Cognitio Juris
ISSN 2236-3009

A PEJOTIZAÇÃO COMO MARCO DE RUPTURA: A POSSÍVEL DESCONSTITUIÇÃO DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PELO STF

“PEJOTIZAÇÃO” AS A TURNING POINT: THE POTENTIAL STRIPPING OF LABOR COURT JURISDICTION BY THE SUPREME FEDERAL COURT (STF)

Artigo submetido em 10 de setembro de 2026
Artigo aprovado em 15 de setembro de 2026
Artigo publicado em 15 de setembro de 2026

Cognitio Juris
Volume 16 – Número 59 – 2026
ISSN 2236-3009

.

Autor:
Igor Aguiar N. dos Santos[1]
Heráclito da Silva Rocha[2]
Nathália Viana Lopes Kashimoto[3]

.

RESUMO: O trabalho analisa a pejotização diante da evolução recente da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e seus efeitos sobre a competência da Justiça do Trabalho. Parte-se da distinção entre a contratação legítima por pessoa jurídica, fundada em autonomia real, e a utilização fraudulenta da forma empresarial para encobrir relação de emprego. O estudo

examina a Reforma Trabalhista de 2017, a ADPF 324, o Tema 725 e, especialmente, o Tema 1389 da Repercussão Geral, ainda pendente de julgamento de mérito. Sustenta-se que eventual restrição da competência trabalhista para apreciar alegações de fraude pode produzir efeitos que ultrapassam a distribuição jurisdicional, repercutindo sobre a lógica probatória e a efetividade da proteção social do trabalho. Como eixo complementar, analisa-se a redução da jornada e o debate sobre o fim da escala 6×1, em razão de sua possível interação com os incentivos à informalidade e à pejotização.

Palavras-chave: pejotização; Justiça do Trabalho; Supremo Tribunal Federal; Tema 1389; proteção trabalhista.

ABSTRACT: This paper analyzes pejotização in light of the recent evolution of the Brazilian Supreme Federal Court's case law and its effects on the jurisdiction of the Labor Courts. It distinguishes legitimate contracting through a legal entity, based on genuine autonomy, from the fraudulent use of a corporate form to conceal an employment relationship. The study examines the 2017 Labor Reform, ADPF 324, Theme 725 and, in particular, Theme 1389 of general repercussion, whose merits remain pending. It argues that a possible restriction on Labor Court jurisdiction to examine allegations of fraud may have consequences beyond the allocation of jurisdiction, affecting evidentiary rules and the effectiveness of labor protection. As a complementary axis, the paper addresses the reduction of working hours and the debate over the end of the 6×1 work schedule because of its potential interaction with incentives toward informality and pejotização.

Keywords: pejotização; Labor Courts; Supreme Federal Court; Theme 1389; labor protection.

1. Introdução

A pejotização tornou-se um dos fenômenos mais relevantes do Direito do Trabalho atual. No sentido, o termo designa a contratação de trabalhador mediante pessoa jurídica quando a forma empresarial é utilizada para afastar a incidência da legislação trabalhista,

apesar da possível presença dos elementos fáticos próprios da relação de emprego. Essa delimitação é necessária porque a contratação entre pessoas jurídicas não é, por si só, ilícita, sendo juridicamente distinta da pejotização fraudulenta.

Nesse contexto, a Reforma Trabalhista, promovida pela Lei 13.467/2017, ampliou o espaço normativo destinado a formas flexíveis de contratação. O artigo 442-B da CLT passou a prever que a contratação do autônomo, cumpridas as formalidades, afasta a qualidade de empregado, com ou sem exclusividade e de forma contínua ou não. Paralelamente, o artigo 4º-A da Lei 6.019/1974, passou a admitir a transferência, à empresa prestadora de serviços, da execução de quaisquer atividades da contratante, inclusive sua atividade principal. Essas alterações contribuíram para ampliar a licitude de arranjos contratuais antes submetidos a maior resistência jurídica, sem eliminar o controle sobre hipóteses de fraude.

Essa ampliação, contudo, não afastou a incidência do artigo 9º da CLT, que estabelece a nulidade dos atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos consolidados. O dispositivo permanece como instrumento de controle da autenticidade contratual, autorizando a desconsideração da forma jurídica adotada quando a realidade demonstrar a presença de relação de emprego. Forma-se, assim, uma tensão normativa relevante para o presente artigo: de um lado, o artigo 4º-A da Lei 6.019/1974 e o artigo 442-B da CLT, que ampliam o espaço para terceirização e trabalho autônomo; do outro, o artigo 9º da CLT, que preserva o controle sobre atos fraudulentos.

Historicamente, as hipóteses de pejotização fraudulenta foram analisadas pela Justiça do Trabalho sob a perspectiva da fraude às leis trabalhistas e do princípio da primazia da realidade. Assim, independentemente da denominação contratual adotada, a presença dos elementos caracterizadores do vínculo de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT autorizava o reconhecimento da relação, em consonância com o artigo 9º da CLT.

Esse cenário passou a sofrer significativa alteração a partir de decisões do STF,

especialmente na ADPF 324 e no Tema 725 da Repercussão Geral, que reconheceram maior amplitude à liberdade de organização produtiva e às formas de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas. O debate alcançou novo patamar com o Tema 1389, no qual o STF examinará a competência da Justiça do Trabalho para julgar causas em que se discute fraude em contratos civis ou comerciais, a licitude da contratação de autônomos ou pessoas jurídicas e o respectivo ônus da prova. A suspensão nacional, determinada pelo ministro Gilmar Mendes, em abril de 2025, foi parcialmente revista em 18 de junho de 2026. Os processos podem prosseguir em primeiro grau e nos Tribunais Regionais do Trabalho, voltando a ficar suspensos após o julgamento pelo TRT até a definição do mérito pelo STF.

Nesse contexto, a pejotização ultrapassa a discussão acerca da validade formal do contrato e passa a envolver os limites da jurisdição trabalhista e o próprio alcance do Direito do Trabalho enquanto sistema de proteção ao trabalhador.

A relevância do tema decorre da necessidade de analisar a tensão entre liberdade econômica e proteção ao trabalho, diante do risco de utilização da pessoa jurídica para ocultar relações de emprego e afastar direitos assegurados. Quando presentes os requisitos da pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação, a forma contratual não deve prevalecer sobre a realidade dos fatos. Do mesmo modo, eventual limitação da competência da Justiça do Trabalho para apreciar essas relações pode repercutir sobre a efetividade da tutela trabalhista e sobre a proteção conferida aos direitos sociais.

Reconhece-se, contudo, a validade da contratação por pessoa jurídica quando houver efetiva autonomia contratual e inexistir subordinação ou fraude. Presentes os requisitos previstos na CLT, deve prevalecer a primazia da realidade, com o reconhecimento do vínculo empregatício.

Diante desse cenário, este artigo parte do seguinte problema de pesquisa: a possível limitação da competência da Justiça do Trabalho pelo STF para reconhecer vínculo

empregatício em contratos firmados por pessoas jurídicas representa apenas uma reorganização técnica ou configura uma ruptura no paradigma protetivo do Direito do Trabalho, com consequências sobre a efetividade dos direitos sociais garantidos pela Constituição vigente?

Como resposta provisória, sustenta-se que a ampliação da pejotização, associada à limitação da competência da Justiça do Trabalho, enfraquece a proteção do trabalhador quando a contratação por pessoa jurídica encobrir verdadeira relação de emprego, deslocando para a esfera cível controvérsias submetidas à tutela protetiva do Direito do Trabalho.

Diante do problema proposto, o objetivo geral da pesquisa é analisar se a evolução jurídica do STF em matéria de pejotização representa uma reconfiguração da competência constitucional da Justiça do Trabalho e em que medida essa transformação pode comprometer a efetividade do sistema de proteção jurídica ao trabalhador no nosso ordenamento.

Para alcançar esse objetivo, busca-se examinar a construção histórica da competência da Justiça do Trabalho para a análise de vínculos empregatícios, com ênfase no princípio da primazia da realidade e na ampliação promovida pela Emenda Constitucional 45 de 2004; analisar os precedentes do STF relacionados à pejotização, especialmente a ADPF 324, o Tema 725 e o Tema 1389, identificando seus fundamentos constitucionais e as críticas doutrinárias correspondentes; investigar os possíveis efeitos institucionais de eventual limitação da competência trabalhista, sobretudo quanto à lógica probatória e à distribuição do ônus da prova; e avaliar os impactos dessa transformação sobre a proteção do trabalhador, inclusive quanto ao risco de expansão da informalidade e da pejotização compulsória.

A pesquisa delimita-se ao cenário jurídico brasileiro e concentra seu recorte normativo

e jurisprudencial no período posterior à Reforma Trabalhista de 2017, com especial atenção aos julgamentos da ADPF 324 e do Tema 725, em 2018, à controvérsia instaurada pelo Tema 1389, a partir de 2025, e aos seus desdobramentos até 2026. O estudo não pretende examinar todas as modalidades lícitas de trabalho autônomo ou de contratação empresarial, mas a interseção entre pejotização potencialmente fraudulenta, competência jurisdicional e efetividade da proteção trabalhista.

Dentro dessa delimitação, a discussão sobre a redução da jornada de trabalho e o fim da escala 6×1, no contexto da PEC 221/2019, será abordada de forma complementar. O tema não constitui objeto autônomo da pesquisa, mas integra o recorte por permitir examinar se alterações nos custos e na organização do trabalho formal podem produzir incentivos econômicos à informalidade ou à contratação por pessoa jurídica de forma fraudulenta. Em 1º de setembro de 2026, a proposta já havia sido aprovada em dois turnos pela Câmara dos Deputados e aguardava deliberação na Comissão de Constituição, Justiça do Senado, onde contava com relatório favorável, sem que houvesse aprovação definitiva pelo Congresso Nacional.

2. Pejotização, Competência e Precarização: uma Análise Jurídica e Institucional

A pejotização, na acepção crítica utilizada neste artigo, consiste na contratação de trabalhador por meio de pessoa jurídica quando essa forma encobre uma relação empregatícia e busca afastar encargos tributários e trabalhistas. O fenômeno é distinguido da contratação empresarial legítima, em que existe a efetiva autonomia na execução dos serviços. Sua consolidação foi precedida por transformações legislativas e econômicas que, ao longo das últimas décadas, ampliaram os espaços de flexibilização das relações de trabalho.

Por isso, um marco normativo relacionado ao debate é o artigo 129 da Lei 11.196/2005. O dispositivo estabeleceu que, para fins fiscais e previdenciários, a prestação

de serviços intelectuais realizada por pessoa jurídica se sujeita à legislação aplicável às pessoas jurídicas. A norma não criou, entretanto, uma autorização para substituir relações de emprego por contratos civis, nem retirou da Justiça do Trabalho a possibilidade de examinar eventual fraude à luz da realidade da prestação. Seu significado para a pejotização decorre da utilização prática do PJ como forma contratual em atividades de caráter pessoal e intelectual.

Lei nº 11.196/2005 – Art. 129, caput

Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 — Código Civil.

Essa tensão entre a forma contratual adotada pelas partes e a realidade da relação de emprego é o terreno sobre o qual opera o princípio da primazia da realidade. Trata-se de um dos pilares estruturantes do Direito do Trabalho, segundo o qual os fatos ocorridos na relação laboral prevalecem sobre as formas documentais utilizadas para revestir juridicamente essa relação. O contrato de trabalho, nessa perspectiva, é compreendido como um “contrato-realidade”, na expressão consagrada por Mario de la Cueva (2010), constituindo-se pelos fatos e não pela vontade formal das partes.

Maurício Godinho Delgado (2023), na sistematização que se tornou referência central da doutrina trabalhista, elenca cinco elementos fáticos cuja presença simultânea caracteriza a relação de emprego: pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Nas hipóteses de pejotização, a forma societária procura alterar o primeiro desses elementos no plano documental, embora a prestação continue sendo executada pela

pessoa natural. A análise jurídica, por isso, deve verificar se os demais elementos permanecem presentes na realidade concreta da relação.

Diante desse quadro, consolidou-se o entendimento de que a mera existência de um contrato de trabalho entre pessoas jurídicas não afasta a análise da realidade da relação. Com base no artigo 9º da CLT, que determina a nulidade de pleno direito dos atos praticados com o objetivo de desvirtuar ou fraudar a aplicação da norma, os tribunais passaram a desconsiderar o contrato formal sempre que existe a presença dos elementos caracterizadores da relação de emprego.

Esse cenário, no entanto, passou a ser objeto de crescente tensão institucional à medida que o STF passou a definir, em controle constitucional e por meio de reclamações, os limites de aplicação dos precedentes sobre formas flexíveis de contratação. No Tema 725 da Repercussão Geral, a Corte reconheceu a licitude da terceirização ou de outras formas de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas. Parte da doutrina questiona a extensão dessa tese às situações bilaterais de pejotização, por entender que terceirização e contratação direta por pessoa jurídica apresentam estruturas jurídicas distintas.

Tema 725 do STF – RE 958.252, Rel. Min. Luiz Fux, julgado em 30/08/2018 – tese de repercussão geral:

"É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante."

Consequentemente, o conflito institucional ganhou maior densidade com o Tema 1389 da Repercussão Geral. Em abril de 2025, o Ministro Gilmar Mendes determinou a suspensão nacional dos processos relacionados à matéria. Em 18 de junho de 2026, contudo, a medida foi parcialmente flexibilizada para permitir o prosseguimento dos feitos em primeiro grau e nos Tribunais Regionais do Trabalho. Após o julgamento pelo TRT, a suspensão volta a incidir

até a definição definitiva do STF. O mérito do Tema 1389 permanece pendente, de modo que o trabalho analisa um cenário jurisprudencial ainda em construção.

Tema 1389 do STF – ARE 1.532.603, Rel. Min. Gilmar Mendes, repercussão geral reconhecida em 12/04/2025:

Em síntese, o Tema 1389 submete ao Plenário três questões centrais: (i) a competência da Justiça do Trabalho para julgar causas em que se discute fraude em contrato civil ou comercial de prestação de serviços; (ii) a licitude da contratação civil ou comercial de trabalhador autônomo ou pessoa jurídica à luz da ADPF 324; e (iii) a distribuição do ônus da prova quanto à alegação de fraude na contratação civil.

2.1. O Modelo Tradicional do Direito do Trabalho e a Competência da Justiça do Trabalho

O Direito do Trabalho foi estruturado sobre uma premissa que o distingue do Direito Civil: o reconhecimento de que a relação entre empregador e trabalhador não é uma relação entre iguais. Enquanto o Direito Civil parte da presunção de igualdade formal entre os contratantes, atribuindo à autonomia privada o papel central na conformação das relações jurídicas, o Direito do Trabalho parte do reconhecimento explícito de que essa igualdade formal é uma ficção quando aplicada ao mercado de trabalho. O trabalhador, desprovido dos meios de produção e dependente economicamente do empregador, ocupa uma posição estruturalmente assimétrica na relação contratual.

O artigo 7º da Constituição vigente elenca um conjunto de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, expressando a opção do constituinte por um modelo de proteção social ao trabalho que vai muito além da mera regulação contratual. A Constituição reconhece, portanto, que a liberdade contratual no mercado de trabalho, sem qualquer contrapeso, tende a reproduzir e aprofundar as desigualdades que pretende regular.

É nesse contexto que o princípio da primazia da realidade assume função estruturante. Em diálogo com o artigo 9º da CLT, o princípio permite que a qualificação jurídica da relação considere os fatos demonstrados, e não apenas a denominação atribuída ao contrato. Isso não significa estabelecer uma presunção geral de fraude em favor do trabalhador, mas a existência do vínculo depende da demonstração dos elementos fáticos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, observadas as regras de distribuição do ônus da prova.

A sistematização trouxe esse princípio ao afirmar que o contrato de trabalho é um "contrato-realidade", categoria que expressa a ideia de que a relação de emprego se constitui e se mantém pelos fatos, independentemente da denominação ou da forma que as partes lhe atribuam. Assim, pouco importa se o contrato é chamado de prestação de serviços, parceria, contrato de representação ou qualquer outra denominação civil, se a realidade da relação revelar os requisitos estabelecidos, o vínculo empregatício estará caracterizado e os direitos trabalhistas serão devidos.

No plano processual, essa lógica se relaciona com a competência da Justiça do Trabalho. O artigo 114 da CF, com a redação dada pela EC 45/2004, atribui à Justiça do Trabalho competência para processar e julgar as ações oriundas das relações de trabalho. A controvérsia não está na existência dessa regra, mas em determinar até onde ela alcança os conflitos cuja relação é formalmente civil ou comercial e nos quais se alega fraude trabalhista, questão que constitui um dos núcleos do Tema 1389.

CONSTITUIÇÃO FEDERAL – Art. 114, caput e inciso I (redação da EC nº 45/2004)

Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I – "as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios."

Essa interpretação é importante para a compreensão do debate sobre a pejotização. Se a competência da Justiça do Trabalho estivesse limitada às relações de emprego já

reconhecidas formalmente, o juízo trabalhista seria afastado precisamente nos casos em que a fraude é mais evidente: aqueles em que o trabalhador foi compelido a constituir um PJ como condição para ser contratado. A interpretação ampliativa evita esse paradoxo, garantindo que o setor especializado possa examinar os fatos da prestação laboral antes de definir o enquadramento jurídico aplicável.

Esse modelo consolidou a Justiça do Trabalho como instrumento institucional de combate à precarização das relações laborais. Sua relevância não é apenas técnica, mas reflete uma escolha pelo modelo social de proteção ao trabalho, em que o Estado assume papel ativo na correção das assimetrias do mercado, recusando-se a tratar o contrato de trabalho como um negócio jurídico ordinário sujeito apenas às regras gerais da autonomia privada.

2.2. A Mudança Jurisprudencial do Supremo Tribunal Federal

A partir da segunda década do século XXI, o STF passou a desempenhar papel cada vez mais central na definição dos limites das relações de trabalho, deslocando progressivamente o eixo interpretativo da matéria trabalhista da jurisdição especializada para o controle constitucional exercido pela Corte Suprema.

Esse movimento teve como marco decisivo o julgamento conjunto da ADPF 324 e do Tema 725 da Repercussão Geral, concluído em 2018, no qual o STF reconheceu a licitude da terceirização em qualquer etapa do processo produtivo, inclusive nas atividades-fim da empresa tomadora. A decisão rompeu com a orientação então consolidada pela Súmula 331 do TST, que restringia a terceirização de atividade-fim. Nesse sentido, o item I da súmula estabelecia, em síntese:

Súmula 331 do TST – Item I (*Síntese*)

“A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo

diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974).”

O fundamento central da decisão do STF foi a livre iniciativa e a autonomia da vontade empresarial, valores constitucionalmente consagrados nos artigos 1º, IV, e 170 da Constituição Federal. O Tribunal concluiu que a proibição da terceirização nas atividades-fim representava uma restrição injustificada à liberdade de organização produtiva das empresas, sem amparo explícito no texto constitucional. A partir daí, abriu-se um novo paradigma interpretativo, no qual os valores da liberdade econômica passaram a ser ponderados de forma mais incisiva em face dos princípios protetivos do Direito do Trabalho:

Constituição Federal – Art. 1º, IV e Art. 170, caput Art. 1º, IV:

“A soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, o pluralismo político.”

Art. 170, caput:

“A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social.”

Esse novo paradigma alcançou o debate sobre a pejotização com o reconhecimento da repercussão geral no Tema 1389. A suspensão nacional determinada em abril de 2025 evidenciou a dimensão da controvérsia. Desde 18 de junho de 2026, entretanto, os processos podem prosseguir em primeiro grau e nos Tribunais Regionais do Trabalho, ficando novamente suspensos após o julgamento regional enquanto se aguarda a tese vinculante do STF.

Paralelamente, intensificou-se a utilização de reclamações constitucionais perante o STF para questionar decisões da Justiça do Trabalho que reconhecem vínculos empregatícios em situações formalmente estruturadas como contratações civis ou empresariais. O próprio

acórdão de repercussão geral do Tema 1389 registra a recorrência de casos dessa natureza perante a Corte. Esse movimento alimenta o debate acerca dos limites da jurisdição trabalhista e da aplicação dos precedentes constitucionais às diferentes formas de contratação.

Esse cenário revela uma tensão institucional que ultrapassa uma mera divergência jurisprudencial. O que está em disputa não é apenas a interpretação de contratos específicos, mas o alcance da competência constitucional da Justiça do Trabalho diante de relações formalmente civis ou empresariais nas quais se alega fraude. Em hipóteses nas quais reclamações constitucionais cassam decisões trabalhistas por aplicação dos precedentes do STF, a delimitação prática do artigo 114 da Constituição passa a ser reconstruída a partir da jurisprudência constitucional.

2.2.1. O Equívoco Hermenêutico do STF: a Confusão entre Relações Trilaterais e Bilaterais

Uma das críticas formuladas por parcela da doutrina trabalhista à utilização do Tema 725 em casos de pejotização, e que se projeta sobre o Tema 1389, reside na transposição de uma tese construída a partir da terceirização para situações contratuais de estrutura distinta. O argumento não nega a força vinculante do precedente, mas questiona a extensão de sua razão de decidir a hipóteses em que não existe empresa intermediária.

Para compreender o problema, é necessário partir da distinção elementar entre as duas figuras. Na terceirização, há três sujeitos bem definidos: a empresa contratante, a empresa prestadora de serviços e o trabalhador. O trabalhador presta serviços à tomadora, mas mantém vínculo com a prestadora. Trata-se, portanto, de uma relação estruturalmente triangular, em que a intermediação de mão de obra é um elemento constitutivo da própria figura contratual. Foi exatamente esse modelo que o STF julgou na ADPF 324 e no Tema 725, reconhecendo a sua licitude com fundamento na livre iniciativa e na autonomia contratual

das empresas.

A pejotização examinada neste artigo apresenta arquitetura distinta. Nela, os sujeitos materiais da prestação são o trabalhador, ainda que formalmente constituído como PJ, e o tomador dos serviços. Não existe necessariamente empresa intermediária com organização produtiva própria. Quando a prestação se mostra pessoal, não eventual, onerosa e subordinada, a controvérsia passa a ser justamente se a forma empresarial pode prevalecer sobre esses elementos fáticos.

Sob a perspectiva crítica adotada neste trabalho, a aplicação automática da ratio decidendi do Tema 725 às situações de pejotização pode equiparar estruturas que não são idênticas. O precedente de 2018 nasceu de controvérsia sobre terceirização entre pessoas jurídicas distintas; já a pejotização fraudulenta coloca em discussão se a própria pessoa jurídica contratada funciona apenas como forma documental de uma prestação pessoal. Essa distinção é apontada por estudos recentes como elemento relevante para a adequada delimitação dos precedentes do STF.

Nas hipóteses de pejotização fraudulenta, os elementos do vínculo empregatício permanecem presentes, mas o trabalhador presta os serviços pessoalmente e se submete ao poder diretivo da empresa quanto ao modo, ao tempo ou à forma de execução do trabalho. A existência de CNPJ, isoladamente, não resolve essa indagação fática.

É nesse ponto que o princípio da primazia da realidade cumpre sua função mais relevante. Ao lado do artigo 9º da CLT, ele orienta a análise para os fatos demonstrados quando houver divergência entre a forma documental e a execução concreta da prestação, sem tornar ilícita, por si só, toda contratação realizada por pessoa jurídica.

A extensão do Tema 725 sem a análise das distinções entre terceirização e pejotização pode reduzir o espaço de incidência do princípio da primazia da realidade. Se a competência para examinar a validade do contrato for deslocada à Justiça comum, a discussão passará a

ocorrer sob enquadramento processual e material distinto. Isso não elimina, por si só, mecanismos de distribuição dinâmica do ônus da prova, também existentes no processo civil, mas altera o ambiente jurisdicional em que a alegação de fraude será examinada. A própria definição de quem deverá provar a fraude constitui questão expressamente submetida ao STF no Tema 1389.

Portanto, o núcleo da crítica hermenêutica desenvolvida neste artigo não reside em negar a livre iniciativa ou a autonomia contratual, mas em questionar a aplicação indistinta de uma tese formulada para determinada estrutura jurídica a relações que podem apresentar configuração diversa. A consequência dessa discussão ultrapassa o plano dogmático, pois alcança a definição da competência jurisdicional e a efetividade dos direitos sociais trabalhistas.

2.3. Impactos Institucionais e Riscos de Precarização

Caso o STF venha a restringir a competência da Justiça do Trabalho para analisar contratos firmados com pessoas jurídicas, os efeitos dessa decisão ultrapassarão em muito o campo processual, atingindo a própria estrutura de proteção social ao trabalho construída ao longo de décadas no ordenamento jurídico.

O impacto mais imediato de eventual restrição seria a transferência dessas controvérsias, total ou parcialmente, para a Justiça comum. A mudança não seria apenas operacional, pois a qualificação inicial do litígio passaria a partir de um contrato civil ou comercial cuja validade seria examinada antes de eventual reconhecimento de efeitos trabalhistas. Contudo, não é tecnicamente correto afirmar que o processo civil adota distribuição rígida do ônus da prova enquanto o processo do trabalho presume verdadeiras as alegações do trabalhador. Tanto o CPC quanto a CLT admitem distribuição dinâmica em hipóteses justificadas. O ponto relevante é que o Tema 1389 poderá definir, especificamente para essas controvérsias, a quem compete provar a fraude e em qual ramo do Judiciário essa

prova será produzida.

As consequências práticas podem ser relevantes porque, em relações de trabalho, parte significativa da documentação costuma permanecer sob controle do tomador dos serviços, como registros de jornada, comunicações internas, ordens e instrumentos contratuais. O artigo 818 da CLT permite ao juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso diante da maior facilidade de uma parte em produzir determinado elemento, mecanismo semelhante ao previsto no artigo 373, § 1º, do CPC. Assim, o problema não está em uma suposta presunção geral de veracidade em favor do trabalhador, mas em saber como a futura tese do STF organizará competência, enquadramento jurídico e prova nas alegações de fraude.

No plano do direito comparado, a experiência argentina oferece um parâmetro complementar. A Lei 27.742, sancionada em 2024, dedicou seu Título V à chamada modernização laboral e promoveu alterações em temas como registro do trabalho, período de experiência, formas de extinção e organização de prestações independentes. O Decreto 847/2024 regulamentou, entre outros pontos, a figura do trabalhador independente que pode contar com até três colaboradores independentes. Essas medidas foram apresentadas dentro de uma agenda de formalização e flexibilização do mercado de trabalho. Ao mesmo tempo, a Organização Internacional do Trabalho registrou, uma taxa de informalidade equivalente a 42% da população ocupada na argentina, quase seis milhões de pessoas. Esses dados não permitem atribuir causalidade direta entre a reforma e a informalidade, mas demonstram que a flexibilização foi implementada em um mercado já marcado por elevada informalidade estrutural.

A perspectiva comparada é relevante por esse limite. O caso argentino não é utilizado como prova de que reformas flexibilizadoras necessariamente produzem informalidade, mas como referência para demonstrar que alterações dessa natureza devem ser avaliadas à luz do contexto institucional, dos incentivos criados e dos resultados empíricos posteriores. Essa

cautela permite preservar a comparação internacional sem deslocar o objeto principal da pesquisa, que permanece concentrado no nosso ordenamento jurídico.

Retornando ao Brasil, o risco específico é a criação de incentivos para a expansão da contratação por pessoa jurídica caso a futura tese reduza o controle jurídico sobre alegações de fraude. Trata-se de uma hipótese a ser testada a partir dos fundamentos que vierem a ser fixados pelo STF, e não de consequência inevitável. A intensidade desse efeito dependerá, entre outros fatores, da competência definida, da distribuição do ônus da prova e dos critérios utilizados para distinguir autonomia contratual legítima de simulação de relação empregatícia.

Diante do exposto, a discussão sobre a pejotização revela-se como ponto de inflexão relevante no Direito do Trabalho. O debate coloca em tensão dois vetores constitucionais que não podem ser analisados isoladamente: a liberdade de iniciativa e de organização produtiva, de um lado, e a valorização do trabalho humano e a proteção dos direitos sociais, de outro. A questão central é definir critérios que permitam compatibilizar esses valores sem transformar a autonomia contratual em instrumento de fraude nem presumir ilícita toda forma de prestação de serviços.

2.4. A PEC do Fim da Escala 6×1 e o Risco de Expansão da Pejotização como Resposta Patronal

O debate em torno da redução da jornada de trabalho no Brasil ganhou contornos concretos com a tramitação da PEC 221/2019. O texto aprovado pela Câmara dos Deputados em 27 de maio de 2026 reduz a duração máxima semanal para 40 horas, assegura dois dias de repouso semanal remunerado e veda redução salarial. A proposta foi aprovada em primeiro turno por 472 votos a 22 e, em segundo turno, por 461 votos a 19. Encaminhada ao Senado, chegou à Comissão de Constituição, Justiça (CCJ), onde, em 27 de agosto de 2026, recebeu relatório favorável do Senador Omar Aziz. Em 1º de setembro de 2026, portanto, a

PEC ainda não havia concluído sua tramitação no CN. Essa precisão é importante porque o presente artigo analisa a proposta como variável contextual, e não como norma constitucional já vigente.

PEC 221/2019 – síntese do texto aprovado pela Câmara: redução progressiva da jornada máxima semanal para 40 horas, com dois dias de repouso semanal remunerado e sem redução salarial.

O primeiro dado que contextualiza o debate é de natureza estrutural. Segundo a PNAD Contínua do IBGE, no trimestre encerrado em abril de 2026 a taxa de informalidade foi de 37,2% da população ocupada, correspondente a 38,1 milhões de trabalhadores. A redução constitucional da jornada incide de forma mais direta sobre vínculos formais submetidos ao limite de jornada, enquanto parcela expressiva da força de trabalho permanece fora desse campo de proteção. Isso não demonstra que a redução da jornada produzirá informalidade, mas torna relevante investigar se mudanças no custo e na organização do trabalho podem gerar respostas empresariais distintas entre setores e portes de empresa.

As projeções econômicas sobre a redução da jornada são divergentes e devem ser tratadas como cenários, não como resultados já demonstrados. Estudo elaborado pela Tendências Consultoria a pedido da Federação das Indústrias do Estado do Paraná projetou, em cenário próprio, queda de 3,7% do PIB no primeiro ano e risco de perda ou migração para a informalidade de aproximadamente 1,3 milhão a 2 milhões de postos de trabalho. Em sentido menos restritivo, estudo do Ipea, sintetizado pela Consultoria Legislativa do Senado, estimou aumento médio de 7,84% no custo do trabalho celetista com a passagem para 40 horas, mas impacto inferior a 1% no custo total de grandes setores como indústria e comércio, ressaltando maior sensibilidade em atividades intensivas em mão de obra. A comparação mostra que os efeitos dependem das premissas adotadas, da produtividade, do setor e do período de transição.

Setores que dependem de funcionamento contínuo ou apresentam maior participação da mão de obra em seus custos podem enfrentar pressão de adaptação mais intensa. As respostas possíveis incluem reorganização de escalas, ganhos de produtividade, novas contratações, automação, negociação coletiva e, em cenário adverso, substituição de vínculos formais por arranjos informais ou empresariais. A pejotização, portanto, deve ser tratada como um dos riscos possíveis de ajuste, e não como consequência necessária da redução da jornada. Essa distinção fortalece a conexão do tema com o objeto central da pesquisa sem transformar a seção em uma previsão econômica determinista.

É nesse ponto que a PEC do fim da escala 6×1 e a controvérsia do Tema 1389 se intersectam. Caso a redução da jornada produza incentivos econômicos à substituição de vínculos formais em determinados setores, a forma como o STF definir a competência e o ônus da prova em alegações de pejotização fraudulenta influenciará o grau de controle jurídico sobre essa possível resposta. A relação entre os dois fenômenos, portanto, é de risco institucional e econômico condicionado, e não de causalidade automática.

Os estudos disponíveis reforçam a necessidade de cautela. Enquanto projeções do setor produtivo apontam risco de perda de empregos formais e avanço da informalidade, análises do Ipea indicam que parte relevante da economia possui capacidade de absorção do aumento do custo-hora, sobretudo quando considerada a participação da mão de obra no custo operacional total. Para o presente trabalho, não é necessário resolver essa controvérsia econômica. Basta reconhecer que a mudança pode produzir efeitos heterogêneos e que, entre as respostas possíveis, está a substituição de contratos de emprego por formas civis ou empresariais, hipótese que se conecta à pejotização.

Há ainda uma dimensão distributiva relevante: a contratação por pessoa jurídica produz efeitos diferentes conforme o poder de negociação do trabalhador. Profissionais de alta renda, com autonomia efetiva, capacidade de organização empresarial e acesso a assessoria especializada, ocupam posição distinta daquela de trabalhadores que constituem

pessoa jurídica apenas como condição para obter ou manter uma prestação pessoal e subordinada. Essa diferença reforça a necessidade de distinguir autonomia real de pejotização compulsória, sem presumir que toda contratação empresarial resulte de imposição ou que todo trabalhador formalmente constituído como pessoa jurídica se encontre em situação de vulnerabilidade.

Esse cenário revela que a proteção da jornada de trabalho e o combate à pejotização fraudulenta podem se relacionar, embora sejam problemas jurídicos distintos. Uma política de redução de jornada deve ser acompanhada da observação de seus efeitos sobre formalização, produtividade e modelos de contratação. Nesse contexto, a futura decisão do STF no Tema 1389 poderá influenciar a capacidade institucional de distinguir contratos empresariais legítimos de situações em que a pessoa jurídica é utilizada para encobrir relação de emprego. É nesse ponto específico, e apenas nele, que a PEC integra o escopo desta pesquisa.

2.5. A importância de ser debatido esse tema dentro das instituições

O debate sobre a pejotização transcende os limites técnicos do Direito do Trabalho e alcança a própria arquitetura institucional do Estado. O Tema 1389 tornou explícita a controvérsia sobre o espaço de atuação da Justiça do Trabalho diante de contratos formalmente civis ou empresariais. Embora a suspensão nacional tenha sido parcialmente levantada em junho de 2026 para permitir o prosseguimento dos processos nas instâncias trabalhistas ordinárias, a definição final da competência, da licitude das formas de contratação e do ônus da prova permanece pendente no STF.

Nesse sentido, a discussão institucional sobre a pejotização importa, em primeiro lugar, porque ela coloca em evidência o problema da coerência sistêmica interna. Um sistema jurídico que, por um lado, consagra constitucionalmente um extenso rol de direitos dos trabalhadores, por outro, permite que esses direitos sejam contornados pela simples

constituição de uma pessoa jurídica, enfrenta uma contradição interna que não pode ser resolvida apenas no plano processual. Ela exige um posicionamento claro das instituições sobre os valores que o ordenamento pretende proteger.

Em segundo lugar, o debate é indispensável porque os efeitos da pejotização não se distribuem de forma uniforme sobre a sociedade. Como já demonstrado ao longo deste trabalho, a prática atinge especialmente os trabalhadores de menor renda e menor capacidade de negociação, aqueles para os quais a constituição de uma pessoa jurídica não representa uma escolha, mas uma imposição como condição de acesso ao mercado de trabalho. Ignorar essa dimensão distributiva do fenômeno é tratar como questão técnica o que é, na essência, uma questão de justiça social.

Em terceiro lugar, a discussão sobre a pejotização dentro das instituições tem relevância do ponto de vista da segurança jurídica. A ausência de uma definição clara e coerente sobre os limites da contratação via pessoa jurídica gera um estado de incerteza que prejudica tanto os trabalhadores, que não sabem se seus direitos serão reconhecidos, quanto os empregadores, que operam sem balizas precisas sobre a legitimidade dos modelos contratuais que adotam. A segurança jurídica, nesse contexto, não é um valor conservador oposto à proteção do trabalhador, ela é uma condição para que ambas as partes possam planejar suas condutas com base em expectativas legítimas e estáveis.

Por fim, o debate sobre a pejotização é importante porque exige compatibilizar valores constitucionais que incidem sobre as relações de trabalho. A proteção social construída ao longo do século XX decorre de opções legislativas e constitucionais voltadas à correção das assimetrias próprias da relação de emprego. Ao mesmo tempo, a Constituição também protege a livre iniciativa e a autonomia econômica. A definição institucional dos limites da pejotização deve, portanto, preservar espaço para formas legítimas de contratação sem permitir que a forma civil ou empresarial seja utilizada como mecanismo de supressão de direitos trabalhistas.

3. Metodologia

A presente pesquisa foi desenvolvida sob abordagem qualitativa, modalidade adequada ao objeto de estudo na medida em que busca compreender fenômenos jurídicos complexos a partir da análise interpretativa de textos normativos, decisões judiciais e produção doutrinária, sem pretensão de quantificação estatística dos dados coletados. O tipo de pesquisa adotado é o bibliográfico-documental, combinando o levantamento e a análise crítica da literatura jurídica especializada com o exame de fontes primárias, como legislação, jurisprudência dos tribunais superiores e atos normativos relevantes para o tema da pejotização.

A pesquisa é, ainda, de natureza descritivo-analítica. Descritiva porque mapeia o estado atual do debate jurídico em torno da pejotização, da competência da Justiça do Trabalho e dos riscos de precarização do trabalho; analítica porque não se limita à exposição das posições doutrinárias e jurisprudenciais, mas as submete a um exame crítico orientado pelo problema da simulação contratual e pela divergência interpretativa entre o Tribunal Superior do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal.

No que diz respeito aos procedimentos de coleta de dados, a pesquisa foi realizada mediante consulta a Google Acadêmico, Scientific Electronic Library Online (SciELO), Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD), repositórios institucionais e periódicos jurídicos especializados, além das bases oficiais de legislação, jurisprudência e tramitação legislativa do STF, TST, Planalto, Câmara dos Deputados e Senado Federal. As palavras-chave empregadas incluíram “pejotização”, “Tema 725 STF”, “Tema 1389 STF”, “fraude à relação de emprego”, “competência da Justiça do Trabalho” e “precarização do trabalho”, utilizadas isoladamente e em combinação.

Como critério temporal principal, foram priorizadas produções publicadas entre 2018 e 2026, de modo a captar o debate posterior à Reforma Trabalhista de 2017, aos julgamentos

da ADPF 324 e do Tema 725 e ao reconhecimento da repercussão geral no Tema 1389. Obras doutrinárias anteriores ao recorte foram mantidas quando necessárias à construção conceitual e histórica, especialmente para o exame da relação de emprego e do princípio da primazia da realidade. A pesquisa concentra-se no cenário jurídico brasileiro e utiliza, de forma pontual, fontes oficiais e institucionais em língua espanhola para a comparação com as reformas laborais argentinas de 2024, sem transformar o direito comparado em objeto autônomo do estudo.

Ao final do levantamento e da triagem, foram selecionados trabalhos com aderência direta ao problema da pejotização, à competência da Justiça do Trabalho e à divergência interpretativa entre o TST e o STF. Entre as referências centrais estão Maurício Godinho Delgado (2023), pela sistematização dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego e da primazia da realidade; Carlos Eduardo Oliveira Dias (2025), pela análise crítica da competência trabalhista diante da jurisprudência recente do STF; Amauri Cesar Alves (2025) e Vólia Bomfim Cassar (2024), pelo exame da pejotização e do Tema 725; Cristiane Aurélia de Oliveira Zanatta (2025), pela análise da divergência entre STF e TST; Andréa Dantas Santos (2019), pelo estudo da fraude nas relações de emprego; e Jorge Luiz Souto Maior (2026), pela crítica institucional contemporânea ao avanço da pejotização.

A análise dos dados coletados foi realizada por meio da técnica de análise de conteúdo jurídico, procedimento que consiste na leitura sistemática e interpretativa dos textos selecionados com vistas à identificação de categorias temáticas recorrentes, pontos de convergência e divergência doutrinária e os argumentos centrais mobilizados por cada corrente interpretativa. As fontes primárias, compostas pela legislação aplicável, pelas decisões do STF e do TST e pelos atos normativos relevantes, foram analisadas em diálogo com a literatura doutrinária, de modo a contextualizar os precedentes jurisprudenciais dentro do debate acadêmico mais amplo sobre a proteção ao trabalho no Brasil.

O percurso da pesquisa seguiu, portanto, as seguintes etapas: definição do problema e

dos objetivos; delimitação temática e temporal; levantamento bibliográfico e documental; leitura e triagem das fontes; análise crítica da legislação, da jurisprudência e da doutrina selecionada; atualização dos dados institucionais e legislativos até 1º de setembro de 2026; e sistematização dos resultados em torno da questão central relativa aos limites e aos riscos jurídicos e institucionais da pejotização no atual cenário jurisprudencial brasileiro.

Quadro 1 – Alguns trabalhos contemporâneos utilizados:

Título da Obra	Autor(s)	Ano de Publicação	Natureza
Pejotização e fraude nas relações de emprego: análise dos efeitos trabalhistas e fiscais-tributários	SANTOS, Andréa Dantas	2019	Artigo
Pejotização e o Tema 725 do STF	CASSAR, Vólia Bomfim	2024	Artigo
Pejotização e Fraude à Relação de Emprego: uma análise à interpretação do STF e do TST	ZANATTA, Cristiane Aurélia de Oliveira	2025	Monografia
Pejotização: da fraude trabalhista à possível interpretação permissiva do STF e seus reflexos no TST	ALVES, Amauri Cesar	2025	Artigo
A competência da Justiça do Trabalho e as recentes decisões do STF: o que há por trás da mutação constitucional?	DIAS, Carlos Eduardo Oliveira	2025	Artigo
Curso de Direito do Trabalho	DELGADO, Maurício Godinho	2023	Livro (Doutrina)
“Pejotização” como forma de exploração do trabalho	SOUTO MAIOR, Jorge Luiz	2026	Artigo/Ensaio

O artigo de Andréa Dantas Santos (2019) analisa a pejotização sob a ótica da fraude nas relações de emprego e de seus efeitos trabalhistas e fiscais, contribuindo para a compreensão da diferença entre a constituição formal de pessoa jurídica e a realidade da

prestação de serviços.

A monografia de Zanatta oferece análise contemporânea da divergência entre TST e STF, examinando a pejotização, a fraude à relação de emprego e a aplicação do Tema 725, além dos efeitos processuais do debate jurisprudencial (Zanatta, 2025).

O estudo de Vólia Bomfim Cassar (2024) examina a pejotização à luz do Tema 725 e problematiza a ampliação da autonomia contratual em casos nos quais se discute a existência de vínculo empregatício, contribuindo para o eixo jurisprudencial da pesquisa.

Já a doutrina de Maurício Godinho Delgado (2023) fornece o alicerce teórico ao detalhar os elementos da relação de emprego e distinguir subordinação jurídica de trabalho efetivamente autônomo. Essa construção é utilizada no trabalho como parâmetro para separar contratação empresarial legítima de situações em que a forma jurídica diverge da realidade da prestação.

Os trabalhos de Carlos Eduardo Oliveira Dias (2025), Amauri Cesar Alves (2025) e Jorge Luiz Souto Maior (2026) complementam esse quadro ao examinar, sob perspectivas críticas distintas, a competência constitucional da Justiça do Trabalho, a aplicação dos precedentes do STF e os riscos de expansão da pejotização no cenário jurisprudencial recente.

Essas obras convergem com o presente estudo ao reconhecerem a necessidade de distinguir autonomia contratual legítima de fraude e ao apontarem a relevância institucional dos Temas 725 e 1389. Diferenciam-se, contudo, no enfoque: Delgado e Santos fornecem bases dogmáticas sobre relação de emprego e fraude; Cassar, Alves e Zanatta concentram-se na pejotização e na jurisprudência do STF; Dias analisa a competência constitucional da Justiça do Trabalho; e Souto Maior desenvolve crítica institucional mais ampla. A pesquisa reúne esses eixos para examinar a possível reconfiguração da competência trabalhista e seus efeitos protetivos.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo demonstrou que a pejotização não pode ser analisada apenas como uma nova forma de organização contratual. Quando fundada em verdadeira autonomia, pode constituir opção legítima de prestação de serviços. O problema surge quando a pessoa jurídica existe apenas formalmente e serve para encobrir uma relação marcada por exploração. Nessa hipótese, a liberdade contratual deixa de representar autonomia e passa a funcionar como instrumento de afastar a proteção do trabalhador.

A pesquisa confirma que eventual limitação ampla da competência da Justiça do Trabalho não representaria simples redistribuição de processos entre ramos do Poder Judiciário. A mudança pode atingir a própria capacidade do sistema jurídico de reconhecer a fraude e proteger aquele que ocupa a posição mais vulnerável da relação produtiva. Se o trabalhador procura o Judiciário para afirmar que o contrato civil não corresponde à realidade, não parece razoável que essa mesma forma contratual seja utilizada, antes de qualquer exame aprofundado dos fatos, para afastar a jurisdição especializada.

Esse é um dos pontos centrais desta pesquisa. A forma jurídica não pode adquirir força suficiente para apagar a realidade que lhe deu origem. Admitir o contrário significa permitir que a constituição de uma pessoa jurídica transforme, apenas documentalmente, um trabalhador subordinado em empresário, transferindo-lhe riscos, encargos e responsabilidades sem que exista correspondente poder de decisão ou autonomia econômica. É contra essa desigualdade material que o Direito do Trabalho foi historicamente construído.

A proteção do trabalhador não deve ser compreendida como obstáculo à liberdade econômica. O trabalhador não é um elemento periférico da atividade produtiva: é parte essencial da geração de riqueza, da circulação econômica e do funcionamento das empresas. Contudo, também é quem frequentemente possui menor capacidade de negociar as

condições da contratação. Tratar como equivalentes partes que materialmente não possuem o mesmo poder, significa transformar igualdade formal em instrumento de aprofundamento da desigualdade.

As análises complementares desenvolvidas ao longo do artigo, inclusive a experiência argentina e o debate sobre a redução da jornada de trabalho, reforçam a necessidade de cautela diante de processos de flexibilização. Mudanças econômicas e legislativas podem ser necessárias, mas seus custos não podem ser transferidos para quem depende da própria força de trabalho para subsistir. Modernização não pode significar a substituição silenciosa de direitos por uma autonomia existente apenas no contrato.

Por essa razão, este artigo sustenta que, diante de uma relação materialmente empregatícia, a proteção do trabalho deve prevalecer sobre a aparência jurídica utilizada para afastá-la. A livre iniciativa merece tutela, mas não possui legitimidade para transformar fraude em autonomia nem subordinação em empreendedorismo apenas por meio de um CNPJ.

O julgamento do Tema 1389, portanto, decidirá muito mais do que uma questão de competência. Estará em discussão até que ponto nosso ordenamento continuará permitindo que a realidade prevaleça sobre a forma quando estiverem em jogo os direitos dos trabalhadores. Preservar a atuação da Justiça do Trabalho nesses casos significa preservar um espaço institucional concebido para reconhecer e enfrentar a desigualdade existente nas relações de emprego. Enfraquecê-lo pode representar não apenas uma mudança técnica, mas um passo relevante no esvaziamento da proteção daquele que, embora seja o elo mais vulnerável da relação econômica, permanece sendo a base da nossa sociedade.

5. 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. DOI: https://doi.org/10.70405/rtst.v91i1.134. Disponível em: https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/134.

ARGENTINA. Poder Ejecutivo Nacional. **Decreto 847/2024.** Apruébase la reglamentación de los Títulos IV y V de la Ley 27.742. Buenos Aires, 25 set. 2024. Disponível em: https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-847-2024-404509/texto.

ARGENTINA. **Ley 27.742: Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos.** Buenos Aires, 2024. Título V: Modernización laboral. Disponível em: https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27742-2024-401266/texto.

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/constituicaocompilado.htm.

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

BRASIL. **Emenda Constitucional 45, de 30 de dezembro de 2004.** Altera dispositivos da Constituição Federal relativos ao Poder Judiciário. Brasília, DF: Presidência da República, 2004. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm.

BRASIL. **Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974.** Dispõe sobre o trabalho temporário e sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF: Presidência da República, 1974. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019compilado.htm.

BRASIL. **Lei 11.196, de 21 de novembro de 2005.** Brasília, DF: Presidência da República,

2005. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11196.htm.

BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho e outras leis para adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Câmara aprova em dois turnos fim da escala 6×1 com jornada máxima de 40 horas semanais.** Brasília, DF, 27 maio 2026. Disponível em: https://www.camara.leg.br/noticias/1277141-camara-aprova-em-dois-turnos-fim-da-escala-6×1-com-jornada-maxima-de-40-horas-semanais.

BRASIL. Senado Federal. **Proposta de Emenda à Constituição 221, de 2019.** Reduz a duração máxima semanal do trabalho e prevê dois dias de repouso semanal remunerado, sem redução salarial. Brasília, DF, 2026. Disponível em: https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/174386.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324/DF.** Rel. Min. Roberto Barroso. Tribunal Pleno, julgado em 30 ago. 2018. Brasília, DF: STF, 2018. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/peticaoInicial/verPeticaoInicial.asp?base=ADPF&numProcesso=324.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 958.252/MG: Tema 725 da Repercussão Geral.** Rel. Min. Luiz Fux. Tribunal Pleno, julgado em 30 ago. 2018. Brasília, DF: STF, 2018. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?classeProcesso=RE&incidente=4952236&numeroProcesso=958252&numeroTema=725.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário com Agravo 1.532.603/PR:**

Tema 1389 da Repercussão Geral. Rel. Min. Gilmar Mendes. Brasília, DF: STF, 2025-2026. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?classeProcesso=ARE&incidente=7138684&numeroProcesso=1532603&numeroTema=1389.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **STF retira suspensão de processos sobre pejotização na primeira instância e nos TRTs.** Brasília, DF, 18 jun. 2026. Disponível em: https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-retira-suspensao-de-processos-sobre-pejotizacao-na-primeira-instancia-e-nos-trts/.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Pejotização e o Tema 725 do STF.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, Fortaleza, v. 43, n. 43, p. 197-202, 2024. DOI: https://doi.org/10.69488/revistatrt7.v43i43.187. Disponível em: https://doi.org/10.69488/revistatrt7.v43i43.187.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** 20. ed. México: Porrúa, 2010. v. 1.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 22. ed. São Paulo: LTr, 2023.

DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. **A competência da Justiça do Trabalho e as recentes decisões do STF: o que há por trás da mutação constitucional?** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, v. 91, n. 1, p. 75-108, jan./mar. 2025. DOI: https://doi.org/10.70405/rtst.v91i1.133. Disponível em: https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/133.

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO PARANÁ. **Em Brasília, Fiep leva estudo sobre jornada 6×1 a autor e relator de PEC e defende ampliação do debate.** Curitiba, 11 mar. 2026. Disponível em:

https://www.fiepr.org.br/central-de-informacoes/comunicacao-fiep-e-institucional/em-brasilia-fiep-leva-estudo-sobre-jornada-6×1-a-autor-e-relator-de-pec-e-defende-ampliacao-do-debate-1-37873-499171.shtml.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 5,8% e taxa de subutilização é de 13,8% no trimestre encerrado em abril.** Rio de Janeiro: IBGE, 28 maio 2026. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/46888-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-5-8-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-13-8-no-trimestre-encerrado-em-abril.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **5 datos clave sobre el trabajo informal en Argentina.** Buenos Aires: OIT, 16 abr. 2025. Disponível em: https://www.ilo.org/es/resource/news/5-datos-clave-sobre-el-trabajo-informal-en-argentina.

REMEDIO, José Antonio; DONÁ, Selma Lúcia. **A pejotização do contrato de trabalho e a Reforma Trabalhista.** Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, v. 4, n. 2, p. 61-79, 2018. DOI: https://doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2018.v4i2.4731. Disponível em: https://indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/4731.

SANTOS, Andréa Dantas. **Pejotização e fraude nas relações de emprego: análise dos efeitos trabalhistas e fiscais-tributários (o caso dos salões de beleza).** Revista LTr, São Paulo, v. 83, n. 2, p. 205-222, fev. 2019. Disponível em: https://www.sinait.org.br/storage/artigos/Artigo_240.pdf.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de Direito do Trabalho: a relação de emprego.** São Paulo: LTr, 2016. v. 2.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **“Pejotização” como forma de exploração do trabalho.** A

Terra é Redonda, 23 fev. 2026. Disponível em: https://aterraeredonda.com.br/pejotizacao-como-forma-de-exploracao-do-trabalho/.

SOUZA, Fabiano Rigor de. **Análise crítica sobre a redução da jornada de trabalho no Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal, Consultoria Legislativa, 2026. (Texto para Discussão, 365). Disponível em: https://www12.senado.leg.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/textos-para-discussao/td365/@@download/file/TD365_Fabiano%20Rigor.pdf.

ZANATTA, Cristiane Aurélia de Oliveira. **Pejotização e fraude à relação de emprego: uma análise à interpretação do STF e do TST.** 2025. 53 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal de Lavras, Lavras, 2025. Disponível em: https://www.sip.prg.ufla.br/publico/trabalhos_conclusao_curso/acessar_tcc_por_curso/direito/index.php?dados=20251202020627.

---

[1] Discente do curso de Direito na Instituição de Ensino Afya Porto Velho-RO.

[2] Discente do curso de Direito na Instituição de Ensino Afya Porto Velho-RO.

[3] Docente do curso de Direito da Instituição de Ensino Afya Porto Velho-RO; Advogada; Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Rondônia. Pós-graduada em Direito de Família e Sucessões, Direito e Processo do Trabalho e Direito Previdenciário pela Universidade Líbano; Mestranda em Administração pela Universidade Federal de Rondônia.