa jurídica e se beneficiando da autonomia inerente a esse arranjo, não pode, posteriormente, negar a validade do ato para pleitear direitos trabalhistas. Tal conduta, como aponta Anderson Schreiber (2016), viola a confiança depositada pela outra parte e configura abuso de direito (art. 187 do CC).

A jurisprudência tem se mostrado sensível a essa questão, rechaçando pleitos de reconhecimento de vínculo quando o comportamento do prestador de serviços é contraditório. Conforme decidido pelo TRT-10, a invocação de direitos trabalhistas após anos de benefício da relação civilista é “vedada pelo direito” por violar o princípio da confiança (TRT-10 - RORSum: 0000573-17.2022.5.10.0017<sup>4</sup>). Assim, a boa-fé atua como um limite ético e jurídico à requalificação oportunista de contratos.

### **3 STF E O TEMA 1389: O CENÁRIO DE INCERTEZAS NA SUSPENSÃO DE PROCESSOS SOBRE PEJOTIZAÇÃO**

A Justiça do Trabalho tem se posicionado de forma crítica em relação à prática da pejotização, reconhecendo-a frequentemente como uma tentativa de fraudar a legislação trabalhista, como mencionado alhures. E que a pejotização ocorre quando empresas contratam trabalhadores como pessoas jurídicas, em vez de como empregados formais, visando contornar obrigações trabalhistas e previdenciárias.

Conforme o artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), são nulos os atos que visem a desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas. A Justiça do Trabalho, ao aplicar o princípio da primazia da realidade, desconsidera o contrato de prestação de serviços por meio de pessoa jurídica e reconhece o vínculo empregatício quando estão

---

<sup>4</sup> "VÍNCULO DE EMPREGO. NÃO CARACTERIZADO. "Se possível era a terceirização da atividade fim, consagrada pelo STF, por qual motivo não seria possível a pactuação, via empresas prestadoras de serviços, das quais a reclamante era sócia (em mais de uma oportunidade), máxime considerando que os serviços técnicos especializados contratados eram de pequena complexidade e que, competia às contratadas definir, em termos quantitativos e qualitativos, a mão de obra a ser utilizada. Assim, a meu ver, a contratação mostra-se plenamente válida, ainda que no contexto da conhecida "pejotização". [...] A trabalhadora manteve relação contratual regularmente formalizada e desenvolvida segundo os princípios da confiança e da boa-fé objetiva, no molde civilista, enquanto de tal situação se beneficiou. Somente após o distrato, veio requerer direitos trabalhistas como se empregada fosse, adotando, assim, comportamento contraditório, o que é vedado pelo direito. não demonstrada a prestação de serviços, nos moldes do art. 3º da CLT, e, ainda, porque o direito, fundado no princípio da confiança, veda o comportamento contraditório - venire contra factum proprium, inviável o reconhecimento de vínculo trabalhista" (0001667-73 .2017.5.10.0017 (RO), julgado em 27/2/2019. Voto do Exmº Desembargador Ricardo Alencar Machado). Recurso conhecido e não provido. (TRT-10 - RORSum: 0000573-17.2022 .5.10.0017, Relator.: PEDRO LUIS VICENTIN FOLTRAN, Data de Julgamento: 07/03/2024, 3ª Turma - Desembargador Pedro Luís Vicentin Foltran).

presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego, como a subordinação, a pessoalidade, a habitualidade e a onerosidade.

Diversas decisões judiciais têm reafirmado a competência da Justiça do Trabalho para julgar casos de pejotização, mesmo diante de contratos formais de prestação de serviços entre pessoas jurídicas. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e de Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) tem, reiteradamente, reconhecido a possibilidade de fraude na contratação e a presença dos requisitos da relação de emprego, levando ao reconhecimento do vínculo empregatício.

No entanto, o Supremo Tribunal Federal (STF) introduziu um novo cenário de incerteza ao suspender todos os processos em âmbito nacional que discutem a licitude de contratos de pessoa jurídica, conforme o Tema 1389, buscando definir a competência da Justiça do Trabalho e a legalidade desses contratos.

No recurso extraordinário com agravo (ARE 1532603 RG/PR) interposto contra acórdão do Tribunal Superior do Trabalho que julgou improcedente a reclamação trabalhista, declarando a licitude do contrato de prestação de serviços firmado entre as partes, inexistindo, na espécie, relação de emprego.

Para o Plenário do STF, por maioria, foi reconhecida a repercussão geral da matéria constitucional versada naqueles autos (ARE 1532603 RG/PR), dando ensejo ao Tema nº 1389, no qual será apreciada a “Competência e ônus da prova nos processos que discutem a existência de fraude no contrato civil/comercial de prestação de serviços; e a licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo para essa finalidade”.

A discussão envolve, conforme a respectiva decisão

[...] 1) a competência da Justiça do Trabalho para julgar as causas em que se discute a fraude no contrato civil de prestação de serviços; 2) a licitude da contratação de trabalhador autônomo ou pessoa jurídica para a prestação de serviços, à luz do entendimento firmado pelo STF no julgamento da ADPF 324, que reconheceu a validade constitucional de diferentes formas de divisão do trabalho e a liberdade de organização produtiva dos cidadãos; e 3) a questão referente ao ônus da prova relacionado à alegação de fraude na contratação civil, averiguando se essa responsabilidade recai sobre o autor da reclamação trabalhista ou sobre a empresa contratante (STF, ARE 1532603 RG/PR).

Para o ministro Gilmar Mendes relator e responsável pela decisão que deu origem à repercussão geral Tema 1389, o debate sobre pejotização e reconhecimento de vínculo empregatício tem gerado um aumento expressivo do volume de processos que tem chegado ao STF, especialmente por meio de reclamações constitucionais. O Ministro destacou em sua manifestação sobre a existência de repercussão geral, que parte significativa das reclamações em tramitação na Suprema Corte foram ajuizadas contra decisões da Justiça do Trabalho que,

em maior ou menor grau, restringiam a liberdade de organização produtiva. E isso se deve, em razão, à reiterada resistência da Justiça do Trabalho em aplicar a orientação do STF sobre o tema – o Tema 725. Portanto, o descumprimento sistemático da orientação do Supremo Tribunal Federal pela Justiça trabalhista tem contribuído para um cenário de grande insegurança jurídica, resultando na multiplicação de demandas que chegam ao STF, transformando-o, na prática, em instância revisora de decisões trabalhistas (STF, ARE 1532603 RG/PR).

Ainda, segundo o Ministro Gilmar Mendes, tal situação não apenas sobrecarrega o STF, como também perpetua a incerteza entre as partes envolvidas, afetando diretamente a estabilidade do ordenamento jurídico. Por isso, entendeu suspender o processamento de todas as ações que tramitem no território nacional e versem sobre o Tema 1389 da repercussão geral, até julgamento definitivo do recurso extraordinário, bem como para impedir a multiplicação de decisões divergentes sobre a matéria, privilegiando o princípio da segurança jurídica e desafogando o STF (STF, ARE 1532603 RG/PR).

O Tema 1389 do Supremo Tribunal Federal (STF), por consequência, tem um impacto significativo sobre os processos de pejotização, uma vez que determinou a suspensão nacional de todos os processos que discutem a alegação de fraude em contratos civis de prestação de serviços, incluindo a pejotização. Essa suspensão, em suma, visa evitar decisões divergentes e promover a segurança jurídica até que o STF julgue definitivamente o mérito do tema.

O impacto imediato dessa decisão é a paralisação de milhares de ações trabalhistas em curso no Brasil que discutem a licitude da contratação de trabalhadores como autônomos ou pessoas jurídicas. Isso inclui a análise da competência da Justiça do Trabalho para julgar tais casos, a licitude da contratação e a definição do ônus da prova sobre a alegação de fraude.

A suspensão dos processos gera insegurança jurídica, pois não está claro se ela se aplica exclusivamente a casos com contratos escritos ou, também, a situações sem formalização documental, mas que debatem a prestação de serviços autônomos em detrimento do vínculo de emprego. Além disso, a decisão do STF não se limita aos casos de pejotização, mas abrange outras formas de contratação que envolvem alegações de fraude, ampliando seu impacto.

Portanto, o Tema 1389 do STF representa um marco no cenário jurídico trabalhista brasileiro, com implicações significativas para a análise de contratos de prestação de serviços e a definição de vínculo empregatício, além de gerar um ambiente de incerteza para trabalhadores e empresas até que o STF se pronuncie definitivamente sobre o tema.

## **4 A CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA ARBITRAL E A COMPETÊNCIA JURISDICIONAL: UMA VIA ADEQUADA PARA A RESOLUÇÃO DE CONFLITOS SOBRE PEJOTIZAÇÃO**

A cláusula compromissória arbitral é um instrumento que permite às partes de um contrato optar pela resolução de suas disputas por meio da arbitragem, em vez de recorrer ao Poder Judiciário. A Lei nº 9.307/96, conhecida como Lei de Arbitragem, estabelece que a arbitragem é um meio adequado de resolução de conflitos, cuja sentença tem força de título executivo judicial. A validade da cláusula compromissória é um tema complexo, especialmente quando se discute a pejotização e a competência jurisdicional.

O argumento central contra a arbitragem em matéria trabalhista é a indisponibilidade dos direitos e a competência material absoluta da Justiça do Trabalho (art. 114, I, da CF). No entanto, a questão aqui não é a arbitragem sobre direitos trabalhistas já constituídos, mas sim sobre a própria natureza da relação jurídica. Como ensina Carlos Alberto Carmona (2009), um dos maiores expoentes da arbitragem no Brasil, a controvérsia sobre a existência, validade e eficácia de um contrato que contém a cláusula compromissória é, em regra, da competência do próprio árbitro (*princípio da Kompetenz-Kompetenz*).

A disputa sobre a ocorrência de pejotização fraudulenta é, em sua essência, uma disputa sobre a validade de um contrato autônomo ou de prestação de serviços, matéria de direito civil e empresarial, cujos direitos são patrimoniais e, portanto, disponíveis. Somente, após a eventual declaração de nulidade desse contrato na esfera competente (seja ela a Justiça Comum ou a Arbitragem) é que se poderia cogitar da análise de um vínculo empregatício pela Justiça do Trabalho.

Decisões recentes têm apontado nessa direção, como o TRT-9, por exemplo,

DIREITO CONSTITUCIONAL, CIVIL E DO TRABALHO. AGRAVO REGIMENTAL NA RECLAMAÇÃO. TERCEIRIZAÇÃO. PEJOTIZAÇÃO. EXISTÊNCIA DE CONTRATO CIVIL OU COMERCIAL. DISCUSSÃO SOBRE A VALIDADE. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA COMUM. ADC 48. TEMA 550 DA REPERCUSSÃO GERAL. MATÉRIA DE ORDEM PÚBLICA. AGRAVO REGIMENTAL PROVIDO COM A DETERMINAÇÃO DE REMESSA DOS AUTOS ORIGINÁRIOS À JUSTIÇA COMUM. I. CASO EM EXAME 1. A parte reclamante alega que a decisão da Justiça do Trabalho que reconheceu o vínculo empregatício entre as partes teria contrariado o entendimento fixado por esta Suprema Corte nos julgamentos da ADPF 324 e do tema 725 da repercussão geral, dentre outros precedentes. II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO 2. Verificar qual é o juízo competente para julgar ação que discute a regularidade de contratação de natureza civil ou comercial, com o objetivo de reconhecer direitos trabalhistas. III. RAZÕES DE DECIDIR 3. Na grande maioria dos casos que têm chegado a esta Corte sobre a matéria, existe contrato civil ou comercial firmado entre as partes regido pela legislação civil, em especial pelos arts. 593 e seguintes do Código Civil. 4. O Supremo Tribunal Federal tem reconhecido a competência da Justiça comum, e não da Justiça do Trabalho, para analisar a regularidade de contratos civis/comerciais de prestação de serviços, afastando inicialmente a natureza

trabalhista da controvérsia. Nesse sentido, cito a ADC 48 e o tema 550 da repercussão geral. 5. Desse modo, em linha com precedentes do Tribunal, as causas que discutam a regularidade de contrato civil ou comercial devem ser apreciadas pela Justiça comum e, caso seja verificado qualquer vício no negócio jurídico, nos termos do art. 166 e seguintes do Código Civil, caberá a remessa dos autos à Justiça do Trabalho para apuração de eventuais direitos trabalhistas. 6. Ressalto que a incompetência em razão da matéria pode ser alegada em qualquer tempo e grau de jurisdição, devendo inclusive ser declarada de ofício (arts. 62 e 64 do CPC). 7. No caso, antes da discussão acerca da existência de eventuais direitos trabalhistas, é necessária a análise prévia da regularidade do contrato firmado entre as partes, que compete à Justiça comum. IV. DISPOSITIVO 8. Agravo Regimental provido. (STF - Rcl: 65833 GO, Relator.: Min. NUNES MARQUES, Data de Julgamento: 14/10/2024, Segunda Turma, Data de Publicação: PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 09-12-2024 PUBLIC 10-12-2024).

Nessa decisão foi declarada a incompetência da Justiça do Trabalho para julgar casos de pejotização, remetendo a análise da validade do contrato à Justiça Comum Estadual, em observância a precedentes do STF. A arbitragem, nesse contexto, surge como um foro especializado e legítimo para dirimir a controvérsia primária sobre a natureza do contrato, conferindo maior segurança jurídica às partes. Assim, a cláusula compromissória, quando válida, pode ser um mecanismo eficaz para evitar a judicialização de disputas que envolvem a pejotização, permitindo que questões complexas sejam resolvidas por árbitros especializados em direito empresarial e civil.

## **5 OS EFEITOS DA COISA JULGADA TRABALHISTA E A NECESSIDADE DO CONTRADITÓRIO FISCAL**

A discussão sobre a pejotização e o reconhecimento de vínculo empregatício envolve a análise dos efeitos da coisa julgada trabalhista e a necessidade do contraditório fiscal, especialmente à luz dos temas 725 e 1389 do Supremo Tribunal Federal (STF).

A coisa julgada trabalhista refere-se à imutabilidade e indiscutibilidade de uma decisão judicial transitada em julgado, ou seja, aquela que não pode mais ser alterada por recurso. No contexto da pejotização, a coisa julgada pode ter efeitos significativos, pois uma decisão que reconhece ou não o vínculo empregatício pode impactar diretamente as obrigações fiscais e trabalhistas das partes envolvidas.

De um lado o Tema 725 do STF, que trata da licitude da terceirização de qualquer atividade, meio ou fim, estabelece que a terceirização é permitida, desde que não haja fraude na relação de trabalho. Já, por outro lado, o Tema 1389 aborda a questão da pejotização e a necessidade de se verificar a existência de fraude na contratação por meio de pessoa jurídica. Ambos os temas reforçam a importância de se analisar a realidade da relação de trabalho para determinar a existência de vínculo empregatício

Assim, a sentença trabalhista que requalifica um contrato de pejotização tem um impacto fiscal devastador e silencioso. Ao transformar honorários em salário, a decisão altera o fato gerador de tributos, com efeitos retroativos ao empregador. E o Imposto sobre serviços (ISS) pago torna-se indevido, enquanto passam a ser exigíveis a contribuição previdenciária e o imposto de renda sobre a folha de pagamento, muitas vezes com multas e juros.

O problema processual, como aponta Freddie Didier Jr. (2017), reside nos limites subjetivos da coisa julgada (art. 506 do CPC). A decisão é proferida em um processo do qual a Fazenda Pública (União, Estados ou Municípios) não fez parte, mas seus efeitos a atingem diretamente, violando o princípio do contraditório. O Fisco é surpreendido por uma decisão que, na prática, anula créditos de ISS já constituídos e cria, retroativamente, créditos de natureza previdenciária, de FGTS, de imposto de renda, multas e juros e regularização de obrigações acessórias.

Essa situação gera um paradoxo: o Estado-Juiz produz uma decisão cujos efeitos prejudicam o Estado-Administração. Para sanar essa disfunção, é imperativa a participação da Fazenda Pública nas lides que discutem a requalificação de contratos de pejotização. Seja como litisconsorte passivo necessário, seja como *amicus curiae*, a presença do ente tributante no processo é condição de validade e eficácia da decisão no que tange aos seus efeitos fiscais, garantindo a defesa do interesse público e a segurança jurídica.

Na decisão do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro (TJ-RJ) que analisou a matéria tributária após o reconhecimento da pejotização na esfera trabalhista, por exemplo, ilustra a complexidade e a necessidade de diálogo entre as esferas (TJ-RJ - APELAÇÃO: 0248327-18.2022 .8.19.0001 202300180196<sup>5</sup>). Essa decisão aborda a questão da pejotização e suas implicações fiscais e trabalhistas. A ementa destaca que, no caso em questão, foi reconhecida a inexistência de fato gerador do Imposto sobre Serviços (ISS) devido à configuração de uma relação de emprego, e não de prestação de serviços autônomos.

---

<sup>5</sup> EMENTA: APELAÇÃO CÍVEL. EMBARGOS À EXECUÇÃO. ISS. SENTENÇA DE PROCEDÊNCIA. NÃO OCORRÊNCIA DE FATO GERADOR DE ISS. INEXISTÊNCIA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO. "PEJOTIZAÇÃO" CONFIGURADA. APLICAÇÃO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. PRÁTICA AMPLAMENTE CONHECIDA COMO BURLA DO EMPREGADOR ÀS OBRIGADÓES TRABALHISTAS E TRIBUTÁRIAS. APELADOS QUE COMPROVARAM EXISTÊNCIA DE RELAÇÃO DE EMPREGO, NÃO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO. INAPLICABILIDADE DOS PRINCÍPIOS DO "VENIRE CONTRA FACTUM PROPRIUM" E "PECÚNIA NON OLET". PRESUNÇÃO DE VERACIDADE E DE LEGITIMIDADE DOS ATOS ADMINISTRATIVOS QUE NÃO É ABSOLUTA. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA QUE SE IMPÔE. DESPROVIMENTO DO RECURSO. (TJ-RJ - APELAÇÃO: 0248327-18.2022 .8.19.0001 202300180196, Relator.: Des(a). ANDRÉ LUÍS MANÇANO MARQUES, Data de Julgamento: 16/11/2023, QUARTA CAMARA DE DIREITO PUBLICO (ANTIGA 7ª CÂMARA, Data de Publicação: 22/11/2023).

Portanto, o reconhecimento de vínculo empregatício em casos de pejotização pode gerar um impacto fiscal significativo para o empregador, exigindo a regularização de diversas obrigações tributárias e previdenciárias.

## CONCLUSÃO

A análise da pejotização no contexto jurídico brasileiro revela um cenário complexo, incerto e multifacetado, onde a liberdade de contratação e a autonomia privada são confrontadas com a necessidade de proteção dos direitos trabalhistas. A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF), especialmente nos julgamentos da ADPF 324 e do Tema 725, estabelece que a terceirização e, por extensão, a pejotização são lícitas, desde que não haja fraude na relação de trabalho. Sendo que, o artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) atua como uma cláusula de controle de legalidade e dos direitos trabalhistas, exigindo prova concreta de fraude para a requalificação de vínculos empregatícios.

A prática da pejotização, quando realizada de forma legítima, pode ser uma estratégia eficaz para atrair e reter talentos, respeitando os limites legais e não desvirtuando os direitos trabalhistas assegurados pela CLT. No entanto, a Justiça do Trabalho tem reconhecido, em diversas decisões, que a pejotização constitui uma tentativa de burlar a legislação trabalhista, resultando no reconhecimento do vínculo empregatício quando presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego, como a subordinação, a pessoalidade, a não eventualidade e a onerosidade.

O Tema 1389 do STF introduz um cenário de incerteza ao suspender processos que discutem a licitude de contratos de pessoa jurídica, buscando definir a competência da Justiça do Trabalho e a legalidade desses contratos. Essa suspensão visa evitar decisões divergentes e promover a segurança jurídica até que o STF julgue definitivamente o mérito do tema.

A arbitragem consolida-se como um foro adequado para a resolução de disputas sobre a natureza jurídica dos contratos, especialmente em contextos marcados por complexidade técnica, pluralidade de partes e elevada sofisticação econômica. Sua utilização permite uma análise mais especializada e célere das controvérsias, sem abrir mão dos princípios fundamentais do processo, como o contraditório e a ampla defesa. Nesse sentido, ganha relevo a necessidade de repensar o processo trabalhista à luz da participação obrigatória da Fazenda Pública (União, Estados e Municípios) quando presentes indícios de relações disfarçadas que ensejam encargos fiscais e previdenciários. Tal reposicionamento visa evitar decisões judiciais que, reconhecendo vínculos empregatícios, impactem diretamente a arrecadação tributária sem que o ente fazendário tenha tido oportunidade de manifestação —

o que afrontaria os princípios constitucionais do devido processo legal e da legalidade tributária.

Essa reconfiguração institucional revela um movimento mais amplo no Direito contemporâneo, que busca conciliar a proteção do trabalho com a previsibilidade e a estabilidade das relações negociais. O reconhecimento de que as formas de contratação evoluíram — e muitas vezes escapam das categorias tradicionais — exige uma atuação mais refinada e sensível do Judiciário, capaz de distinguir fraudes de modelos legítimos de organização produtiva.

O combate ao uso oportunista da jurisdição, em que se manipula, intencionalmente, a aparência contratual para obter vantagens indevidas, deve ocorrer em harmonia com a proteção da dignidade do trabalhador, mas sem abrir espaço para decisões que comprometam a segurança jurídica e o desenvolvimento econômico.

Em suma, o Direito caminha para um modelo mais equilibrado, dialógico e compatível com as complexas dinâmicas das relações econômicas contemporâneas, reafirmando a centralidade da boa-fé, da cooperação interinstitucional e da integridade na aplicação da justiça.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

**BRASIL Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constiticao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constiticao/constituicao.htm). Acesso em: 6 jul 2025.

**BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). Acesso em: 06 jul 2025.

**BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015.** Código de Processo Civil. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm). Acesso em: 06 jul 2025.

**BRASIL. Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.** Dispõe sobre a arbitragem. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9307.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9307.htm). Acesso em: 02 ago 2025.

**BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324.** Relator: Min. Luís Roberto Barroso. Julgamento em 30 ago. 2018. Ata de Julgamento, DJe nº 184, divulgado em 11 set. 2019.

**BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 958.252 (Tema 725).** Relator: Min. Luiz Fux. Julgamento em 30 ago. 2018. Acórdão, DJe nº 191, divulgado em 18 set. 2019.

**BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário com Agravo ARE 1532603 RG/PR (Tema 1389).** Relator: Min. Gilmar Mendes. Julgado em 14 abr 2025. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15375825805&ext=.pdf>. Acesso em: 12 ago 2025.

**BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Rcl: 53688 RJ,** Relator.: Min. RICARDO LEWANDOWSKI, Data de Julgamento: 17/10/2023, Segunda Turma, Data de Publicação: PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 11-12-2023 PUBLIC 12-12-2023).

**CARMONA, Carlos Alberto. Arbitragem e Processo:** Um Comentário à Lei nº 9.307/96. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

**CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho.** 15. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

**DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho.** 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

**DIDIER JR., Freddie. Curso de Direito Processual Civil:** Teoria da Prova, Direito Probatório, Decisão, Precedente, Coisa Julgada e Tutela Provisória. v. 2. 12. ed. Salvador: JusPodivm, 2017.

**GRAU, Eros Roberto. A Ordem Econômica na Constituição de 1988.** 18. ed. São Paulo: Malheiros, 2017.

**JUSBRASIL. STF - Rcl: 65833 GO,** Relator.: Min. NUNES MARQUES, Data de Julgamento: 14/10/2024, Segunda Turma, Data de Publicação: PROCESSO ELETRÔNICO

DJe-s/n DIVULG 09-12-2024 PUBLIC 10-12-2024). Disponível em:  
[https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/2922228046?\\_gl=1\\*1er5fng\\*\\_gcl\\_aw\\*R0NMlje3NTQ0Mjk4NDMuQ2owS0NRancxOGJFQmhDQkFSSXNBS3VBRkVibnQ3TU1neDd6VjczdEcwUj5XzVzSm9qWjZiNzI4QmZ3dndzNWF3eFRjVHQtc1FtcnVoOGFBb2hpRUFMd193Y0I.\\*\\_gcl\\_au\\*MTYwNDMyMzU5Ni4xNzU0MDcxOTEExLjI2NzMxNTQzNS4xNzU0NDI5ODM4LjE3NTQ0MzE0MTU.\\*\\_ga\\*NTYzNjY0MTA1LjE3MDU5MjAwMDc.\\*\\_ga\\_QCSXBQ8XPZ\\*czE3NTUxMTAwMzlkbzE0NCRnMSR0MTc1NTExMTQyNCRqMzkbdAkaDA](https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/2922228046?_gl=1*1er5fng*_gcl_aw*R0NMlje3NTQ0Mjk4NDMuQ2owS0NRancxOGJFQmhDQkFSSXNBS3VBRkVibnQ3TU1neDd6VjczdEcwUj5XzVzSm9qWjZiNzI4QmZ3dndzNWF3eFRjVHQtc1FtcnVoOGFBb2hpRUFMd193Y0I.*_gcl_au*MTYwNDMyMzU5Ni4xNzU0MDcxOTEExLjI2NzMxNTQzNS4xNzU0NDI5ODM4LjE3NTQ0MzE0MTU.*_ga*NTYzNjY0MTA1LjE3MDU5MjAwMDc.*_ga_QCSXBQ8XPZ*czE3NTUxMTAwMzlkbzE0NCRnMSR0MTc1NTExMTQyNCRqMzkbdAkaDA). Acesso em 12 ago 2025.

**JUSBRASIL. TJ-RJ - APELAÇÃO: 0248327-18.2022 .8.19.0001 202300180196**, Relator.: Des(a). ANDRÉ LUÍS MANÇANO MARQUES, Data de Julgamento: 16/11/2023, QUARTA CAMARA DE DIREITO PUBLICO (ANTIGA 7ª CÂMARA), Data de Publicação: 22/11/2023. Disponível em: [https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tj-rj/2065159177?\\_gl=1\\*1q28ns6\\*\\_gcl\\_aw\\*R0NMLjE3NTQ0Mjk4NDMuQ2owS0NRancxOGJFQmhDQkFSSXNBS3VBRkVibnQ3TU1neDd6VjczdEcwUj5XzVzSm9qWjZiNzI4QmZ3dndzNWF3eFRjVHQtc1FtcnVoOGFBb2hpRUFMd193Y0I.\\*\\_gcl\\_au\\*MTYwNDMyMzU5Ni4xNzU0MDcxOTEExLjI2NzMxNTQzNS4xNzU0NDI5ODM4LjE3NTQ0MzE0MTU.\\*\\_ga\\*NTYzNjY0MTA1LjE3MDU5MjAwMDc.\\*\\_ga\\_QCSXBQ8XPZ\\*czE3NTUxMTAwMzlkbzE0NCRnMSR0MTc1NTExMTQyNCRqMzkbdAkaDA](https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tj-rj/2065159177?_gl=1*1q28ns6*_gcl_aw*R0NMLjE3NTQ0Mjk4NDMuQ2owS0NRancxOGJFQmhDQkFSSXNBS3VBRkVibnQ3TU1neDd6VjczdEcwUj5XzVzSm9qWjZiNzI4QmZ3dndzNWF3eFRjVHQtc1FtcnVoOGFBb2hpRUFMd193Y0I.*_gcl_au*MTYwNDMyMzU5Ni4xNzU0MDcxOTEExLjI2NzMxNTQzNS4xNzU0NDI5ODM4LjE3NTQ0MzE0MTU.*_ga*NTYzNjY0MTA1LjE3MDU5MjAwMDc.*_ga_QCSXBQ8XPZ*czE3NTUxMTAwMzlkbzE0NCRnMSR0MTc1NTExMTQyNCRqMzkbdAkaDA). Acesso em: 08 ago 2025.

**JUSBRASIL. TRT-10 - RORSum: 0000573-17.2022 .5.10.0017**, Relator.: PEDRO LUÍS VICENTIN FOLTRAN, Data de Julgamento: 07/03/2024, 3ª Turma - Desembargador Pedro Luís Vicentin Foltran. Disponível em: [https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-10/2563049152?\\_gl=1\\*1goy2h9\\*\\_gcl\\_aw\\*R0NMLjE3NTQ0Mjk4NDMuQ2owS0NRancxOGJFQmhDQkFSSXNBS3VBRkVibnQ3TU1neDd6VjczdEcwUj5XzVzSm9qWjZiNzI4QmZ3dndzNWF3eFRjVHQtc1FtcnVoOGFBb2hpRUFMd193Y0I.\\*\\_gcl\\_au\\*MTYwNDMyMzU5Ni4xNzU0MDcxOTEExLjI2NzMxNTQzNS4xNzU0NDI5ODM4LjE3NTQ0MzE0MTU.\\*\\_ga\\*NTYzNjY0MTA1LjE3MDU5MjAwMDc.\\*\\_ga\\_QCSXBQ8XPZ\\*czE3NTUxMTAwMzlkbzE0NCRnMSR0MTc1NTExMDcxOSRqNDIkbDAkaDA](https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-10/2563049152?_gl=1*1goy2h9*_gcl_aw*R0NMLjE3NTQ0Mjk4NDMuQ2owS0NRancxOGJFQmhDQkFSSXNBS3VBRkVibnQ3TU1neDd6VjczdEcwUj5XzVzSm9qWjZiNzI4QmZ3dndzNWF3eFRjVHQtc1FtcnVoOGFBb2hpRUFMd193Y0I.*_gcl_au*MTYwNDMyMzU5Ni4xNzU0MDcxOTEExLjI2NzMxNTQzNS4xNzU0NDI5ODM4LjE3NTQ0MzE0MTU.*_ga*NTYzNjY0MTA1LjE3MDU5MjAwMDc.*_ga_QCSXBQ8XPZ*czE3NTUxMTAwMzlkbzE0NCRnMSR0MTc1NTExMDcxOSRqNDIkbDAkaDA). Acesso em: 08 ago 2025.

**JUSBRASIL. TRT-12 - ROT: 0000451-96.2022.5 .12.0033**, Relator.: MARIA DE LOURDES LEIRIA, 1ª Turma. Disponível em: [https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-12/2533231790?\\_gl=1\\*13h8gca\\*\\_gcl\\_aw\\*R0NMLjE3NTQ0Mjk4NDMuQ2owS0NRancxOGJFQmhDQkFSSXNBS3VBRkVibnQ3TU1neDd6VjczdEcwUj5XzVzSm9qWjZiNzI4QmZ3dndzNWF3eFRjVHQtc1FtcnVoOGFBb2hpRUFMd193Y0I.\\*\\_gcl\\_au\\*MTYwNDMyMzU5Ni4xNzU0MDcxOTEExLjI2NzMxNTQzNS4xNzU0NDI5ODM4LjE3NTQ0MzE0MTU.\\*\\_ga\\*NTYzNjY0MTA1LjE3MDU5MjAwMDc.\\*\\_ga\\_QCSXBQ8XPZ\\*czE3NTUxMTAwMzlkbzE0NCRnMSR0MTc1NTExMDewMyRqNjAkbdAkaDA](https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-12/2533231790?_gl=1*13h8gca*_gcl_aw*R0NMLjE3NTQ0Mjk4NDMuQ2owS0NRancxOGJFQmhDQkFSSXNBS3VBRkVibnQ3TU1neDd6VjczdEcwUj5XzVzSm9qWjZiNzI4QmZ3dndzNWF3eFRjVHQtc1FtcnVoOGFBb2hpRUFMd193Y0I.*_gcl_au*MTYwNDMyMzU5Ni4xNzU0MDcxOTEExLjI2NzMxNTQzNS4xNzU0NDI5ODM4LjE3NTQ0MzE0MTU.*_ga*NTYzNjY0MTA1LjE3MDU5MjAwMDc.*_ga_QCSXBQ8XPZ*czE3NTUxMTAwMzlkbzE0NCRnMSR0MTc1NTExMDewMyRqNjAkbdAkaDA). Acesso em: 08 ago 2025.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

MARTINS-COSTA, Judith. **A Boa-Fé no Direito Privado: Critérios para a sua aplicação**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 37. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. **Código de Processo Civil Comentado**. 20. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022.

SCHREIBER, Anderson. **A Proibição de Comportamento Contraditório: Tutela da Confiança e *Venire Contra Factum Proprium*.** 4. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2016.