Cognitio Juris
ISSN 2236-3009

A PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: ENTRE A FRAUDE TRABALHISTA E A AUTONOMIA CONTRATUAL NOS LIMITES DA FLEXIBILIZAÇÃO

THE MISCLASSIFICATION OF EMPLOYMENT RELATIONSHIPS THROUGH THE USE OF LEGAL ENTITIES: BETWEEN LABOR FRAUD AND CONTRACTUAL AUTONOMY WITHIN THE LIMITS OF LABOR MARKET FLEXIBILIZATION

Artigo submetido em 16 de novembro de 2026
Artigo aprovado em 18 de novembro de 2026
Artigo publicado em 19 de novembro de 2026

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

.

Autor:
Fernanda Graziela Dos Santos[1]
Winston de Araújo Teixera[2]

.

RESUMO: O artigo analisa a pejotização nas relações de trabalho, considerando os limites entre a autonomia contratual e a fraude trabalhista no contexto das transformações do mercado de trabalho e da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF). Examina os requisitos caracterizadores do vínculo empregatício previstos nos arts. 2º e 3º da

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como os efeitos da Reforma Trabalhista de 2017 sobre as formas de contratação. Aborda os entendimentos firmados na ADPF 324 e no Tema 725, além das controvérsias relacionadas ao Tema 1.389 e à contratação de trabalhadores por meio de pessoas jurídicas. Também relaciona a pejotização à uberização e à subordinação algorítmica, evidenciando os desafios decorrentes das novas formas de organização do trabalho. Analisa, ainda, os impactos econômicos e previdenciários desse fenômeno, especialmente quanto à arrecadação de contribuições sociais e à proteção dos trabalhadores. Conclui que a pejotização não configura, por si só, fraude ou contratação legítima, exigindo a análise das condições concretas da prestação dos serviços para distinguir a autonomia efetiva da utilização da pessoa jurídica como mecanismo de ocultação do vínculo empregatício.

Palavras-chave: Pejotização. Vínculo empregatício. Autonomia contratual. Proteção social. Previdência Social.

ABSTRACT: This article analyzes the practice of “pejotização” (the use of independent contractors to avoid labor laws) in labor relations, considering the limits between contractual autonomy and labor fraud in the context of labor market transformations and the jurisprudence of the Brazilian Supreme Federal Court (STF). It examines the requirements characterizing an employment relationship as stipulated in Articles 2 and 3 of the Consolidation of Labor Laws (CLT), as well as the effects of the 2017 Labor Reform on forms of contracting. It addresses the understandings established in ADPF 324 and Topic 725, in addition to the controversies related to Topic 1.389 and the hiring of workers through legal entities. It also relates “pejotização” to “uberization” and algorithmic subordination, highlighting the challenges arising from new forms of work organization. Furthermore, it analyzes the economic and social security impacts of this phenomenon, especially regarding the collection of social security contributions and the protection of workers. It concludes that the use of a legal entity as a “pejotização” (a form of disguised employment) does not, in itself, constitute fraud or legitimate hiring, requiring an analysis of the specific conditions of

service provision to distinguish effective autonomy from the use of a legal entity as a mechanism to conceal an employment relationship.

Keywords: "Pejotização". Employment relationships. Contractual autonomy. Social protection. Social Security.

INTRODUÇÃO

A reconfiguração das relações de trabalho sob a lógica da flexibilização produtiva tem, nas últimas décadas, deslocado parcela expressiva da força de trabalho brasileira do regime celetista para arranjos contratuais civis ou comerciais. Entre as práticas, a pejotização, que é a contratação de trabalhador por meio de pessoa jurídica constituída para esse fim, em substituição ao contrato de emprego ocupa posição central no debate jurídico e econômico contemporâneo. O fenômeno não é novo, mas ganhou intensidade e complexidade normativa após a reforma trabalhista promovida pela Lei nº. 13.467/2017, que ampliou os espaços de autonomia contratual, e retornou ao centro do debate institucional com o reconhecimento, pelo STF, da repercussão geral do Tema 1.389, em abril de 2025.

O crescimento do fenômeno não é meramente retórico. Levantamentos recentes indicam que, entre 2017 e 2023, o contingente de trabalhadores por conta própria com Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) cresceu mais de 45%, elevando sua participação na força de trabalho brasileira de 4,4% para 6,5%, com destaque para os setores de saúde, educação, serviços financeiros e tecnologia da informação setores nos quais o trabalhador pejotizado costuma auferir rendimento superior à média, ainda que às custas de proteção social sensivelmente menor.

O problema de pesquisa que orienta este artigo pode ser assim formulado: a contratação de trabalhadores como pessoa jurídica representa exercício legítimo da liberdade de iniciativa e da autonomia privada, ou configura, na maioria dos casos, fraude destinada a afastar a incidência das normas trabalhistas e previdenciárias? A resposta, como se verá, não

comporta generalização absoluta, mas exige o exame casuístico dos elementos fático-jurídicos de cada relação, à luz do princípio da primazia da realidade.

A pesquisa adota abordagem qualitativa, de natureza bibliográfica e documental, com procedimento dedutivo e para tanto foram examinadas: (a) a legislação pertinente, notadamente os arts. 2º, 3º e 442-B da CLT e a Lei n. 13.467/2017; (b) a doutrina jurídica e a literatura interdisciplinar publicadas majoritariamente entre 2021 e 2026, período que corresponde à maturação dos efeitos da reforma trabalhista e à judicialização intensiva do tema perante o STF; e (c) os precedentes vinculantes e decisões monocráticas mais relevantes do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre a matéria. Complementarmente, foram

consultados dados econômicos e previdenciários oficiais e estudos técnicos recentes, de modo a situar o debate normativo em seu substrato empírico.

O artigo está estruturado em cinco seções de desenvolvimento, além desta introdução e das considerações finais: (i) autonomia contratual e pejotização no contexto da Reforma Trabalhista de 2017; (ii) evolução do entendimento do Supremo Tribunal Federal, da ADPF 324 e do Tema 725 ao Tema 1.389; (iii) interseção entre pejotização, uberização e subordinação algorítmica, com enfoque no Tema 1.291; (iv) impactos econômicos e previdenciários da pejotização; e (v) cenários de julgamento do Tema 1.389 e seus reflexos sobre a competência jurisdicional, a distribuição do ônus da prova e a proteção social do trabalhador.

AUTONOMIA CONTRATUAL E PEJOTIZAÇÃO: DA REFORMA TRABALHISTA AO DEBATE NO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

A relação de emprego, nos termos dos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), caracteriza-se pela presença de cinco elementos: pessoalidade, não eventualidade (habitualidade), onerosidade, subordinação jurídica e alteridade, entendida como a atribuição

dos riscos da atividade econômica ao empregador. A pejotização, tal como descrita pela doutrina recente, consiste precisamente na tentativa de descaracterizar esses elementos, sobretudo a subordinação e a pessoalidade, mediante a interposição formal de uma pessoa jurídica, criando a aparência de uma empresa prestadora de serviços autônoma quando, na prática, o trabalhador permanece inserido diretamente na dinâmica produtiva do tomador dos serviços (Oliveira Santos; Magalhães Júnior; Diniz Pereira, 2024).

Os efeitos dessa engenharia contratual sobre o trabalhador são substanciais: a pejotização retira do prestador de serviços o acesso a direitos como férias, décimo terceiro salário, Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (FGTS) e seguro-desemprego, além de outros direitos contratuais como adicionais e horas extras, ao mesmo tempo em que transfere os riscos da atividade econômica para o trabalhador, assim como os custos tributários e os encargos de manutenção da pessoa jurídica, fragilizando a proteção social e previdenciária (Soares et al., 2023).

Embora a pejotização possa resultar na supressão de direitos trabalhistas e na transferência de riscos econômicos ao trabalhador, também existem argumentos favoráveis à contratação por pessoa jurídica, especialmente no que diz respeito à possibilidade de maiores rendimentos líquidos e flexibilidade contratual. Essa perspectiva demonstra que o fenômeno

não deve ser analisado de maneira generalizada, mas a partir das circunstâncias concretas de cada contratação.

Conforme analisam Nascimento e Andrade (2025), a distinção entre a pejotização lícita e a fraudulenta deve considerar a presença concreta dos elementos caracterizadores da relação de emprego, não sendo suficiente a denominação atribuída ao contrato pelas partes. A pessoalidade manifesta-se quando a prestação dos serviços depende necessariamente da pessoa física do trabalhador, sem possibilidade efetiva de substituição; a subordinação, por sua vez, evidencia-se pela sujeição a ordens, horários, metas e fiscalização direta do tomador

dos serviços.

Portanto, a análise da pejotização não comporta respostas apriorísticas: seus efeitos sobre o trabalhador, marcados pela perda de direitos e pela transferência de riscos, convivem com a defesa da autonomia e da flexibilidade contratual, e a fronteira entre a contratação lícita e a fraudulenta depende da verificação concreta dos elementos fático-jurídicos da relação. Essa tensão, contudo, não se resolve apenas no plano doutrinário, pois é atravessada por escolhas legislativas que ampliaram, nos últimos anos, o espaço reconhecido à vontade das partes na regulação do trabalho. Torna-se necessário, por isso, examinar o marco normativo que sustenta esse movimento, a começar pela Reforma Trabalhista de 2017.

A Lei nº 13.467/2017 promoveu alterações significativas na legislação trabalhista, conferindo maior espaço a autonomia contratual e disciplinando expressamente a contratação do trabalhador autônomo por meio da inclusão do art. 442-B na CLT:

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

A introdução do referido dispositivo legal gerou debates interpretativos na Justiça do Trabalho, cuja jurisprudência especializada permaneceu atenta ao risco de utilização da literalidade da norma para legitimar fraudes contra preceitos de ordem pública. A evolução legislativa posterior manteve a diretriz de modernização dos formatos laborais, a exemplo da Lei 14.442/2022, que aprimorou a sistemática do teletrabalho, evidenciando o ajuste normativo diante das profundas transformações organizacionais. A complexidade do fenômeno desafia as categorias clássicas de delimitação entre autonomia e subordinação, expondo a necessidade de parâmetros seguros para a coexistência harmônica entre livre iniciativa e dignidade do trabalhador.

Esse movimento normativo dialoga com transformações econômicas mais amplas, como a

plataformização, a terceirização das atividades empresariais e a uberização das relações

de trabalho, que recolocam a discussão sobre os limites da subordinação jurídica em contextos laborais cada vez mais descentralizados e mediados por contratos formalmente civis. Em escala global, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) já apontava, em 2021, que o trabalho intermediado por plataformas digitais impõe desafios aos critérios jurídicos tradicionais utilizados para distinguir o trabalho autônomo da relação de emprego, evidenciando dificuldades de enquadramento jurídico e lacunas de proteção em diferentes ordenamentos nacionais (De Stefano et al., 2021).

O DEBATE NO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL: DA ADPF 324 AO TEMA 1.389

O itinerário jurisprudencial do STF sobre a matéria é decisivo para compreender o estágio atual da controvérsia.

ADPF 324 e Tema 725. Em 2018, o Plenário do STF, ao julgar a ADPF 324 e fixar a tese do Tema 725 da repercussão geral, declarou 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 contratante (BRASIL, STF, RE 958.252, Tema 725, 2018). A doutrina posterior a 2021 tem discutido os limites desse precedente: Para Cassar (2024), o Tema 725 tratou exclusivamente da terceirização de mão de obra entre empresas, e não autorizaria, por si só, a validação automática de contratos de pejotização individual fraudulentos, distinção que a Justiça do Trabalho passou a sustentar diante do uso crescente de reclamações constitucionais para desconstituir decisões trabalhistas que reconheciam vínculo de emprego (Fava, 2024).

Tema 1.389. A controvérsia sobre a extensão do Tema 725 à pejotização individual levou o Plenário do STF a reconhecer, em abril de 2025, a repercussão geral do Tema 1.389 (ARE 1.532.603), que discute a competência da Justiça do Trabalho para apreciar fraude em contratos civis de prestação de serviços, a distribuição do ônus da prova e a própria licitude

da contratação de pessoas jurídicas ou autônomos para essa finalidade (BRASIL, STF, Tema 1.389, 2025). Logo em seguida, o relator, ministro Gilmar Mendes, determinou a suspensão nacional de todos os processos que discutissem a validade dessas contratações, medida destinada a evitar decisões conflitantes até o julgamento do mérito.

O julgamento de mérito, iniciado ao final de 2025, foi interrompido por pedido de vista da ministra Cármen Lúcia em dezembro daquele ano, e a Procuradoria-Geral da República (PGR) apresentou, em fevereiro de 2026, parecer favorável à constitucionalidade da contratação

via pessoa jurídica. Diante do represamento de dezenas de milhares de ações trabalhistas paralisadas, o relator determinou, em 18 de junho de 2026, a retirada parcial da suspensão nacional, liberando a tramitação dos processos em primeira e segunda instâncias da Justiça do Trabalho preservada a suspensão no âmbito do TST sem prejuízo da aplicação futura da tese vinculante que vier a ser fixada (STF, 2026).

Levantamento realizado pelo escritório Eduardo Ferrão Advogados Associados e divulgado pelo portal Migalhas (2026), o STF decidiu 408 reclamações constitucionais em favor da competência da Justiça Comum para apreciar controvérsias sobre pejotização, com concentração expressiva nos anos de 2023 e 2024, que somam 286 decisões, dado que evidencia a magnitude prática da controvérsia e a urgência de sua pacificação.

Esse quadro revela que a controvérsia sobre a pejotização deixou de ser apenas dogmática e passou a ser também institucional: ao deslocar para a Justiça Comum a apreciação de contratos que a Justiça do Trabalho tradicionalmente examinava sob o prisma da primazia da realidade, o STF redefine não só o resultado dos litígios individuais, mas o próprio órgão competente para dizer se há ou não relação de emprego.

Contudo, o problema não se esgota na contratação de trabalhadores por meio de pessoa jurídica. A lógica que sustenta esse debate, a da autonomia formal do prestador frente à realidade da prestação, projeta-se sobre outras modalidades de organização do trabalho, em

especial aquelas mediadas por plataformas digitais, nas quais a subordinação se manifesta por meios menos visíveis.

A INTERSEÇÃO COM A UBERIZAÇÃO E A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA (TEMA 1.291)

O debate sobre a pejotização individual não pode ser isolado do fenômeno correlato da uberização, a intermediação do trabalho por plataformas digitais de aplicativo, tratado pelo STF no Tema 1.291 de repercussão geral. Barros e Trindade (2024) observam que a Justiça do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal têm mantido, nessa seara, um conflito jurisprudencial persistente: enquanto a primeira busca estender a proteção celetista aos trabalhadores de plataforma a partir da constatação empírica dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, o STF tem reiteradamente cassado tais decisões, invocando a proteção constitucional à livre iniciativa.

Nesses arranjos, a subordinação clássica fundada em ordens diretas e fiscalização humana cede lugar ao que a literatura tem denominado subordinação algorítmica: o controle

sobre o desempenho do trabalhador passa a ser exercido por sistemas de gestão automatizada, que estabelecem metas, avaliações e sanções sem intermediação humana direta, mas que nem por isso deixam de caracterizar sujeição estrutural do trabalhador à organização produtiva da plataforma (Rocha; Souza; Bridi, 2024). Casagrande (2024) qualifica como falsa a contraposição entre proteção social e livre iniciativa nesse contexto, argumentando que a garantia constitucional à liberdade de empreender não pode ser mobilizada para afastar, de forma automática, a incidência de normas de ordem pública destinadas a tutelar o trabalho humano.

Ainda que a uberização e a pejotização stricto sensu apresentem contornos fáticos distintos, a primeira mediada por algoritmos e a segunda por contratos civis de prestação de serviços, ambas compartilham o mesmo núcleo problemático: o uso de formas jurídicas alternativas para afastar, total ou parcialmente, a incidência do Direito do Trabalho sobre relações que

preservam, em maior ou menor grau, os elementos da subordinação e da pessoalidade.

A leitura que o STF vem fazendo da matéria, contudo, suscita objeções. Ao admitir a pejotização com base na tese firmada no Tema 725, a Corte aplica a pessoas físicas que constituem empresa um precedente concebido para a divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, exige uma aderência estrita que nem sempre se verifica. Em contraste, a Justiça do Trabalho, e o TST em particular, mantém como critério a primazia da realidade (art. 9º da CLT) e a verificação concreta dos elementos fático-jurídicos, de modo que o nome atribuído ao contrato não esgota a análise.

A consequência é uma inversão de ônus: em vez de partir da realidade da prestação para qualificar o contrato, parte-se da validade formal do contrato para afastar a investigação da realidade. Reconhece-se, é certo, que a Corte busca proteger a livre iniciativa e a segurança jurídica, valores legítimos num contexto em que há profissionais altamente qualificados contratados de forma genuinamente autônoma. Essa preocupação, porém, não justifica deslocar a competência e esvaziar o exame da subordinação justamente nos casos em que ela é alegada, sob pena de tornar a autonomia contratual um escudo contra a tutela do trabalho humano.

Em síntese, a tensão entre o STF e a Justiça do Trabalho não é apenas um conflito de competência, mas uma disputa sobre qual critério deve orientar a qualificação das relações de trabalho: a forma contratual escolhida pelas partes ou a realidade da prestação. Essa disputa tem consequências que ultrapassam o processo individual, pois a definição de quem é, ou deixa de ser, empregado repercute diretamente no financiamento da seguridade social, na arrecadação e

na proteção previdenciária dos trabalhadores. É a esses impactos econômicos e previdenciários que se dedica a seção seguinte.

IMPACTOS ECONÔMICOS E PREVIDENCIÁRIOS DA PEJOTIZAÇÃO

A discussão sobre a pejotização não se esgota no âmbito da dogmática trabalhista, uma vez que também produz reflexos sobre o financiamento da Previdência Social. O Regime Geral de Previdência Social possui caráter contributivo e integra um sistema de financiamento sustentado por diferentes fontes de custeio, entre elas as contribuições incidentes sobre a folha de salários e os demais rendimentos do trabalho, conforme estabelecem o art. 195, I, "a", e II, da Constituição Federal.

A substituição do vínculo empregatício pela contratação de serviços por meio de pessoa jurídica pode modificar a incidência das contribuições previdenciárias, na medida em que a remuneração deixa de ser paga diretamente ao trabalhador na condição de empregado e passa a ser destinada à empresa prestadora de serviços. Essa alteração pode reduzir a incidência de encargos sobre a folha de pagamento, a depender da estrutura contratual e do regime tributário adotado. No Simples Nacional, por exemplo, diversas contribuições são recolhidas por meio de documento único de arrecadação, incluindo, em regra, a Contribuição Patronal Previdenciária, ressalvadas as atividades enquadradas no Anexo IV da Lei Complementar nº 123/2006.

Estudo de Nelson Marconi e Marco Capraro Brancher, pesquisadores da FGV, estimou que a pejotização poderia ter reduzido a arrecadação federal entre R$ 89 bilhões e R$ 144 bilhões, no período de 2018 a 2023, a depender do regime tributário da empresa contratante (Marconi; Brancher, 2024). O dado demonstra que seus impactos ultrapassam a esfera trabalhista, afetando também o financiamento de políticas públicas e da proteção social.

Em audiência pública realizada no âmbito do julgamento do Tema 1.389, representantes do Ministério da Previdência Social advertiram que o avanço da pejotização poderia comprometer estruturalmente o modelo previdenciário brasileiro, na medida em que desloca parte crescente da força de trabalho para fora da base contributiva tradicional (Agência Brasil, 2025).

Do ponto de vista do trabalhador individual, a pejotização também produz efeitos deletérios sobre a proteção previdenciária de longo prazo: a ausência de contribuição continuada ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS) pode acarretar perda da qualidade de segurado após período de 12 a 36 meses sem recolhimento, com reflexos sobre o acesso a benefícios por incapacidade, pensão por morte e aposentadoria (Parodi, 2024). Esse dado contraria a percepção difundida de que a pejotização representaria, para o trabalhador, mera vantagem tributária compensada por maior remuneração líquida na medida em que a proteção social perdida tende a se materializar apenas no médio e no longo prazo, quando a reversibilidade da escolha contratual já não está mais ao alcance do trabalhador.

Em síntese, a pejotização não se resume à qualificação jurídica do contrato: ela redistribui custos entre empresas, trabalhadores e Estado, reduz a base que financia a Previdência e outras políticas públicas e transfere ao trabalhador, no longo prazo, riscos antes socialmente compartilhados. É justamente essa dimensão que levou a controvérsia ao Supremo Tribunal Federal. Pendente o julgamento de mérito do Tema 1.389, o tópico seguinte examina os cenários decisórios que se desenham e seus possíveis efeitos sobre a proteção social.

TEMA 1.389 DO STF: CENÁRIOS DE JULGAMENTO E REFLEXOS PARA A PROTEÇÃO SOCIAL

Na hipótese de o STF declarar a Justiça Comum competente para apreciar a alegação de fraude, a controvérsia deixaria de ser examinada por um ramo especializado, orientado pela primazia da realidade (CLT, art. 9º) e pela proteção do trabalhador, e passaria a ser tratada como litígio contratual civil ou empresarial, sob as regras processuais do CPC e sem o jus postulandi (CLT, art. 791). Esse deslocamento tende a elevar o custo e a dificuldade de acesso à jurisdição, sobrecarregar a Justiça Comum e favorecer decisões divergentes sobre situações fáticas semelhantes. No plano previdenciário, há ainda o risco de enfraquecer a execução de ofício das contribuições sociais decorrentes de vínculos reconhecidos, hoje atribuída à Justiça do Trabalho (CF, art. 114, VIII), o que reduziria a arrecadação.

Nesse contexto, ganha relevância a categoria do empregado hipersuficiente, desenvolvida pela doutrina após a Reforma Trabalhista. Entretanto, a maior autonomia negocial atribuída a esses trabalhadores não afasta a necessidade de verificar, concretamente, a existência de subordinação na relação de trabalho (Coelho, 2024).

Um dos pontos de maior controvérsia entre os cenários projetados diz respeito à distribuição do ônus da prova. Atualmente, nas ações em que a empresa contratante admite a prestação dos serviços por meio de pessoa jurídica, mas sustenta a natureza autônoma da relação, pode recair sobre ela o encargo de demonstrar a regularidade da contratação e a ausência dos elementos caracterizadores do vínculo empregatício, conforme a distribuição do ônus da prova à luz das regras processuais aplicáveis (Rodrigues, 2026). A eventual atribuição desse encargo ao trabalhador, hipótese contemplada no cenário de validação ampla, tende a dificultar significativamente o acesso à tutela jurisdicional trabalhista, sobretudo para aqueles

de baixa renda e com reduzida capacidade de produção probatória. Esse cenário reforça a necessidade de que a solução do Tema 1.389 preserve mecanismos de distribuição do ônus da prova compatíveis com a hipossuficiência estrutural do trabalhador.

Em síntese, os cenários que se desenham para o julgamento do Tema 1.389 revelam que a controvérsia ultrapassa a definição da licitude formal do contrato de prestação de serviços por pessoa jurídica. Conforme a tese fixada, mudam o órgão competente para examinar a fraude, o ônus de prová-la e, por consequência, o grau de proteção efetivamente acessível ao trabalhador, bem como a capacidade de o Estado preservar a base de financiamento da Previdência Social. Nesse quadro de incerteza normativa, em que as categorias teóricas voltadas a flexibilizar a tutela trabalhista convivem com evidências de precarização e de perda de arrecadação, torna-se necessário reunir os elementos examinados ao longo deste trabalho. É o que se propõe nas considerações finais, que retomam as tensões entre autonomia contratual, proteção social e sustentabilidade do sistema previdenciário.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pejotização das relações de trabalho não comporta juízo unívoco: constitui, a depender do arranjo concreto, tanto instrumento legítimo de organização da atividade econômica quanto mecanismo de fraude à legislação protetiva do trabalho. O critério decisivo permanece sendo a verificação, no caso concreto, da presença ou ausência dos requisitos da relação de emprego (CLT, arts. 2º e 3º), em especial subordinação jurídica, pessoalidade, não eventualidade e onerosidade, bem como de quem efetivamente assume os riscos da atividade econômica, à luz do princípio da primazia da realidade sobre a forma contratual adotada pelas partes.

A análise empreendida ao longo deste artigo permite sustentar três conclusões parciais. Em primeiro lugar, a expansão da contratação via pessoa jurídica nos últimos anos não pode ser dissociada do contexto de flexibilização normativa inaugurado pela reforma trabalhista de 2017, ainda que a causalidade entre reforma e precarização não seja unidirecional nem isenta de nuances.

Em segundo lugar, a jurisprudência do STF, que partiu da autorização ampla à terceirização entre empresas (Tema 725) e caminha agora para a definição específica da pejotização individual e da uberização (Temas 1.389 e 1.291), ainda não ofereceu resposta definitiva à controvérsia, e a liberação parcial da suspensão nacional em junho de 2026 apenas evidencia a urgência da pacificação da matéria. Em terceiro lugar, os impactos da pejotização

transcendem a esfera individual do trabalhador, comprometendo a sustentabilidade do financiamento da Previdência Social e impondo ao Estado brasileiro o desafio de repensar as bases de arrecadação de um sistema previdenciário historicamente estruturado sobre o vínculo de emprego típico.

Neste cenário, conclui-se que a solução do Tema 1.389 não deveria se limitar à opção binária

entre licitude irrestrita e ilicitude automática da contratação via pessoa jurídica, mas sim consagrar critério que preserve a possibilidade de verificação casuística da fraude, mantida a competência da Justiça do Trabalho para esse fim e resguardados mecanismos de facilitação probatória em favor do trabalhador hipossuficiente. Trata-se de garantir, simultaneamente, segurança jurídica às relações produtivas legitimamente organizadas sob a forma de prestação de serviços autônoma e efetividade à proteção social do trabalho, valor fundamental erigido pela Constituição de 1988 e que não pode ser esvaziado pela mera engenharia contratual.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. **Pejotização pode levar ao fim da Previdência, alerta secretário em audiência no STF.** Brasília, DF, 6 out. 2025. Disponível em: https://www.tnh1.com.br/noticia/nid/pejotizacao-pode-levar-ao-fim-da-previdencia-alerta-secretario-em-audiencia-no-stf/. Acesso em: 20 set. 2026.

BARROS, Ricardo Toscano; TRINDADE, Melquisedeque de Brito. **Desdobramentos jurídicos em face do Tema 1.291 (uberização) do Supremo Tribunal Federal: uma análise sobre possível conflito entre decisões emanadas pelo Supremo Tribunal Federal e o Tribunal Superior do Trabalho.** Revista Fórum Trabalhista – RFT, Belo Horizonte, ano 13, n. 55, p. 53-77, out./dez. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324/DF.** Relator: Ministro Luiz Fux. Brasília, DF: STF, 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 958.252/MG.** Relator: Ministro Luiz Fux. Julgamento em 30 ago. 2018. Tema 725 da Repercussão Geral. Brasília, DF: STF, 2018. Disponível em:

https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/tema.asp?num=725. Acesso em: 20 set. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 1.291 da Repercussão Geral**: uberização. Brasília, DF: STF, [2025].

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.532.603/SP.** Relator: Ministro Gilmar Mendes. Tema 1.389 da Repercussão Geral. Brasília, DF: STF, 2025.
Disponível
em:

https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=713 8684&numeroProcesso=1532603&classeProcesso=ARE&numeroTema=1389. Acesso em: 20 set. 2026.

CASAGRANDE, Cássio. **Uberização e livre iniciativa: uma falsa questão constitucional.** JOTA, Brasília, 12 dez. 2024. Disponível em: https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/uberizacao-e-livre-iniciativa-uma-falsa-questao-constitucional. Acesso em: 28 set. 2026.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 20. ed. São Paulo: Método, 2024.

CHAR, Séfora Graciana Cerqueira; ROCHA, Afonso de Paula Pinheiro. **Tema nº 1.389: pejotização e impactos silenciosos nas contratações públicas.** Consultor Jurídico, São Paulo, 16 maio 2025.

COELHO, Weyder Gonçalves de Jesus. **O conceito de empregado hiperssuficiente e os seus efeitos nas negociações individuais no contrato de trabalho**. Revista de Estudos Jurídicos e Sociais, v. 10, n. 1, p. 177-203, 2024.

DA REDAÇÃO. STF já decidiu 408 vezes pela Justiça comum em casos de pejotização. Migalhas, 14 jul. 2026. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/quentes/460321. Acesso em: 1 nov. 2026.

DE STEFANO, Valerio; DURRI, Ilda; STYLOGIANNIS, Charalampos; WOUTERS, Mathias. Platform work and the employment relationship. Geneva: International Labour Organization, 2021. (ILO Working Paper, n. 27). Disponível em: https://www.ilo.org/publications/platform-work-and-employment-relationship. Acesso em: 6 nov. 2026.

FAVA, Marcos Neves. **Terceirização irrestrita:** Tema 725, do STF, e reclamações não aderentes. Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, v. 16, n. 32, p. 198-212, jul./dez. 2024.

FERRARI, Júlia. **Pejotização e a precarização das relações de trabalho no Brasil.** 2024. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiás, 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** 17. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2025.

MARCONI, Nelson; BRANCHER, Marco Capraro. **Impactos da pejotização sobre a arrecadação de tributos**. São Paulo: Ordem dos Advogados do Brasil – Seção São Paulo, 2024. Nota técnica. Disponível em: https://financeconsultoria.com/nota-tecnica-sobre-os-impactos-da-pejotizacao-sobre-a-arrecadacao-marconi-brancher/ Acesso em: 6 nov. 2026.

MARQUES, Fabíola; MULLER, Alexandre Garcia. **A recente chegada ao STF dos debates sobre pejotização pela via das reclamações constitucionais.** [S. l.: s. n.], 29 nov. 2024.

MIGUEL, Leonardo Pereira Mello. **A decisão do STF na ADC 58 sob a ótica da economia comportamental.** [S. l.: s. n.], dez. 2023.

NASCIMENTO, J. A. T.; ANDRADE, C. de M. L. **A pejotização nas relações de trabalho:** entre a flexibilização e a precarização das contratações. Revista Acadêmica Online, v. 11, n. 60, e1784, 2025.

OLIVEIRA SANTOS, G. C. de; MAGALHÃES JÚNIOR, J. E.; DINIZ PEREIRA, A. **A**

pejotização nas relações de trabalho: fraude ou recompensa? Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v. 2, n. 1, 2024.

PARODI, Joseane Zanardi. **Pejotização e aposentadoria:** impactos da substituição do vínculo CLT por pessoa jurídica nos direitos previdenciários. São Paulo: OAB/SP, 2024. Disponível em: https://www.oabsp.org.br/upload/1383313847.pdf. Acesso em: 20 set. 2026.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; SOUZA, João Victor Loss de; BRIDI, Mateus Garcia. **Trabalho uberizado e subordinação**: elementos e decisões caracterizadores da relação de emprego. Revista Trabalho, Direito e Justiça, Curitiba, v. 2, n. 1, p. 105-117, jan./abr. 2024.

RODRIGUES, Fábio. **Pejotização STF Tema 1.389: 3 cenários e o que muda em agosto de 2026.** Managefy, 20 maio 2026. Atualizado em: 27 ago. 2026. Disponível em: https://managefy.com.br/blog/pejotizacao-stf-tema-1389/. Acesso em: 1 nov. 2026.

SOARES, Marcelo Negri et al. **O direito à desconexão e a pejotização nas relações trabalhistas contemporâneas**. [S. l.: s. n.], 2023.

SOUZA, Adriana Augusta de Moura. **Erosão silenciosa:** pejotização contra o trabalho e o INSS. CartaCapital, São Paulo, 16 out. 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.

[1] Email: fernanda_graziela97@hotmail.com

[2] Pós-Doutor e Doutor em Ciências Jurídicas pelo PPGCJ/UFPB. Mestre em Direito. Professor efetivo do Curso de Direito do Ceres/UFRN. Advogado.