



B1

ISSN: 2595-1661

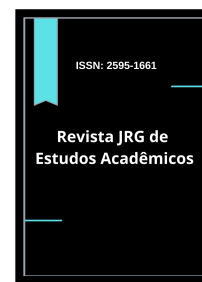
ARTIGO

Listas de conteúdos disponíveis em [Portal de Periódicos CAPES](#)

Revista JRG de Estudos Acadêmicos

Página da revista:

<https://revistajrg.com/index.php/jrg>



Pejotização e reconfiguração das relações de trabalho no Brasil: Autonomia contratual, primazia da realidade e os limites da flexibilização

Pejotization and the reconfiguration of labor relations in Brazil: Contractual autonomy, the primacy of reality principle, and the limits of labor flexibilization

DOI: 10.55892/jrg.v9i20.3264

ARK: 57118/JRG.v9i20.3264

Recebido: 02/05/2026 | Aceito: 04/05/2026 | Publicado on-line: 05/05/2026

Giselda Rosa Varão de Amorim Borba¹

<https://orcid.org/0009-0009-0554-4166>

<https://lattes.cnpq.br/4868753182114624>

Universidade Estadual do Tocantins – UNITINS, TO, Brasil

E-mail: giseldavarao@gmail.com

Sara Brígida Farias Ferreira²

<https://orcid.org/0000-0001-6588-2305>

<http://lattes.cnpq.br/9477160915420773>

Universidade Estadual do Tocantins – UNITINS, TO, Brasil

E-mail: sara_farias@hotmail.com



Resumo

O artigo analisa a 'pejotização' no contexto das transformações do Direito do Trabalho brasileiro, intensificadas pela Reforma Trabalhista de 2017 e pela ampliação da liberdade contratual. O problema central consiste em investigar se a contratação de trabalhadores como Pessoa Jurídica representa exercício legítimo da autonomia privada ou configura fraude trabalhista destinada a ocultar vínculo de emprego e suprimir direitos fundamentais. O objetivo é examinar a natureza jurídica da 'pejotização' à luz dos elementos caracterizadores da relação empregatícia previstos nos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), confrontando-os com o Princípio da Primazia da Realidade e com a jurisprudência recente do Supremo Tribunal Federal (STF) e da Justiça do Trabalho. A justificativa reside na relevância social e jurídica do tema, diante do aumento expressivo de demandas envolvendo reconhecimento de vínculo empregatício nos tribunais regionais e das decisões do STF que têm priorizado os princípios da livre iniciativa e da liberdade econômica, inclusive com repercussão geral reconhecida no Tema 1.389. O desenvolvimento do estudo demonstra que, embora haja respaldo normativo para formas contratuais atípicas, a 'pejotização' frequentemente transfere riscos ao trabalhador, fragiliza a proteção social e impacta o financiamento da seguridade. A metodologia adotada é qualitativa, de caráter exploratório e descritivo, baseada em pesquisa bibliográfica, documental e jurisprudencial, com análise crítica da legislação, da doutrina e de precedentes judiciais, a fim de identificar critérios utilizados

¹ Discente do curso de graduação em Direito pela Universidade Estadual do Tocantins – UNITINS, *Campus* Paraíso do Tocantins.

² Doutoranda em Ciências do Ambiente pela Universidade Federal do Tocantins – UFT. Mestre em Planejamento e Desenvolvimento Regional e Urbano na Amazônia (PPGPAM) e em Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia para Inovação (ProfNit), pela Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará (UNIFESSPA). Professora efetiva da Universidade Estadual do Tocantins - UNITINS.



para o reconhecimento ou afastamento do vínculo empregatício e seus impactos sociais e institucionais.

Palavras-chave: Pejotização. Vínculo empregatício. Precarização do trabalho.

Abstract

The article analyzes “pejotization” within the context of transformations in Brazilian Labor Law, intensified by the 2017 Labor Reform and the expansion of contractual freedom. The central problem consists of investigating whether hiring workers as legal entities constitutes a legitimate exercise of private autonomy or represents labor fraud aimed at concealing an employment relationship and suppressing fundamental rights. The objective is to examine the legal nature of “pejotization” in light of the defining elements of the employment relationship set forth in Arts. 2 and 3 of the Consolidation of Labor Laws (CLT), confronting them with the Primacy of Reality Principle and with recent case law from the Supreme Federal Court (STF) and the Labor Courts. The justification lies in the social and legal relevance of the topic, given the significant increase in claims involving the recognition of employment relationships in regional labor courts, as well as decisions by the STF that have prioritized the principles of free enterprise and economic freedom, including general repercussion recognized in Theme 1,389. The development of the study demonstrates that, although there is normative support for atypical contractual arrangements, “pejotization” often transfers risks to the worker, weakens social protection, and impacts the financing of social security. The methodology adopted is qualitative, exploratory, and descriptive in nature, based on bibliographic, documentary, and jurisprudential research, with a critical analysis of legislation, doctrine, and judicial precedents, in order to identify the criteria used for recognizing or dismissing the employment relationship and their social and institutional impacts.

Keywords: *Pejotization. Employment relationship. Labor precarization.*

1. Introdução

O direito do trabalho contemporâneo tem mudado rapidamente devido à tecnologia e às novas formas de organizar as empresas. No Brasil, a Reforma Trabalhista de 2017 acelerou essas mudanças ao permitir contratos mais flexíveis e valorizar a liberdade de negociar. No entanto, essa maior liberdade muitas vezes deixa de lado a proteção ao trabalhador, aumentando a precariedade e a insegurança.

Nesse cenário, surgiu o fenômeno da ‘pejotização’, caracterizado pela contratação de trabalhadores como Pessoa Jurídica (PJ), mas que, na prática, trabalha como um empregado comum. Embora esse modelo seja defendido como uma forma de modernidade e autonomia, muitas vezes ele serve apenas para esconder um vínculo de emprego. Na realidade, esses profissionais continuam cumprindo horários e ordens (subordinação), mas perdem direitos básicos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Brasil, 1943), como férias, 13º salário e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

O presente estudo, portanto, busca entender de que forma a ‘pejotização’ pode ser interpretada como exercício de autonomia contratual ou, ao contrário, como fraude trabalhista que mascara o vínculo de emprego, retira direitos fundamentais e intensifica a precarização do trabalho no Brasil. A relevância desta pesquisa está em problematizar o discurso que enxerga na ‘pejotização’ uma alternativa legítima de autonomia, quando, em muitas situações, ela representa uma forma de fraude trabalhista. O estudo



contribuirá para o debate jurídico e social ao evidenciar que o Direito do Trabalho continua sendo um instrumento fundamental para equilibrar relações marcadas pela assimetria de poder e para assegurar a proteção da dignidade do trabalhador.

Outro ponto central reside no conflito de competência entre os tribunais superiores. Enquanto a Justiça do Trabalho tem reconhecido vínculos empregatícios a partir de elementos fático-jurídicos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, o Supremo Tribunal Federal (STF) tem adotado uma orientação distinta. A Suprema Corte tem afastado tais decisões ao priorizar os princípios da liberdade econômica e da livre iniciativa, entendendo como válidos arranjos contratuais civis.

Sob uma perspectiva qualitativa e descritiva, de caráter exploratório e descritivo, utilizando os métodos de pesquisa bibliográfica, documental e jurisprudencial, este estudo investiga a 'pejotização' no Brasil para determinar se sua natureza jurídica reflete a autonomia contratual ou fraude trabalhista. Ao confrontar tais entendimentos com o Princípio da Primazia da Realidade, a pesquisa pretende evidenciar os impactos sociais desse fenômeno e os critérios utilizados pelo judiciário para o reconhecimento ou afastamento, do vínculo empregatício.

2. Metodologia

A pesquisa se caracteriza por uma abordagem qualitativa, de natureza exploratória e descritiva, orientada à compreensão do fenômeno da 'pejotização' no contexto das transformações contemporâneas do Direito do Trabalho brasileiro. Tal delineamento metodológico se mostra adequado à investigação de fenômenos complexos e socialmente situados, permitindo a análise interpretativa de normas, práticas e decisões judiciais. Nesse sentido, o estudo foi desenvolvido com base em procedimentos de pesquisa bibliográfica, documental e jurisprudencial, contemplando a análise de legislação trabalhista, doutrina especializada e precedentes dos tribunais superiores, especialmente do Supremo Tribunal Federal e da Justiça do Trabalho, com vistas à identificação dos critérios utilizados para o reconhecimento ou afastamento do vínculo empregatício. Conforme destaca Antônio Carlos Gil (2022), a pesquisa exploratória possibilita maior familiaridade com o problema, enquanto a pesquisa descritiva permite o detalhamento das características do fenômeno investigado, contribuindo para sua sistematização analítica.

Adicionalmente, a análise foi conduzida a partir de uma perspectiva crítico-interpretativa, buscando confrontar os elementos normativos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT com o Princípio da Primazia da Realidade e com a evolução jurisprudencial recente. A triangulação entre fontes bibliográficas, documentos legais e decisões judiciais permitiu maior robustez analítica, favorecendo a identificação de tendências e tensões no campo jurídico trabalhista. De acordo com Gil (2022), a utilização combinada dessas técnicas amplia a confiabilidade dos resultados e possibilita uma compreensão mais abrangente dos fenômenos sociais investigados.

3. Fundamentos do Direito do Trabalho e Elementos do Vínculo Empregatício

O Direito do Trabalho consolidou-se como ramo jurídico de natureza protetiva, buscando equilibrar a assimetria de poder entre empregador e empregado (Marques; Muller, 2024), sendo a relação de emprego definida pelos elementos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT (Brasil, 1943). A caracterização do vínculo depende da presença simultânea de pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica, este último considerado o elemento central, por expressar o poder diretivo exercido pelo empregador (Delgado, 2019).



A subordinação distingue a relação de emprego das demais formas de trabalho, razão pela qual a doutrina e a jurisprudência aplicam o Princípio da Primazia da Realidade para assegurar que a verdade dos fatos prevaleça sobre formalidades contratuais (Tourinho, 2025; Braghini, 2023). Em consonância com o art. 9º da CLT (Brasil, 1943), atos destinados a fraudar a legislação trabalhista, como a dissimulação de vínculos empregatícios, são considerados nulos de pleno direito.

As transformações recentes no mundo do trabalho, impulsionadas pela globalização, pelo *toyotismo* e pelas tecnologias da chamada Indústria 4.0, debilitaram o modelo clássico de emprego, tradicionalmente baseado em contrato por tempo indeterminado, subordinação direta e proteção trabalhista (Duarte; Villatore, 2025). A Reforma Trabalhista de 2017 intensificou esse processo ao incorporar e privilegiar formas atípicas de contratação, relativizando a função protetiva do Direito do Trabalho. Rosilene Nascimento (2017) observa que a reforma deslocou o eixo normativo da tutela do trabalhador para a lógica da autonomia negocial, afinada com o ideário neoliberal, produzindo uma sociedade marcada pela fragmentação e precariedade laboral.

Nesse contexto, estudiosos apontam que a reforma promoveu uma estratificação das modalidades de emprego, ao criar categorias diferenciadas dentro do próprio universo de trabalhadores, como o intermitente, o teletrabalhador, o hipersuficiente, o terceirizado em atividade-fim e o autônomo, este último frequentemente associado ao fenômeno da 'pejotização'.

Os autores Viegas e Rocha (2020) analisam o trabalho autônomo e argumentam que o art. 442-B da CLT (Brasil, 1943) busca excluir, em abstrato, a possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício, ainda que presentes elementos da relação de emprego, como pessoalidade, onerosidade e subordinação. Além disso, o dispositivo relativiza o princípio da proteção e confronta normas constitucionais, internacionais e a jurisprudência consolidada, que priorizam a primazia da realidade e a nulidade de contratos simulados.

A controvérsia doutrinária e normativa se reflete no cenário judicial. Em 2022, o reconhecimento de relação de emprego figurava como o quinto tema mais recorrente nas Varas do Trabalho de Minas Gerais, Amazonas, Roraima e Rio Grande do Norte (Brasil, 2022). Em 2024, a matéria ascendeu em parte dessas unidades federativas, passando à segunda posição na Paraíba, à terceira no Rio Grande do Norte e à quarta no Ceará, além de permanecer entre os assuntos mais frequentes no Amazonas e em Roraima (Brasil, 2024).

Uma das motivações que pode estar relacionada ao crescimento desta busca pelo judiciário, trata-se da análise desenvolvida que examina os impactos da 'plataformização' do trabalho sobre a proteção social e os direitos fundamentais, destacando a precarização decorrente da subordinação algorítmica e da fragmentação dos vínculos formais. Sustenta-se que, embora o ordenamento jurídico brasileiro já disponha de normas trabalhistas e previdenciárias, o desafio atual reside na adequada normatização dessas regras diante das transformações tecnológicas associadas à Revolução 4.0 (Duarte; Villatore, 2025).

A ausência de reconhecimento do vínculo empregatício e a transferência dos riscos econômicos ao trabalhador comprometem a inclusão previdenciária, enfraquecem a seguridade social e ampliam a vulnerabilidade socioeconômica. Nesse contexto, propõe-se o resgate do princípio constitucional da fraternidade como fundamento hermenêutico e normativo capaz de orientar a reconstrução da justiça social nas relações laborais contemporâneas, ao lado da solidariedade e da dignidade da pessoa humana (Duarte; Villatore, 2025).



A fraternidade, expressamente prevista no Preâmbulo da Constituição Federal (CF) de 1988 (Brasil, 1988) e articulada aos objetivos fundamentais da República, é compreendida como categoria jurídica estruturante, apta a sustentar decisões jurisdicionais comprometidas com o mínimo existencial, a inclusão social e a proteção intergeracional. Defende-se, ainda, a atuação do Poder Judiciário como agente normatizador por meio de decisões estruturantes, capazes de interpretar e aplicar o arcabouço constitucional existente às novas formas de trabalho mediadas por plataformas digitais, assegurando efetividade aos direitos sociais e promovendo um modelo de desenvolvimento tecnológico compatível com os valores constitucionais de justiça, equidade e humanização das relações de trabalho (Duarte; Villatore, 2025).

4. 'Pejotização': Natureza, Fundamentos e Controvérsias Jurídicas

A 'pejotização' consiste na contratação de trabalhadores como Pessoa Jurídica (PJ) para desempenhar atividades que, na essência, possuem natureza de emprego subordinado. Embora defendida sob o argumento da autonomia da vontade e da livre iniciativa no art. 170 da CF (Brasil, 1988), a prática frequentemente mascara vínculos empregatícios, caracterizando fraude quando há exclusividade, continuidade e subordinação diante de um único tomador de serviços, conforme Viegas e Rocha (2020).

Entretanto, é fundamental diferenciar o uso desse modelo da sua aplicação ilícita. A 'pejotização' pode ser considerada perfeitamente legítima quando o trabalhador atua com real autonomia, funcionando como uma unidade de negócio independente e não como empregado camuflado. Para o juiz trabalhista Marco Aurélio Marsiglia Treviso, essa relação será juridicamente válida quando o profissional tiver liberdade para definir seus próprios horários, estipular o preço de seus serviços e, fundamentalmente, possuir faculdade de delegar a execução das tarefas a terceiros, descaracterizando a pessoalidade, de acordo com a Agência Senado (Brasil, 2025a). Tal visão foi consolidada pelas teses fixadas pelo STF, a exemplo do Tema 725, que confere respaldo legal a modelos de contratação mais flexíveis, uma vez que valida a terceirização sem limitações quanto à atividade-meio ou à atividade fim. Apesar de tal flexibilização, o vínculo de responsabilidade subsidiária da contratante permanece.

Por outro lado, quando esses requisitos de autonomia inexistem, a configuração muda drasticamente. Nesse contexto, a 'pejotização' é conceituada como uma fraude à legislação trabalhista que visa afastar o reconhecimento do vínculo de emprego por meio da formalização de contratos entre pessoas jurídicas (Alves, 2025).

Essa prática consiste em uma estratégia patronal para encobrir a relação de emprego real, determinando que trabalhadores constituam sociedades ou empresas individuais para fornecer mão de obra, ocultando, sob um aspecto meramente formal, a pessoa natural do empregado. A fraude se caracteriza pela manutenção dos elementos fáticos da relação de emprego, conforme conta no art. 3º da CLT (Brasil, 1943), como a subordinação jurídica e a pessoalidade, sem que o contratado possua autonomia real ou assuma os riscos da atividade econômica (Alves, 2025). Para Delgado (2019), essa utilização simulatória da roupagem da pessoa jurídica busca burlar o cumprimento de direitos trabalhistas e prejudica tanto o trabalhador quanto a coletividade.

Essa problemática ganhou novas nuances com a Reforma Trabalhista de 2017, que, ao permitir a contratação de autônomos com ou sem exclusividade e continuidade (art. 442-B da CLT) (Brasil, 1943), reforçou o discurso de flexibilização, mas também expandiu o espaço para práticas fraudulentas e formas precarizadas de contratação. A doutrina majoritária e a Justiça do Trabalho reconhecem a 'pejotização' como



mecanismo de precarização, por retirar do trabalhador direitos como FGTS, férias, 13º salário, seguro-desemprego e proteção previdenciária (Jucá; Bernardineli, 2021).

Miranda, Oliveira e Figueiredo (2020) mostram que a plataforma de *delivery online iFood* costuma exigir que os entregadores constituam Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) ou Microempreendedor Individual (MEI), ou se vinculem a uma empresa intermediária (operador logístico). Segundo a investigação do Ministério Público do Trabalho citada no texto, isso é feito para criar uma falsa aparência de autonomia e assim afastar o reconhecimento do vínculo empregatício.

Os autores afirmam que essa exigência configura a chamada 'pejotização', definida como a prática de obrigar um trabalhador a constituir Pessoa Jurídica para realizar atividades que, na realidade, têm natureza de emprego. Os autores explicam que a mera formalização como PJ não altera a realidade fática: se estão presentes os requisitos da relação de emprego, subordinação, pessoalidade, habitualidade, onerosidade e alteridade, o vínculo deve ser reconhecido independentemente do CNPJ. Ademais, Miranda, Oliveira e Figueiredo (2020) também ressaltam que a 'pejotização' é frequentemente utilizada como forma de fraude trabalhista, porque tenta afastar obrigações legais sem modificar a realidade da prestação de serviços.

Zapata (2024) analisa criticamente como o Supremo Tribunal Federal (STF) vem reinterpretando a Constituição Federal (Brasil, 1988) no tocante às relações de trabalho, especialmente em casos de 'pejotização', contratos de associação e franquias utilizados de forma fraudulenta. O autor demonstra que, embora a Justiça do Trabalho tenha reconhecido vínculos empregatícios a partir dos elementos fático-jurídicos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT (Brasil, 1943), o STF tem afastado tais conclusões ao priorizar os princípios da liberdade econômica e da livre iniciativa. Nessa nova orientação jurisprudencial, a Corte entende como válidos arranjos contratuais civis, mesmo quando há indícios claros de subordinação, pessoalidade e onerosidade.

Seu estudo argumenta que essa postura do STF enfraquece o princípio da proteção do trabalhador, relativiza a primazia da realidade e esvazia a efetividade dos direitos sociais, permitindo que estruturas formais ocultem relações de emprego. Para o autor, tais decisões produzem retrocessos na cidadania social ao legitimar mecanismos de precarização laboral e reduzir o alcance da tutela jurisdicional trabalhista (Zapata, 2024).

Ademais, decisões do STF, como nos Temas 725 e 1.389, têm contribuído para reconfigurar o debate, ao validar formas amplas de terceirização e relativizar a aplicação da primazia da realidade, gerando críticas quanto à desproteção do trabalhador e ao avanço da desregulação (Villatore; Maximiliano, 2024; Marques; Muller, 2024).

A prática da 'pejotização' surge, assim, como forma sofisticada de mascarar relações de emprego por meio da constituição de Pessoa Jurídica, transferindo riscos e custos ao trabalhador, fragilizando sindicatos e reduzindo arrecadação previdenciária e fiscal. Embora alguns trabalhadores percebam vantagens imediatas, como remuneração nominalmente maior ou aparente autonomia, a literatura demonstra que a 'pejotização' aprofunda a vulnerabilidade e a precarização, podendo configurar fraude trabalhista e, em determinadas circunstâncias, ilícito penal (art. 203 do Código Penal), de acordo com Viegas e Rocha (2020).

Viegas e Rocha (2020) também destacam a inadequação das regras sobre terceirização introduzidas pela Reforma Trabalhista, que, ao permitir contratação em atividade-fim e prever quarentena de 18 meses, não impedem a continuidade de práticas fraudulentas, funcionando, na prática, como prolongamento das estratégias de 'pejotização'. Assim, concluem que a reforma reforça mecanismos que substituem o



emprego típico por arranjos contratuais que enfraquecem a proteção social, fragilizam a organização coletiva e ampliam a precarização das relações de trabalho no Brasil.

Em relação a isso, Borba, Almeida e Maia (2024) analisam a articulação entre o princípio da proteção no Direito do Trabalho e a condição de vulnerabilidade do trabalhador nas relações contratuais. Parte-se da compreensão geral de vulnerabilidade como situação de desvantagem que expõe determinado sujeito a maior risco de lesão, conceito desenvolvido inicialmente em campos como a saúde pública e posteriormente incorporado a diversos ramos jurídicos, como o Direito do Consumidor e o Processual Civil. No âmbito trabalhista, a vulnerabilidade é diferenciada da hipossuficiência: enquanto esta é inerente à posição do empregado na relação de emprego, marcada pela subordinação jurídica e dependência econômica, aquela pressupõe uma inferioridade agravada por fatores específicos, como condições pessoais ou riscos do ambiente laboral.

A construção histórica do Direito do Trabalho evidencia a formação de um sistema normativo voltado à compensação das desigualdades estruturais entre empregado e empregador, especialmente após a institucionalização de direitos sociais nas constituições do século XX e, no Brasil, com a Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943) e a Constituição de 1988. Nesse contexto, o princípio da proteção assume centralidade, manifestando-se por meio das regras do *in dubio pro operario*, da norma mais favorável e da condição mais benéfica, que orientam a interpretação e aplicação das normas trabalhistas em favor do trabalhador (Borba; Almeida; Maia, 2024).

A vulnerabilidade trabalhista é apresentada como categoria multifacetada, podendo assumir dimensões negocial, hierárquica, econômica, técnica, informacional, psíquica e ambiental, a depender das circunstâncias concretas que agravem a posição do trabalhador. Nem todo empregado é necessariamente vulnerável, embora todos sejam hipossuficientes; a vulnerabilidade exige demonstração de situação de desvantagem intensificada. Conclui-se que a hipossuficiência fundamenta a criação de normas protetivas, ao passo que a vulnerabilidade influencia sua interpretação e aplicação, reforçando a incidência do princípio da proteção quando evidenciada desigualdade agravada na relação contratual de trabalho (Borba; Almeida; Maia, 2024).

Em diálogo com essa discussão, Dutra e Villatore (2019) analisam como o *compliance* e a Responsabilidade Social Corporativa, citada como RSC, podem atuar como mecanismos de concretização dos direitos humanos e laborais, especialmente em um cenário globalizado em que empresas adquiriram grande poder econômico. Os autores sustentam que, embora a proteção de direitos fundamentais tenha historicamente recaído sobre o Estado, o avanço das corporações transnacionais tornou-as também potenciais violadoras desses direitos, exigindo novos instrumentos normativos e éticos.

De acordo com os autores, a RSC é apresentada como uma estratégia voluntária, ainda que reconhecida como *soft law*, capaz de estimular padrões mínimos de conduta empresarial, sobretudo no combate ao trabalho infantil, à discriminação e a outras violações trabalhistas. Já os programas de *compliance*, ao estabelecer regras internas de integridade, prevenção e monitoramento, funcionam como mecanismos de autorregulação que alinham a atividade empresarial às exigências jurídicas e aos valores de proteção da dignidade humana no ambiente corporativo.

A 'pejotização' ultrapassa o campo estritamente jurídico, produzindo efeitos relevantes na estrutura econômica e social. A prática contribui para a ampliação da precarização laboral, pois o trabalhador PJ, embora formalmente autônomo, permanece



submetido a rotinas típicas de emprego, porém destituído da rede legal de proteção (Jucá; Bernardineli, 2021).

No plano macroestrutural, a ‘pejotização’ compromete o financiamento da Seguridade Social, reduzindo a arrecadação previdenciária e fragilizando instrumentos fundamentais como Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e seguro-desemprego (Viegas; Rocha, 2020).

Nesse contexto, o *Compliance* Trabalhista emerge como mecanismo de governança capaz de mitigar práticas fraudulentas, promovendo ética corporativa, prevenção de riscos e conformidade com direitos sociais. Programas de integridade ancorados na ética da razão cordial contribuem para alinhar a busca pelo lucro à função social da empresa, evitando a utilização abusiva da contratação via PJ (Ribeiro; Strasser, 2020).

5. Evolução Normativa e Jurisprudencial da ‘Pejotização’ no Brasil: da Ausência de Previsão Legal à Repercussão geral do STF

O desenvolvimento da ‘pejotização’ no Brasil revela um percurso marcado por transformações legislativas e mudanças na interpretação jurisprudencial. Durante longo período, inexistia base normativa expressa que autorizasse a contratação de trabalhadores por intermédio de Pessoa Jurídica como alternativa ao vínculo empregatício tradicional. Esse cenário começa a se alterar com a promulgação da Lei nº 11.196/2005, cujo art. 129 passou a admitir a prestação de serviços intelectuais por meio de pessoa jurídica, especialmente para fins fiscais e previdenciários (Silveira, 2025).

A partir dessa previsão legal, consolidou-se a possibilidade de contratação de profissionais liberais organizados sob forma empresarial, sobretudo em atividades de natureza técnica ou especializada. Contudo, paralelamente ao instituto legítimo, verificou-se o uso indevido do modelo, com a exigência de constituição de Pessoa Jurídica para encobrir relações que, na prática, preenchiam os requisitos do vínculo de emprego. Nesses casos, o contrato civil era utilizado como instrumento de simulação, com o objetivo de afastar direitos trabalhistas (Silveira, 2025).

A intensificação de demandas judiciais levou à formação de entendimentos restritivos na Justiça do Trabalho que, diante da presença dos elementos caracterizadores da relação empregatícia, reconhecia o vínculo independentemente da formalização contratual adotada. Esse panorama começou a se modificar com a promulgação da Lei nº 13.429/2017, que ampliou a terceirização para atividades-meio e atividades-fim, e com a Lei nº 13.467/2017, que reforçou a flexibilização das formas de organização do trabalho (Silveira, 2025).

Decisões do Supremo Tribunal Federal passaram a consolidar a admissibilidade de diferentes modelos contratuais, inclusive a terceirização da atividade principal, desde que inexistente fraude ou dissimulação da relação de emprego. Dessa forma, observa-se a transição de um modelo mais rígido para um ambiente jurídico que admite maior liberdade contratual, mantendo-se, entretanto, a vedação à utilização da ‘pejotização’ como mecanismo de supressão de direitos trabalhistas (Silveira, 2025).

O ministro Gilmar Mendes, do Supremo Tribunal Federal, determinou a paralisação, em todo o território nacional, dos processos que discutem a legalidade da contratação de trabalhadores como autônomos ou por intermédio de pessoa jurídica — prática frequentemente denominada ‘pejotização’ (Brasil, 2025b). A decisão foi proferida após o reconhecimento da repercussão geral no Agravo em Recurso Extraordinário (ARE) 1.532.603, no qual o Plenário da Corte examinará três questões



principais: (i) se compete à Justiça do Trabalho julgar controvérsias envolvendo eventual fraude em contratos civis ou comerciais de prestação de serviços; (ii) se a contratação por meio de Pessoa Jurídica ou como trabalhador autônomo é compatível com a jurisprudência consolidada do STF; e (iii) a quem cabe o ônus da prova nas discussões judiciais relacionadas a esse tipo de vínculo contratual (Brasil, 2025b).

Segundo o relator, a controvérsia tem provocado aumento significativo de reclamações constitucionais dirigidas ao STF, especialmente contra decisões da Justiça do Trabalho que deixam de aplicar entendimentos já firmados pela Corte, como o que reconhece a liberdade de organização produtiva e a validade de diferentes formas de divisão do trabalho. Esse cenário, de acordo com o ministro, tem gerado insegurança jurídica e sobrecarregado o Supremo, que acaba funcionando como instância revisora de decisões trabalhistas.

Com fundamento no artigo 1.035, § 5º, do Código de Processo Civil, o relator entendeu ser adequada a suspensão nacional dos processos sobre o tema até o julgamento definitivo do recurso extraordinário, a fim de evitar decisões divergentes e assegurar uniformidade na aplicação do entendimento que vier a ser fixado. No caso concreto que originou o recurso, o Tribunal Superior do Trabalho havia considerado válido um contrato de prestação de serviços firmado entre um corretor e uma seguradora, afastando o reconhecimento de vínculo empregatício. Contudo, o STF deixou claro que a discussão não se restringe a contratos de franquia, abrangendo todas as modalidades de contratação civil ou comercial para prestação de serviços (Brasil, 2025b).

O desdobramento central desse julgamento definirá não apenas a licitude desse modelo, mas também se tais disputas devem permanecer na Justiça do Trabalho ou migrar para a Justiça Comum. Caso o STF legalize amplamente a 'pejotização', haverá maior flexibilidade para as empresas e redução de custos, mas também risco de precarização, perda de direitos trabalhistas e queda na arrecadação previdenciária e tributária. Por outro lado, se o STF proibir ou restringir a prática, os trabalhadores terão maior proteção social e a Justiça do Trabalho será fortalecida, mas os empregadores enfrentarão custos mais altos e menor liberdade contratual. Em ambos os cenários, a decisão impactará profundamente o equilíbrio entre competitividade empresarial e proteção social no Brasil (Brasil, 2025b).

6. Considerações Finais

As reflexões desenvolvidas ao longo do trabalho evidenciam que a 'pejotização' se insere em um cenário mais amplo de reconfiguração das relações de trabalho no Brasil, marcado pela flexibilização normativa e pela valorização da autonomia contratual. Embora o ordenamento jurídico admita formas alternativas de organização produtiva, a análise demonstra que a mera formalização civil da prestação de serviços não é suficiente para afastar a incidência do Direito do Trabalho quando presentes os elementos fático-jurídicos da relação de emprego.

Observa-se que a tensão entre liberdade econômica e proteção social tem sido intensificada por decisões recentes do Supremo Tribunal Federal, que tendem a ampliar o espaço para arranjos contratuais civis. Por outro lado, a Justiça do Trabalho permanece ancorada na primazia da realidade como critério de identificação do vínculo empregatício. Esse conflito interpretativo contribui para a insegurança jurídica e para a multiplicação de demandas judiciais sobre o tema.

Conclui-se que a 'pejotização', quando utilizada para mascarar subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade, representa mecanismo de fragilização de



direitos fundamentais e de transferência indevida de riscos ao trabalhador, com impactos que extrapolam o plano individual e alcançam a proteção social coletiva. O enfrentamento do fenômeno exige não apenas coerência jurisprudencial, mas também fortalecimento de mecanismos de governança e conformidade trabalhista, capazes de compatibilizar atividade econômica e dignidade da pessoa que trabalha.

Referências

ALVES, Amauri Cesar. Pejotização: da fraude trabalhista à possível interpretação permissiva do Supremo Tribunal Federal e seus reflexos no Tribunal Superior do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 91, n. 1, p. 109-128, jan./mar. 2025. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/134> Acesso em: 21 nov. 2025.

BORBA, Helaine Gleicy de Azevedo; ALMEIDA, Carla Vidal Gontijo; MAIA, Maurílio Casas. Do princípio da proteção e a vulnerabilidade do trabalhador hipossuficiente na relação contratual trabalhista. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, São Paulo, v. 237, p. 191-213, set./out. 2024. DTR\2024\11398. Disponível em: <https://bd.tjdft.jus.br/items/367ad1ef-bf6a-4e22-a996-56b728718d73/full> Acesso em: 1 abr. 2026.

BRAGHINI, Marcelo. Plasticidade do constitucionalismo social na óptica do Supremo Tribunal Federal: status constitucional da relação de emprego de não exclusividade. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 231, p. 307-330, set.-out. 2023. Disponível em: <https://bd.tjdft.jus.br/items/409412a3-2e0d-4497-94e0-39391283a262> Acesso em: 1 abr. 2026.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 21 nov. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 2 abr. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Coordenadoria de estatística do TST. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2022**. Brasília, 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/31950226/RGJT+2022.pdf/699a3242-2192-efb9-4053-6cf2f1240e13?t=1724431621275> Acesso em: 20 fev. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Coordenadoria de estatística do TST. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2024**. Brasília, 2024. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/34512629/RGJT2024.pdf/7f5ecde5-24ee-25c0-bf00-6e3d0b426827?t=1751303940403> Acesso em: 20 fev. 2026.

BRASIL. Senado Federal. Autonomia ou Fraude? País discute limites da “pejotização” do trabalhador. **Agência Senado**, 2025a. Disponível em:



<https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2025/08/autonomia-ou-fraude-pais-discute-limites-da-pejotizacao-do-trabalhador> Acesso em: 1 abr. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Repercussão geral no Recurso Extraordinário com Agravo 1.532.603 Paraná**. Relator Ministro Gilmar Mendes. Brasília, 14 de abril de 2025b. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15375825805&ext=.pdf> Acesso em: 21 fev. 2026.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DUARTE, Maria Raquel; VILLATORE, Marco Antônio César. O resgate da fraternidade no trabalho plataformizado: justiça social e a função normatizadora do Poder Judiciário. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, São Paulo, v. 242, ano 51, p. 257-296, jul./ago. 2025. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/257531> Acesso em: 29 mar.2026.

DUTRA, Lincoln Zub; VILLATORE, Marco Antônio César. O compliance e a responsabilidade social corporativa como forma de concretização de direitos humanos e laborais. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 201, p. 95-124, maio 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/159254> Acesso em: 28 mar. 2026.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2022. 248p.

JUCÁ, Francisco Pedro; BERNARDINELLI, Muriana Carrilho. Uberização: a realidade do trabalho humano por trás da Economia de Compartilhamento. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 220, p. 229-247, nov.-dez. 2021. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/196260> Acesso em: 27 mar. 2026.

MARQUES, Fabíola; MULLER, Alexandre Garcia. O direito do trabalho como instrumento de revitalização do contrato social e a subcidadania na agenda do STF. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 238, p. 53-73, nov.-dez. 2024. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/246676> Acesso em: 1 abr. 2026.

MIRANDA, Lara Caxico Martins; OLIVEIRA, Lourival José de; FIGUEIREDO, Mayra Freire. Trabalhadores por aplicativo: o vínculo de emprego no caso iFood e a responsabilidade trabalhista. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 214, p. 233-252, nov./dez. 2020. Disponível em: <https://dspace.mj.gov.br/handle/1/3759> Acesso em: 28 mar. 2026.

NASCIMENTO, Rosilene. **Contrato intermitente: trabalho humano just in time**. In: FERREIRA, Olavo Augusto Vianna Alves; MENDES, Márcia Cristina Sampaio (coord.). Reforma Trabalhista. Ribeirão Preto: Migalhas, 2017.

RIBEIRO, Grazielle Lopes; STRASSER, Francislaine de Almeida Coimbra. Compliance como antídoto à “pejotização”. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 1014, p. 21-41, abr.



2020. Disponível em: <https://bd.tjdft.jus.br/items/ca0a5204-9587-4a05-a436-de778d0c6110> Acesso em: 1 abr. 2026.

SILVEIRA, Henrique Regis de Almeida. Aspectos jurídicos da pejetização no Brasil. **Revista Brasileira de Direito Social**, v. 3, p. 65–87, 2025. Disponível em: <https://rbds.ieprev.com.br/rbds/article/view/340> Acesso em: 21 fev. 2026.

TOURINHO, Rita. A licitude da “pejetização” em destaque: as questões centrais do Tema 1.389 da Repercussão Geral do STF. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 1077, p. 338-357, jul. 2025.

VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo; ROCHA, Cláudio Jannotti da. A Reforma Trabalhista e as modalidades empregatícias estratificadas: autônomo e fenômeno da “pejetização”. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 1016, p. 117-136, jun. 2020. Disponível em: <https://bd.tjdft.jus.br/items/ef7afa74-aeee-4bd3-b056-5740b0766071> Acesso em: 25 nov. 2025.

VILLATORE, Marco Antônio César; MAXIMILIANO, Ana Maria. O Tema 725 do Supremo Tribunal Federal e os seus desdobramentos: um panorama das reclamações constitucionais no ano de 2023. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 234, p. 119-137, mar.-abr. 2024. Disponível em: <https://bd.tjdft.jus.br/items/1bd69972-ed17-4863-b4f2-1f954ac137f1> Acesso em: 25 nov. 2025.

ZAPATA, Sandor Ramiro Darn. As recentes decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) que reconhecem a validade das relações jurídicas diversas da relação de emprego. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, v. 237, p. 239-262, set./out. 2024. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/241039> Acesso em: 25 nov. 2025.