

O CUSTO INVISÍVEL DA PEJOTIZAÇÃO: IMPACTOS JURÍDICOS DA DESCARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO APÓS A REFORMA TRABALHISTA (LEI Nº 13.467/2017)

THE INVISIBLE COST OF “PEJOTIZAÇÃO”: LEGAL IMPACTS OF THE DECHARACTERIZATION OF THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP AFTER THE LABOR REFORM (LAW N. 13.467/2017)

Artigo submetido em 19 de novembro de 2025

Artigo aprovado em 22 de novembro de 2025

Artigo publicado em 22 de novembro de 2025

Cognitio Juris

Volume 15 - Número 58 - 2025

ISSN 2236-3009

Autor(es):

Laura Vanessa Borges Paz[1]

Carlos Francisco do Nascimento[2]

RESUMO: O presente estudo analisou a pejotização como estratégia de descaracterização do vínculo empregatício e seus impactos nas relações laborais contemporâneas. Por meio de pesquisa bibliográfica e jurisprudencial, investiga-se de que forma as alterações introduzidas

pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) contribuíram para a expansão das contratações de trabalhadores na condição de pessoas jurídicas. A metodologia adotada consiste em pesquisa bibliográfica aplicada, com abordagem hipotético-dedutiva e qualitativa, fundamentada na análise da doutrina, legislação e jurisprudência. Os resultados demonstram que a pejetização, ao transferir os riscos econômicos e as responsabilidades inerentes ao empregador diretamente ao trabalhador, acarreta um custo social “invisível” que se materializa na supressão de direitos trabalhistas, na fragilização da proteção social e na consequente precarização das relações de trabalho. A análise da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região evidencia que, configurados os elementos da relação de emprego (art. 3º da CLT), a Justiça do Trabalho tem declarado a fraude e reconhecido o vínculo laboral dos profissionais, em observância ao princípio da primazia da realidade. Conclui-se que a pejetização, quando utilizada como meio de ocultar a subordinação, representa uma afronta à dignidade do trabalhador e aos princípios fundamentais que regem o Direito do Trabalho. A temática, atualmente em discussão no Supremo Tribunal Federal, no Tema 1389 de Repercussão Geral, resultou na suspensão nacional dos processos correlatos à matéria, demonstrando a necessidade de uniformização interpretativa para consolidação da segurança jurídica na tutela dos direitos trabalhistas.

PALAVRAS-CHAVE: Pejetização. Reforma Trabalhista. Vínculo empregatício. Precarização do trabalho. Fraude.

ABSTRACT: This study analyzed the practice of “*pejetização*” as a strategy to characterize the employment relationship and its impacts on contemporary labor relations. Through bibliographic and jurisprudential research, the study investigates how the changes introduced by the Labor Reform (Law No. 13.467/2017) contributed to the expansion of hiring workers as legal entities. The methodology adopted consists of applied bibliographic research with a hypothetical-deductive and qualitative approach, based on the analysis of doctrine, legislation, and jurisprudence. The results demonstrate that *pejetização*, by transferring economic risks and responsibilities inherent to the employer directly to the worker, generates

an “invisible” social cost that materializes in the suppression of labor rights, the weakening of social protection, and the subsequent precarization of work relations. The analysis of the jurisprudence from the Regional Labor Court of the 21st Region (TRT-21) shows that, once the elements of the employment relationship are configured (art. 3 of the CLT), the Labor Courts have declared fraud and recognized the labor bond of these professionals, in observance of the principle of the primacy of reality (princípio da primazia da realidade). It is concluded that pejetização, when used as a means to conceal subordination, represents an affront to the dignity of the worker and the fundamental principles governing Labor Law. The topic, currently under discussion in the Federal Supreme Court (STF) under General Repercussion Theme 1389, resulted in the national suspension of related processes, demonstrating the need for interpretive standardization to consolidate legal certainty in the protection of labor rights.

KEYWORDS: Pejetização. Labor Reform. Employment relationship. Work precarization. Fraud.

1. INTRODUÇÃO

O termo pejetização deriva da sigla de Pessoa Jurídica (PJ) e se refere à prática pela qual o trabalhador, em vez de ser contratado sob a forma tradicional de vínculo empregatício regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é compelido a constituir uma empresa para fornecer serviços à contratante. Nesse arranjo, a relação jurídica formal deixa de ocorrer entre empregador e empregado e passa a ser estabelecida entre duas pessoas jurídicas, mascarando uma típica relação de emprego (Reis *et al.*, 2023).

Reflexo das transformações recentes nas relações de trabalho no Brasil, esse tipo de contratação se intensificou após o advento da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que, embora não tenha sido responsável pelo seu surgimento, institucionalizou práticas que a legitimam, promovendo alterações significativas em diversos diplomas legais.

Nos Tribunais Superiores, a recente decisão do Supremo Tribunal Federal no âmbito do Tema de Repercussão Geral nº 1.389 (ARE 1.532.603) determinou a suspensão nacional de todos os processos que discutem a legalidade de formas alternativas de contratação de pessoas físicas como jurídicas. A medida, que interrompe temporariamente o andamento de ações em curso em diferentes instâncias da Justiça do Trabalho, reacendeu o debate jurídico e social acerca da pejetização e de seus reflexos sobre os direitos trabalhistas, sociais e previdenciários dos trabalhadores.

Diante desse contexto, o presente estudo tem como objetivo examinar os impactos jurídicos da pejetização nas relações de trabalho após a promulgação da Reforma Trabalhista, evidenciando de que maneira a flexibilização normativa contribuiu para a descaracterização do vínculo empregatício. Busca-se, ainda, problematizar o chamado “custo invisível” desse fenômeno, manifestado na perda de direitos sociais, na transferência dos riscos da atividade econômica para o trabalhador e no aprofundamento da precarização das condições laborais no Brasil. Ademais, visa analisar decisões judiciais sobre o tema, com ênfase nas sentenças terminativas do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (TRT-21), que abrange o estado do Rio Grande do Norte, de modo a examinar como essa prática é interpretada no contexto jurídico da região.

A metodologia utilizada consiste em pesquisa bibliográfica aplicada, com abordagem hipotético-dedutiva e qualitativa baseada na doutrina, legislação e jurisprudência.

O trabalho está estruturado em três capítulos: o primeiro aborda aspectos conceituais e históricos da pejetização; o segundo analisa a Reforma Trabalhista e suas implicações em contratações públicas e privadas; e o terceiro examina a judicialização do tema, com ênfase nos critérios jurisprudenciais e no Tema 1389 do STF.

2. A PEJETIZAÇÃO NO BRASIL: ASPECTOS CONCEITUAIS E HISTÓRICOS

2.1. ORIGEM E CONCEITO DA PEJETIZAÇÃO NO CONTEXTO BRASILEIRO

Nas últimas décadas, o sistema capitalista de produção vem enfrentando um profundo processo de reestruturação. Consolida-se, gradualmente, um modelo neoliberal que, apoiado na redução da intervenção estatal e na flexibilização da legislação, promove a desregulamentação dos direitos trabalhistas (Fraga; Emmel, 2023). Sob o discurso da modernização das relações de trabalho, surge a pejetização, entendida como um dos desdobramentos jurídicos mais expressivos desse movimento.

O termo pejetização deriva da sigla de Pessoa Jurídica (PJ) e se refere à prática pela qual o trabalhador, em vez de ser contratado sob a forma tradicional de vínculo empregatício regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é compelido a constituir uma empresa para fornecer serviços à contratante. Nesse arranjo, a relação jurídica formal deixa de ocorrer entre empregador e empregado e passa a ser estabelecida entre duas pessoas jurídicas, mascarando uma típica relação de emprego (Reis *et al.*, 2023).

Embora incentivada sob o discurso da autonomia individual, a contratação de pessoa jurídica com o objetivo de esquivar-se do cumprimento de obrigações trabalhistas revela-se, em essência, como uma forma velada de exploração da mão de obra que impõe custos significativos à classe trabalhadora (Fraga; Emmel, 2023).

Para o sociólogo Ricardo Antunes (2018), esse processo integra aquilo que denomina de “nova morfologia do trabalho”, marcada, para além do agravamento do desemprego estrutural, pelo avanço das formas precárias de trabalho, com vínculos parciais, temporários, terceirizados, informalizados e uberizados. Na perspectiva do autor, tais modalidades contratuais são elementos constitutivos do capitalismo contemporâneo, no qual o trabalhador se defronta com alternativas igualmente restritivas: a pejetização, a inserção na informalidade ou desemprego (Gomes, 2025).

No Brasil, a prática da pejetização se intensificou a partir dos anos 1990. Embora o mercado de trabalho nacional tenha passado por transformações relevantes nos últimos anos, é certo

que ainda persiste uma concepção dual entre empregado e empregador derivada da CLT, que, por décadas, orientou a jurisprudência, consolidando uma cultura de subordinação nas relações laborais. Mais recentemente, entretanto, a pluralidade de arranjos profissionais têm ampliado a discussão sobre alternativas ao vínculo empregatício clássico, com o crescimento da contratação de trabalhadores autônomos e de prestadores de serviço formalmente constituídos como pessoas jurídicas. Como consequência, multiplicaram-se os embates judiciais acerca da validade e da legalidade dessas novas modalidades contratuais (Fecomercio SP, 2025).

Dados recentes da Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo indicam que a judicialização envolvendo a prática da pejetização apresentou crescimento relevante nos últimos anos. Entre 2020 e 2025, o número de ações trabalhistas relacionadas ao tema registrou um aumento de 10%, representando aproximadamente 1,2 milhão de reclamações trabalhistas perante a Justiça do Trabalho.^[3] Esse movimento reflete não apenas o aumento do número de trabalhadores submetidos a esse tipo de contratação, mas também a dificuldade do ordenamento jurídico em oferecer respostas eficazes à realidade em transformação (Fecomercio SP, 2025).

2.2. CONTRATAÇÃO VIA PESSOA JURÍDICA: REQUISITOS E LIMITES LEGAIS

Quando a relação contratual deixa de se estabelecer diretamente entre empregado e empregador e passa a ser formalizada entre duas pessoas jurídicas, ocorre a dissimulação de uma típica relação de emprego. Nesse sentido, o profissional é formalmente classificado como autônomo ou prestador de serviços, embora, na prática, desempenhe funções típicas de um empregado subordinado (Reis *et al.*, 2023).

Com isso, a relação passa a ser disciplinada pelo Direito Cível, notadamente pelos arts. 593 a 609 do Código Civil, em detrimento da legislação trabalhista. No entanto, ainda que a formalidade seja civil, subsistem os elementos configuradores do vínculo de emprego

previstos no art. 3º da CLT – subordinação, habitualidade, onerosidade, pessoalidade -, uma vez que o prestador, embora organizado como pessoa jurídica, permanece, em essência, uma pessoa física que executa o trabalho de modo contínuo e subordinado (Santos, 2019).

É justamente a persistência inequívoca desses elementos do vínculo empregatício no plano fático, sob a aparência de um contrato autônomo, que alimenta o debate no âmbito da doutrina e da jurisprudência: enquanto parte dos doutrinadores a considera uma fraude à legislação do trabalho, com o intuito de ocultar a relação de emprego e reduzir encargos sociais e trabalhistas, outra corrente a interpreta como uma flexibilização legítima das formas de contratação, estimulada pelo contexto pós-Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017).

Para Santos (2019), a pejetização configura-se como uma prática ilegal, uma vez que sua finalidade é dissimular a existência de um vínculo de emprego e, conseqüentemente, afastar a aplicação das normas trabalhistas. Essa conduta transfere indevidamente aos trabalhadores o ônus e a condição formal de “empresários de si mesmos”, eximindo os verdadeiros empregadores do cumprimento das obrigações sociais, trabalhistas e fiscais inerentes à relação. De acordo com a autora, por contrariar os princípios basilares do Direito do Trabalho e ostentar uma natureza manifestamente fraudulenta, a pejetização se enquadra como hipótese de nulidade absoluta, conforme a dicção do art. 9º da CLT.

O art. 9º da CLT determina a nulidade de todos os atos praticados com a finalidade de desvirtuar, impedir ou fraudar a legislação trabalhista. Assim, sempre que forem identificados os elementos caracterizadores da relação de emprego previstos nos arts. 2º e 3º da Consolidação, deve-se reconhecer a natureza empregatícia do vínculo, desconsiderando o contrato formal utilizado como artifício para encobri-lo. Esse entendimento encontra respaldo, ainda, na Recomendação nº 198 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que, em seu §9º, reconhece o contrato de trabalho como “contrato-realidade” e reafirma o princípio da primazia da realidade. Segundo esse princípio,

o contrato deve ser identificado pelas condições fáticas em que a prestação de serviços ocorre, e não pela forma jurídica que lhe tenha sido atribuída (Carelli, 2010; Moreira, 2013; Santos, 2019).

Na perspectiva de Krein e Proni (2010), a pejetização representa uma expressão da “nova informalidade” no Brasil. O trabalhador é formalmente convertido em titular de uma empresa que, na prática, presta serviços contínuos e exclusivos a um único contratante. O contrato firmado, portanto, encobre a realidade da relação laboral, afastando o prestador de serviços do regime jurídico celetista e de seus direitos constitucionalmente garantidos – como férias, décimo terceiro salário, FGTS, aviso prévio, jornada regulamentada e contribuições previdenciárias -, configurando uma espécie de legalização da precarização.

Diante desse contexto, importa destacar que as normas trabalhistas possuem natureza cogente, o que torna sua observância obrigatória e independente da vontade das partes envolvidas na relação contratual. Por conseguinte, empregado e empregador não dispõem de liberdade para definir a natureza jurídica do vínculo, uma vez que esta decorre das condições fáticas da prestação laboral. Considerando o disposto no art. 8º, §1º, da CLT, que admite a aplicação subsidiária do Direito Comum, revelam-se pertinentes os arts. 166, inciso VI, e 167, §1º, inciso II, do Código Civil, que reforçam a nulidade do contrato firmado com base na pejetização, por se tratar de um acordo civil aparente que encobre uma autêntica relação de emprego, ainda que formalizado em nome da pessoa jurídica criada pelo próprio trabalhador (Oliveira, 2013).

O desafio atual reside na distinção entre a pejetização voluntária e aquela de caráter fraudulento. Fato é que a Reforma Trabalhista, embora não tenha sido responsável pelo surgimento do fenômeno, o institucionalizou ao promover alterações significativas em diversos diplomas legais, flexibilizando aspectos das relações laborais e legitimando modalidades contratuais atípicas. Dados do Ministério Público do Trabalho (MPT) indicam que, na última década, o número de denúncias relacionadas a fraudes decorrentes da

pejotização quintuplicou, evidenciando que tais mudanças legislativas, em vez de proteger os trabalhadores, contribuíram para a ampliação da precarização dos vínculos empregatícios (Senado, 2025).

Ante o exposto, torna-se imprescindível analisar com profundidade o papel da Reforma Trabalhista na facilitação e institucionalização da pejotização, bem como os impactos práticos dessa mudança legislativa sobre a proteção dos direitos trabalhistas e a configuração do vínculo empregatício. O próximo tópico abordará, portanto, as alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 e como elas influenciaram o aumento e a complexidade das contratações via pessoa jurídica no Brasil.

3. A REFORMA TRABALHISTA E A FACILITAÇÃO DA PEJOTIZAÇÃO

3.1. A LEI Nº 13.467/2017: PRINCIPAIS ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS E SEU IMPACTO NA PEJOTIZAÇÃO

A contratação de trabalhadores sob a forma de pessoa jurídica ganhou maior relevo após a promulgação da Reforma Trabalhista, introduzida pela Lei nº 13.467/2017. A normativa promoveu alterações significativas em diversos diplomas legais, dentre os quais se destacam a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943, e a Lei nº 6.019/1974, alterada pela Lei nº 13.429/2017, que regulamenta o trabalho temporário no âmbito urbano. Embora formalmente justificadas como medidas de adaptação às novas dinâmicas laborais, tais mudanças acabaram por consolidar mecanismos de flexibilização e reduzir a estabilidade das relações de emprego.

3.1.1. O artigo 442-B da CLT: a contratação de autônomos e PJs

No que tange aos impactos jurídicos, observa-se, em primeira análise, que a Reforma Trabalhista introduziu o art. 442-B na CLT. O dispositivo estabelece que “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” (Brasil, 2017).

Com efeito, elementos como a exclusividade e a continuidade, considerados determinantes para a configuração da relação de emprego, foram expressamente afastados na contratação de autônomos, rompendo com a lógica tradicional do Direito do Trabalho. Ao admitir que o trabalhador seja formalizado como autônomo mesmo diante da presença desses elementos, o legislador termina por esvaziar a força normativa do art. 3º da CLT, que historicamente se mantinha como o principal parâmetro para a caracterização do vínculo empregatício. O resultado prático dessa descaracterização formal do vínculo é a elisão de direitos fundamentais do trabalhador, como férias, 13º salário, aviso prévio, FGTS e proteção previdenciária (Remédio; Doná, 2018).

Formalmente, a lei passa a permitir que o profissional se enquadre como pessoa jurídica mesmo quando o contrato estipule regras típicas da relação de emprego, como o uso obrigatório de uniforme, a observância de jornada de trabalho ou o cumprimento de diretrizes fixadas pelo contratante. Dessa maneira, ainda que presentes traços característicos da subordinação, a lei mantém a natureza autônoma da relação (Franco Filho, 2018; Santos, 2019).

É nesse ponto que emerge o problema central da pejetização: ao descaracterizar os elementos do vínculo empregatício, a lei confere aparência legal a relações que, em essência, configuram fraude trabalhista. Consoante Franco Filho (2018), essa submissão não decorre de uma escolha pela autonomia, mas sim de uma imposição para obter meios dignos de sobrevivência. O autor resume: “o trabalhador pejetizado (...) aceita ser um PJ, traveste-se de empresa individual privada, transforma-se em um micro empresário individual (MEI), porém nada mais é do que um simples e comum empregado”, demonstrando que a formalização atua tão somente como uma ficção jurídica que mascara a subordinação, facilitando a prática da fraude (Santos, 2019).

Além disso, a previsão contida no art. 442-B da CLT abre espaço para que empresas utilizem a contratação de autônomos como estratégia para substituir empregados regidos pela CLT. Esse mecanismo pode favorecer demissões em larga escala de trabalhadores com registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), que passam a ser readmitidos na condição de microempreendedores individuais (MEI) ou microempresas (ME). Desse modo, o antigo empregado, ao ser “pejotizado” e contratado como prestador de serviços, tem sua relação de emprego descaracterizada de forma artificial (Santos, 2019).

Nesse mesmo sentido, a redação dos arts. 593 e 598 do Código Civil, que tratam “Da Prestação de Serviço”, estabelece:

Art. 593. A prestação de serviço, que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a lei especial, reger-se-á pelas disposições deste Capítulo (Brasil, 2002).

Art. 598. A prestação de serviço não se poderá convencionar por mais de quatro anos, embora o contrato tenha por causa o pagamento de dívida de quem o presta, ou se destine à execução de certa e determinada obra. Neste caso, decorridos quatro anos, dar-se-á por findo o contrato, ainda que não concluída a obra (Brasil, 2002).

O art. 593 delimita a aplicação das suas regras somente às prestações de serviço que não são regidas pelas leis trabalhistas. Ao exigir a constituição de uma pessoa jurídica (PJ) pelo trabalhador, o contratante busca enquadrar a relação na esfera cível, afastando-a intencionalmente da proteção conferida pela CLT. O art. 598, por seu turno, ao limitar a duração máxima da prestação de serviço a quatro anos, impõe uma restrição que se mostra meramente formal no contexto da fraude, sendo facilmente contornada pela celebração de sucessivos contratos entre as empresas. Dessa forma, na prática, os elementos característicos da relação empregatícia são mantidos, enquanto o formato do contrato se submete às regras cíveis.

Com o intuito de orientar a aplicação da legislação trabalhista no contexto pós-reforma, a 2ª

Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (Anamatra, 2017), por meio dos Enunciados de nº 51 a 54, firmou a necessidade de o judiciário priorizar o princípio da primazia da realidade sobre a forma contratual, vedando o uso fraudulento do art. 442-B da CLT para mascarar relações de emprego e assegurando, assim, a proteção constitucional ao trabalhador. nos termos seguintes:

Enunciado 51

Trabalhador autônomo exclusivo. Reconhecimento da relação de emprego. A norma do artigo 442-B da CLT não impede o reconhecimento da relação de emprego, quando presentes os pressupostos dos artigos 2º e 3º da CLT e configurado o desvirtuamento do trabalho autônomo, com fraude à relação de emprego, à luz do art. 9º da CLT (Anamatra, 2017).

Enunciado 52

Primazia da realidade sobre a forma. É a primazia da realidade, e não a formalidade exteriorizada de atos e negócios jurídicos, que deve ser considerada para o reconhecimento do vínculo de emprego (arts. 2º e 3º da CLT) ou de trabalho autônomo (art. 442-B da CLT) (Anamatra, 2017).

Enunciado 53

Presume-se o vínculo empregatício diante da prestação de serviços contínua e exclusiva, uma vez que a relação de emprego é direito fundamental (arts. 1º, III e IV, 5º, caput e 7º da CF/1988), devendo o art. 442-B da CLT ser interpretado conforme a Constituição Federal para afastar a caracterização do trabalho autônomo sempre que o trabalhador, não organizando a própria atividade, tenha seu labor utilizado na estrutura do empreendimento e integrado à sua dinâmica (Anamatra, 2017).

Enunciado 54

O artigo 442-B da CLT não permite a contratação de trabalhador constituído sob a forma de pessoa jurídica, de microempreendedor individual (MEI) e de empresa individual de responsabilidade limitada (EIRELI), entre outras, quando presentes os pressupostos para o reconhecimento da relação de emprego (arts. 2º e 3º da CLT) (Anamatra, 2017).

Os enunciados ressaltam, pois, o princípio da primazia da realidade como alicerce do Direito do Trabalho, devendo este se sobrepôr à mera formalidade contratual quando presentes os pressupostos dos arts. 2º e 3º da CLT. A Jornada, dessa maneira, estabeleceu um limite efetivo à aplicação do art. 442-B da CLT, vedando o seu uso para mascarar relações de emprego e priorizando a proteção ao trabalhador no combate à prática de fraude trabalhista.

3.1.2. O artigo 4º-A da Lei nº 6.019/1974 e a terceirização

Outra novidade introduzida pela Reforma Trabalhista foi a introdução do art. 4º-A na Lei nº 6.019/1974, que autoriza a terceirização não apenas das atividades-meio, mas também das atividades-fim da empresa contratante (Remédio; Doná, 2018).

Apesar de possuírem naturezas distintas, a pejetização e a terceirização estão interligadas no contexto da precarização do trabalho. A terceirização é definida como a contratação de uma empresa (tomadora) por outra (prestadora de serviços) para a execução de determinadas atividades (Reis *et al.*, 2023). Nesse modelo, a contratante transfere a execução do serviço à prestadora, cujos trabalhadores são formalmente contratados sob o regime da CLT, preservando-se, em tese, os direitos trabalhistas (Weitzel, 2018).

Segundo a nova redação do art. 4º-A da Lei nº 6.019/1974, inserida pela Lei nº 13.467/2017:

Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução (Brasil, 2017).

Com a alteração legislativa, passou a ser legalmente admitida a terceirização de qualquer

tipo de atividade realizada pela empresa contratante, incluindo as anteriormente classificadas pela doutrina e pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) como atividades-fim. Essa mudança permitiu às tomadoras transferirem a terceiros a execução de suas atividades principais, entendidas como “atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial” (Delgado, 2014 *apud* Araújo, 2021). Nesse novo cenário, a prática de terceirizar a atividade-fim, que antes era considerada fraude trabalhista, passou a ter respaldo legal, marcando o ponto de inflexão na desproteção do trabalhador.

Ao permitir que a execução da atividade-fim fosse desempenhada por prestadores externos, abriu-se caminho para que os trabalhadores fossem compelidos a constituir-se como pessoas jurídicas, prestando serviços à tomadora sem o reconhecimento do vínculo empregatício (Remédio; Doná, 2018). O parágrafo 2º do art. 4º-A da Lei nº 6.019/1974 reforça esse mecanismo ao prever que “não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante” (Brasil, 2017), o que termina por legitimar a fraude, uma vez que muitos profissionais são forçados a constituir uma empresa para tão somente prestar o serviço terceirizado (Carvalho; Dias, 2022).

3.2. A PEJOTIZAÇÃO NAS CONTRATAÇÕES PRIVADAS E PÚBLICAS: ANÁLISE COMPARATIVA

O fenômeno da pejotização manifesta-se de forma expressiva tanto na iniciativa privada quanto na Administração Pública. No setor privado, o enfoque deste trabalho recairá sobre áreas em que a descaracterização do vínculo empregatício se apresenta de maneira mais evidente, notadamente nos salões de beleza, com a promulgação da Lei nº 12.592/2012, e entre os profissionais da saúde, demonstrando a sua complexidade em diferentes segmentos.

3.2.1. O caso dos salões de beleza (Santos, 2019)

O setor de salões de beleza é representativo para a análise da pejotização, dada a frequente

formalização de seus profissionais por meio da figura do Microempreendedor Individual (MEI) e do trabalhador-parceiro. A regulamentação deste último instituto, criado pela Lei nº 12.592/2012 e posteriormente alterado pela Lei nº 13.352/2016, merece atenção particular, uma vez que reconfigurou as relações de trabalho na categoria, conferindo aos profissionais uma autonomia de natureza aparente (Santos, 2019).

A Lei nº 13.352/2016 inseriu o art. 1º-A na Lei nº 12.592/2012, autorizando os salões de beleza a celebrar contratos de parceria “com os profissionais que desempenham as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Depilador e Maquiador”, podendo estes profissionais-parceiros ser classificados, de acordo com o §7º do mesmo artigo, como empresários, microempresários e empreendedores individuais perante as autoridades fazendárias (Brasil, 2016).

Ao institucionalizar o contrato de parceria com a inserção do art. 1º-A, a Lei nº 13.352/2016 conferiu aos salões a prerrogativa de dissimular o vínculo empregatício desses profissionais-parceiros sob a aparência de autonomia, conferindo status legal de empreendedores a relações que, em sua essência e natureza fática, são caracterizadas pela subordinação (Santos, 2019).

Nesse mesmo sentido, o § 4º do art. 1º-A instituiu a figura da “cota-parte” a ser retida pelo salão-parceiro da remuneração devida ao trabalhador:

§ 4º A cota-parte retida pelo salão-parceiro ocorrerá a título de atividade de aluguel de bens móveis e de utensílios para o desempenho das atividades de serviços de beleza e/ou a título de serviços de gestão, de apoio administrativo, de escritório, de cobrança e de recebimentos de valores transitórios recebidos de clientes das atividades de serviços de beleza, e a cota-parte destinada ao profissional-parceiro ocorrerá a título de atividades de prestação de serviços de beleza (Brasil, 2016).

Na prática, a normativa impõe que o valor referente à utilização da infraestrutura, mobiliário

e utensílios do salão seja deduzido da comissão devida ao profissional-parceiro, transferindo a ele os custos de produção do trabalho subordinado, desvelando-se como uma tentativa de descaracterizar o vínculo empregatício e dissimular o sistema de dependência econômica que envolve o salão e os empregados (Santos, 2019).

Conforme argumenta Santos (2019), o profissional aliena sua força de trabalho em proveito do dono do estabelecimento, a quem compete, por essência, reunir a mão de obra aos demais fatores de produção para a consecução dos objetivos da empresa. Sob essa ótica, a contratação de profissionais como empresários, microempresários e empreendedores individuais se apresenta como uma forma de mascarar uma típica relação de emprego, cujo objetivo principal é eximir o empregador de sua responsabilidade trabalhista e dos encargos sociais e tributários decorrentes do vínculo empregatício.

3.2.2. O caso dos profissionais da saúde (Huff, 2019)

No setor da saúde, a contratação de profissionais por meio de pessoas jurídicas e cooperativas tem se tornado uma prática recorrente. Embora o trabalho de Huff (2019) intitulado “Trabalho Médico: Personalidade Jurídica, Cooperativismo e Fraude” foque especificamente nas relações laborais dos médicos, a realidade da constituição de pessoa jurídica para a prestação de serviços se estende a diversas categorias do setor, como enfermeiros, dentistas, fisioterapeutas e outros. A utilização de contratos de natureza civil para a aquisição da mão de obra desses profissionais representa um expediente estratégico por parte de hospitais e operadoras de saúde, cuja análise é crucial para dimensionar os seus efeitos sobre todo o segmento (Huff 2019).

A contratação desses profissionais ocorre frequentemente mediante a utilização de cooperativas ou outras pessoas jurídicas intermediárias. O art. 442, § 1º da CLT estabelece a inexistência de vínculo empregatício entre o associado e a cooperativa ou o tomador de serviço (Brasil, 2023), diferindo do modelo de contratação tradicional à medida em que

desobriga a cooperativa e o tomador dos serviços – geralmente hospitais e operadoras – de arcar com direitos trabalhistas dos associados, arquitetando-se como uma estratégia para diminuir custos e precarizar o trabalho dos trabalhadores (Joaquim *et al.*, 2013).

Na prática, as cooperativas atuam como um instrumento para dissimular o vínculo empregatício: embora os profissionais se submetam aos elementos fáticos da relação de emprego (art. 3º da CLT), a relação é artificialmente mascarada sob o formato societário ou cooperativista, razão pela qual estes têm recorrido ao Poder Judiciário em busca do reconhecimento do vínculo empregatício direto com a contratante (Huff, 2019).

A análise de Huff (2019) culmina na premissa de que as contratações mediante a constituição de pessoas jurídicas serão consideradas fraudulentas sempre que estiverem presentes os elementos essenciais da relação de emprego. No caso do trabalho médico, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 5ª Região, em 28 (vinte e oito) ações judiciais selecionadas para o estudo, determinou que as entidades hospitalares reclamadas se abstivessem de contratar médicos por meio de cooperativas ou pessoas jurídicas e impôs a regularização do vínculo dos que já prestavam serviços, sobrepondo o princípio da primazia da realidade sobre qualquer manifestação de vontade do profissional.

3.2.3. A pejetização na Administração Pública (Teixeira, 2016)

Nos últimos anos, tem-se identificado a expansão da pejetização também no âmbito da Administração Pública, onde o próprio ente estatal, ao recorrer a formas contratuais atípicas, acaba por desvirtuar vínculos que deveriam ser regidos por regimes estatutários ou celetistas (Teixeira, 2016).

Nesse contexto, a pejetização compromete a qualidade da prestação do serviço público ao dissimular o exercício profissional *intuito personae*, manifestando-se sob diversas formas: desde contratações temporárias de agentes públicos que deveriam ser efetivas, passando por contratações de serviços realizadas com dispensa indevida de licitação, até o uso

distorcido de modelos como as Parcerias Público-Privadas (PPPs) e os fenômenos de “quarteirização” de mão de obra (Teixeira, 2016). Em todas essas hipóteses, o resultado é o mesmo: a substituição indevida de servidores públicos por pessoas jurídicas interpostas, com a consequente supressão de garantias trabalhistas.

Independentemente da modalidade empregada, comprovada a fraude no setor público, o magistrado tem a prerrogativa de decretar a nulidade dos atos de contratação. Essa nulidade se baseia na identificação da personalidade na prestação de serviços perante o ente, sem que isso implique, todavia, no ingresso do trabalhador no quadro permanente de servidores efetivos (Teixeira, 2016).

De fato, a jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho (TST) estabelece que a contratação irregular de trabalhadores para a execução de serviços públicos não possui o condão de estabelecer vínculo de emprego direto com a Administração Pública. Conforme o entendimento expresso na Súmula 331, inciso II, do TST, ao profissional são devidos apenas o ressarcimento das verbas trabalhistas correspondentes ao período laborado e, se for o caso, a vinculação empregatícia com a empresa terceirizada que atuou como intermediária (Teixeira, 2016).

Com base nisso, o Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (TRT-11), aplicando de forma analógica a Súmula 331 do TST, reconheceu a ilicitude da pejetização em um caso envolvendo a contratação de trabalhadores na área de limpeza pública:

“PEJOTIZAÇÃO”. FRAUDE À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. [...] o SEBRAE e o Município de Humaitá uniram-se para dar uma roupagem de legalidade à contratação de mão-de-obra na área de limpeza pública, tendo o ente de cooperação desviando-se do seu mister de fomentar o desenvolvimento do verdadeiro empreendedorismo ao recrutar, capacitar e formalizar trabalhadores para serem admitidos e, assim, prestarem genuínos serviços

empregatícios à Prefeitura, sem a prévia aprovação em concurso público. **A consequência que a ordem jurídica confere a essa simulação para encobrir os contratos empregatícios subjacentes pela criação de uma pessoa jurídica e que a lei reputa ser uma fraude à legislação trabalhista é o reconhecimento do vínculo empregatício com os coautores e o pagamento dos consectários trabalhistas.**

Todavia, como um deles é o Município de Humaitá, a jurisprudência tem reconhecido, nesses casos, apenas a condição de responsável subsidiário, **porque a contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública, mas comporta a sua responsabilidade subsidiária, nos termos do entendimento jurisprudencial contido na Súmula n. 331, do E. Tribunal Superior do Trabalho.** Recurso Ordinário conhecido e parcialmente provido. (TRT-11 – RO: 00002984420155110451, Relator.: SOLANGE MARIA SANTIAGO MORAIS, Data de Julgamento: 08/08/2016, 2ª Turma, Data de Publicação: 23/09/2016) (grifo próprio).

Em síntese, na seara pública, essa prática é permeada por uma série de ilegalidades que extrapolam a esfera laboral. A ausência de concurso público e a burla à legislação configuram, entre outras condutas, a fraude ao certame público e o potencial ato de improbidade administrativa. Tal conjuntura, segundo Teixeira (2016), representa uma transgressão em massa aos princípios do ordenamento jurídico nacional, além das disposições contidas nas diversas normas infraconstitucionais.

3.3. O DESVIRTUAMENTO DOS MICROEMPREENDEDORES INDIVIDUAIS (MEIS) E FRAUDES À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

A análise da pejetização exige atenção particular à figura do Microempreendedor Individual (MEI). Para Carvalho (2017), “a empresa individual é um conceito correlato ao de pejetização”.

O MEI foi concebido como um regime simplificado que permite à pessoa física registrar-se no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) com uma alíquota reduzida de contribuição tributária. Embora sua criação tivesse o propósito de incentivar a formalização de pequenos empreendimentos, esse modelo se consolidou rapidamente no país como um instrumento de flexibilização laboral, em razão da desburocratização na sua constituição, do baixo custo de manutenção e, principalmente, à carga tributária e previdenciária reduzida, características que o tornam atrativo para os contratantes (Carvalho; Dias, 2022).

De acordo com dados do SEBRAE, no ano de 2024 o Brasil registrou 4.158.122 novos empreendimentos. Desse total, aproximadamente 3,1 milhões de novas formalizações corresponderam aos Microempreendedores Individuais (MEI). O setor de serviços foi o grande responsável por esse crescimento, representando cerca de 60% das aberturas (Gomes, 2025).

Nem toda constituição de empresa individual, no entanto, caracteriza automaticamente a pejetização, posto que em muitas situações não há configuração de elementos característicos de uma relação de emprego entre o profissional autônomo e a empresa contratante (Carvalho, 2017). Há necessidade, portanto, de se verificar o seu preenchimento no caso concreto.

Segundo análise de Neto (2020, *apud* Giacomo, 2023), comprovada a existência de fraude à legislação trabalhista por meio da pejetização, o entendimento predominante nos tribunais tem sido o de favorecer o trabalhador, reconhecendo a nulidade do contrato de serviços firmado sob a aparência de trabalho autônomo e reconhecendo o vínculo empregatício real. Nesses casos, a decisão judicial pode implicar não somente no pagamento das verbas trabalhistas devidas, mas também na possibilidade de indenização por danos morais, diante da violação dos direitos fundamentais do empregado. Este posicionamento visa impedir que a simulação contratual seja utilizada como instrumento de precarização do trabalho e de supressão de garantias legais.

4. A JUDICIALIZAÇÃO DA PEJOTIZAÇÃO

4.1. CRITÉRIOS JURISPRUDENCIAIS DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA IDENTIFICAÇÃO DA PEJOTIZAÇÃO

Decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) têm reiteradamente reconhecido a irregularidade da pejotização quando empregada como subterfúgio para a sonegação de direitos trabalhistas (Reis *et al.*, 2023). Para constatá-la, os tribunais se valem do princípio da primazia da realidade, segundo o qual deve prevalecer a situação fática vivenciada entre as partes em detrimento da forma contratual formalmente adotada, quando presentes os elementos fáticos caracterizadores da relação de emprego: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e, principalmente, a subordinação.

No julgamento do Recurso de Revista nº 2632-58.2010.5.02.0069, pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), em 2018, a Corte consolidou o entendimento de que a pejotização configura fraude à legislação trabalhista, nos termos do art. 9º da CLT, ao enfatizar que a utilização de pessoas jurídicas para o desempenho de funções típicas de empregados caracteriza uma forma deliberada de burlar a proteção legal conferida ao trabalhador. *In verbis*:

[...] CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS AUTÔNOMOS DESCARACTERIZADO. “PEJOTIZAÇÃO”. VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO. Hipótese em que o Tribunal Regional [...] reconheceu que estavam presentes os elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego, porquanto ficou demonstrado nos autos que havia pessoalidade na prestação de serviços; onerosidade; subordinação e não eventualidade. Descaracterizado o contrato de prestação de serviços, porque **constatado o intuito de fraudar direitos previstos na legislação trabalhista por meio da constituição de pessoa jurídica, fenômeno conhecido como “pejotização”** (TST - RR: 26325820105020069, Relator.: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 07/03/2018, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/03/2018) (grifo próprio).

Neste caso, a descaracterização do contrato de prestação de serviços resultou da comprovação de que sua finalidade exclusiva era fraudar os direitos celetistas mediante a exigência de constituição de pessoa jurídica pelo empregado. O acórdão ressaltou, contudo, que esse reconhecimento não implica a ilicitude de toda atividade exercida por intermédio de empresa individual; a pejetização é legítima e amplamente adotada por profissionais liberais, sendo reconhecida pela Justiça do Trabalho quando configurada como parceria comercial genuína.

A ilegalidade, portanto, reside na ausência de “correspondência entre a vontade manifestada na criação da pessoa jurídica e a realidade na qual o serviço é prestado, marcada pela dissociação entre ambos” (Processo nº TST-RR-2632-58.2010.5.02.0069, p. 15, 2018).

Nessa perspectiva, destaca-se o ensinamento de Mario de La Cueva, mencionado por Américo Plá Rodríguez (1996), em sua obra clássica “Princípios de Direito do Trabalho”:

A existência de uma relação de trabalho depende, em consequência, não do que as partes tiverem pactuado, mas da situação real em que o trabalhador se ache colocado, porque [...] a aplicação do Direito do Trabalho depende cada vez menos de uma relação jurídica subjetiva do que de uma situação objetiva, cuja existência é independente do ato que condiciona seu nascimento. Donde resulta errôneo pretender julgar a natureza de uma relação de acordo com o que as partes tiverem pactuado, uma vez que, **se as estipulações consignadas no contrato não correspondem à realidade, carecerão de qualquer valor**. Em razão do exposto é que o contrato de trabalho foi denominado contrato-realidade, posto que existe não no acordo abstrato de vontades, mas na realidade da prestação do serviço, e que é esta e não aquele acordo o que determina sua existência (grifo próprio).

Seguindo esse entendimento, e com o intuito de delimitar a análise sob um enfoque regional, merecem destaque os julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (TRT-21), no

Rio Grande do Norte, acerca da controvérsia relativa à legalidade da contratação de pessoas jurídicas para a prestação de serviços. A jurisprudência do TRT-21 no estado confirma a intelecção do TST, notadamente nas decisões proferidas pelas Varas do Trabalho de Natal e Currais Novos.

Precedente relevante foi estabelecido pela Sentença da 9ª Vara do Trabalho de Natal/RN, na Reclamação Trabalhista nº 0000895-84.2024.5.21.0009^[4], que também reconheceu a fraude na contratação por pessoa jurídica. No caso, o reclamante, que inicialmente exercia a função de eletricitista com vínculo formal devidamente registrado, foi compelido a rescindir o contrato de trabalho e se organizar como Microempreendedor Individual (MEI) para prestar serviços como autônomo à mesma empresa. O autor alegou ter aceitado a proposta por receio de desemprego, destacando que, na prática, a dinâmica laboral permaneceu inalterada, com a manutenção dos requisitos da relação de emprego e até mesmo o cumprimento de uma jornada de trabalho mais extensa.

A sentença declarou a nulidade do contrato firmado sob a forma de pessoa jurídica e reconheceu a existência de vínculo empregatício durante todo o período irregular. A reclamada foi condenada a retificar a CTPS do autor e ao pagamento de todas as verbas trabalhistas devidas no período reconhecido, como aviso-prévio, décimo terceiro salário proporcional, férias vencidas e proporcionais acrescidas do terço constitucional, indenização substitutiva do seguro-desemprego, depósitos do FGTS com a multa de 40%, além da penalidade prevista no art. 477, § 8º, da CLT.

A Vara do Trabalho de Currais Novos/RN, quando do julgamento da Reclamação Trabalhista nº 0000561-20.2024.5.21.0019^[5], de igual modo, reconheceu o vínculo empregatício entre o trabalhador-pejotizado e a empresa, bem como a unicidade contratual, nos termos do art. 453 da CLT.

A sentença ressaltou que, diante da existência de sucessivos contratos de trabalho sem

interrupção temporal e com idênticas condições laborais, demonstra-se a intenção fraudulenta da empresa, impondo o reconhecimento da continuidade do vínculo empregatício. Frente à prática de rescisões simuladas e da utilização ilícita da pejetização, o Juízo julgou procedente a demanda, declarando a unicidade e a vigência ininterrupta do vínculo empregatício, condenado a empresa não somente ao pagamento das verbas trabalhistas devidas e à retificação da carteira de trabalho profissional, mas também ao ressarcimento por danos morais em favor do trabalhador.

Esse entendimento é respaldado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), que repudia as tentativas de disfarçar vínculos empregatícios sob outras formas contratuais. Nesse sentido, o Tribunal assim decidiu:

[...] **1. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.** DESRESPEITO AOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, DA INVIOLABILIDADE PSÍQUICA (ALÉM DA FÍSICA) DA PESSOA HUMANA, DO BEM-ESTAR INDIVIDUAL (ALÉM DO SOCIAL) DO SER HUMANO, TODOS INTEGRANTES DO PATRIMÔNIO MORAL DA PESSOA FÍSICA. DANO MORAL CARACTERIZADO. VALOR ARBITRADO. [...] No caso dos autos, consta do acórdão regional que houve uma dispensa fictícia do Autor pela Empresa para, logo em seguida, ser ele admitido, com salário menor, mediante a simulação de um contrato com uma pessoa jurídica. **O ato perpetrado pela Reclamada, evidentemente, atenta contra a dignidade do trabalhador, a sua integridade psíquica e o seu bem-estar individual - bens imateriais que compõem o seu patrimônio moral protegido pela Constituição.** Observe-se que a fraude, com a utilização da fórmula denominada “pejetização”, deu-se em prejuízo do empregado para atender unicamente aos interesses da Empresa, tendo sido mantidos, na prática, todos os requisitos materiais do vínculo empregatício. **Nesse ponto, deve ser mantida a decisão do TRT, que reconheceu a existência de dano moral.** [...] (TST – ARR: 6961220165080007, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 20/06/2018, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/06/2018) (grifo próprio).

Ainda no contexto de definição de limites, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o Recurso Extraordinário nº 958.252, fixou o Tema 725 de Repercussão Geral, com caráter vinculante, nos seguintes termos: “é permitida a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, permanecendo a responsabilidade subsidiária da contratante” (STF, 2019). Todavia, esse entendimento diz respeito exclusivamente às hipóteses de terceirização lícita, em que não há indícios de fraude ou afronta às normas trabalhistas.

Nas hipóteses em que se identifica a dissimulação de uma relação de emprego sob outra forma contratual, o TST tem reiteradamente afirmado que tais casos não se enquadram na tese de Repercussão Geral firmada no Tema 725 do STF. Assim, o Tribunal tem afastado a aplicação desse precedente quando constatada a existência de fraude, diferenciando a prática irregular da pejetização da terceirização lícita.

Eis o entendimento do TST acerca de situações semelhantes à que se analisa, afastando a aplicação da Tese nº 725 da Tabela de Repercussão Geral:

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA – REGÊNCIA PELA LEI Nº 13.467/2017. **RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. FRAUDE.**

PEJOTIZAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA (SÚMULA 126 DO TST). O Tribunal Regional, no exame da prova produzida (oral e documental), concluiu que restou amplamente comprovada não só a prestação de serviços permanentes e sem solução de continuidade do autor à demandada em caráter habitual, oneroso e subordinado como, também, a prática da requerida de exigir de seus empregados a constituição de empresas (pejotização) para viabilizar o exercício da atividade remunerada e subordinada. Não se desconhece que o Supremo Tribunal Federal tem considerado lícita a terceirização por pejotização, conforme julgamento das Reclamações 39.351 e 47.843. Todavia, importante destacar que o Ministro Luís Roberto Barroso, no julgamento da Reclamação (Rcl) 56499, enfatiza que **a licitude da terceirização (pejotização) depende da ausência de**

fraude, ao destacar que “são lícitos, ainda que para a execução da atividade-fim da empresa, os contratos de terceirização de mão de obra, parceria, sociedade e de prestação de serviços por pessoa jurídica (pejotização), desde que o contrato seja real, isto é, de que não haja relação de emprego com a empresa tomadora do serviço, com subordinação, horário para cumprir e outras obrigações típicas do contrato trabalhista, hipótese em que se estaria fraudando a contratação”. No caso em exame, o Tribunal Regional constatou a existência de fraude na contratação de pessoa jurídica (pejotização) (TST - Ag-AIRR: 00206348320165040013, Relator: Sergio Pinto Martins, Data de Julgamento: 19/04/2023, 8ª Turma, Data de Publicação: 22/05/2023) (grifo próprio).

Na Vara do Trabalho de Caicó, por sua vez, ainda não foi proferida decisão definitiva sobre a matéria. Desde 14 de abril de 2025, todos os processos que tratam da legalidade da pejotização encontram-se suspensos em razão de determinação do Supremo Tribunal Federal. Desse modo, as ações permanecem sobrestadas até o julgamento definitivo e o trânsito em julgado do Recurso Extraordinário nº 1.532.603/PR, vinculado ao Tema 1389 da Repercussão Geral, que fixará a tese definitiva a ser observada por toda a Justiça do Trabalho.

Em síntese, as decisões judiciais analisadas convergem no sentido de reconhecer a pejotização como prática fraudulenta sempre que utilizada com o propósito de ocultar vínculos empregatícios e restringir direitos garantidos pela legislação trabalhista. Embora se reconheça que as relações de trabalho são regidas pelas dinâmicas de mercado, pela lógica da oferta e da procura e pela busca por maior eficiência nas contratações, tais fatores não podem ser utilizados como justificativa para a implementação de mecanismos que resultem na precarização das relações laborais (Remédio; Doná, 2018).

4.2. TEMA 1389 DE REPERCUSSÃO GERAL: SUSPENSÃO NACIONAL DOS PROCESSOS SOBRE PEJOTIZAÇÃO (ARE 1.532.603/PR)

O Supremo Tribunal Federal, por meio do ARE 1.532.603/PR, sob relatoria do Ministro Gilmar Mendes, reconheceu, em 14 de abril de 2025, a repercussão geral da matéria, culminando no Tema 1389. Com base no art. 1.035, §5º, do Código de Processo Civil, o Tribunal determinou a suspensão nacional da tramitação de todos os processos pendentes, sejam individuais ou coletivos, que envolvam as mesmas questões jurídicas relacionadas à pejetização.

O Recurso Extraordinário discute, à luz do entendimento consolidado na ADPF 324: (i) preliminarmente, a competência da Justiça do Trabalho para julgar disputas sobre a existência de fraude em contratos civis de prestação de serviços; (ii) a licitude da contratação de trabalhadores como autônomos ou pessoas jurídicas para a prestação de serviços; e (iii) a distribuição do ônus da prova concernente à alegação de fraude em tais contratações civis.

A motivação para a suspensão dos processos decorreu do expressivo aumento de ações idênticas em todo o país relacionadas ao trabalho pejetizado. Enquanto profissionais buscavam o reconhecimento do vínculo empregatício referente ao período em que atuaram como pessoas jurídicas subordinadas na Justiça do Trabalho, o STF passou a receber um volume significativo de reclamações constitucionais interpostas por empresas que pretendiam reverter decisões sob o argumento de violação ao entendimento da Corte acerca da terceirização irrestrita.

Esse cenário comprometeu a segurança jurídica e intensificou a sobrecarga processual do próprio STF, com a multiplicação de recursos tratando da mesma controvérsia constitucional. Diante disso, reconheceu-se a necessidade de uniformizar a interpretação jurídica sobre o tema (STF, 2025).

5. CONCLUSÃO

A Reforma Trabalhista, ao flexibilizar dispositivos legais e instituir mecanismos como o art. 4º-A da Lei nº 6.019/1974 e o art. 442-B da CLT, ampliou a possibilidade de contratação de

trabalhadores sem vínculo empregatício formal, consolidando práticas que favorecem a pejetização. Essa transformação compromete a proteção prevista na Consolidação das Leis do Trabalho e altera a dinâmica das relações laborais, criando um cenário em que a formalidade contratual oculta a realidade de subordinação e dependência econômica do trabalhador.

O chamado “custo invisível” da pejetização se manifesta na elisão de direitos historicamente assegurados, como férias, 13º salário, aviso prévio, FGTS e proteção previdenciária, e na exposição dos trabalhadores a riscos econômicos e sociais que anteriormente eram compartilhados com o empregador. Esse processo conduz à precarização progressiva das condições laborais, uma vez que os encargos e responsabilidades que antes competiam à empresa passam a recair integralmente sobre o empregado. Assim, ainda que apresentada sob o discurso da modernização e da autonomia, a prática produz impactos negativos significativos sobre os direitos trabalhistas, reforçando a vulnerabilidade econômica e social da classe trabalhadora.

A contratação de trabalhadores sob a forma de pessoas jurídicas, sejam empresários, microempresários ou empreendedores individuais, quando utilizada para ocultar uma relação típica de emprego, configura fraude trabalhista, cujo objetivo principal é eximir o empregador das obrigações trabalhistas e dos encargos sociais e tributários decorrentes da formalização do vínculo. Nesse sentido, a jurisprudência trabalhista tem consolidado o entendimento de que tais contratações devem ser consideradas nulas sempre que presentes os elementos previstos no art. 3º da CLT, reconhecendo o consequente vínculo empregatício real, em observância ao princípio da primazia da realidade. Esse posicionamento visa impedir que a simulação contratual seja utilizada como instrumento de precarização do trabalho e de supressão de garantias trabalhistas asseguradas pela legislação.

Em síntese, as decisões judiciais analisadas, com ênfase para as sentenças proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (TRT-21), convergem no sentido de reconhecer

a pejotização como prática fraudulenta sempre que utilizada com o propósito de ocultar vínculos empregatícios e restringir direitos previstos pela legislação trabalhista. Embora se reconheça que as relações de trabalho são influenciadas pelas dinâmicas de mercado, esse argumento não pode ser utilizado como justificativa para a implementação de mecanismos que resultem na precarização das relações laborais.

A suspensão nacional dos processos determinada no âmbito do Tema 1389 de Repercussão Geral do STF evidencia a urgência de uma uniformização jurisprudencial, sendo crucial a definição de parâmetros que protejam a relação de emprego e evitem que a contratação por pessoa jurídica reforce a vulnerabilidade econômica e social da classe trabalhadora.

6. REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador *just-in-time*? **Revista Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020. Disponível em: <https://revistas.usp.br/eav/article/view/170465/161004>. Acesso em: 25 set. 2025.

AGÊNCIA SENADO. Audiência na CAS critica 'pejotização' e alerta para perda de direitos trabalhistas. **Senado Notícias**, Brasília, 29 maio 2025. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2025/05/29/audiencia-na-cas-critica-pejotizac-ao-e-alerta-para-perda-de-direitos-trabalhistas>. Acesso em: 30 ago. 2025.

ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão: O Novo Proletariado de Serviços na Era Digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

ARAÚJO, Adriana Amberger. A terceirização trabalhista na iniciativa privada: a origem do instituto, a evolução jurisprudencial e a inconstitucionalidade da terceirização em atividade-fim autorizada pelo art. 4º-A da Lei nº 6.019/1974. **Revista Direito UNIFACS**, Salvador, n. 256, p. 29-54, out. 2021. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/7444/4432>. Acesso em: 05 out. 2025.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA).

Enunciados aprovados: 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017) e XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (2018).

Brasília: Anamatra, 2018. Disponível em:

https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 13 out. 2025.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 1º maio 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 30 ago. 2025.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 06 out. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.**

Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 30 ago. 2025.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. **Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 3 jan. 1974. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 30 ago. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito**

Fundamental n. 324/DF. Terceirização de atividade-fim e de atividade-meio.

Constitucionalidade. Relator: Min. Luís Roberto Barroso, julgado em 30 ago. 2018.

Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>. Acesso em: 19 out. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário com Agravo n.**

1.532.603/PR: Repercussão Geral. Tema 1389 - Competência e ônus da prova nos processos que discutem a existência de fraude no contrato civil/comercial de prestação de serviços; e a licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo para essa finalidade. Número único:

0000262-33.2020.5.09.0014. Relator: Min. Gilmar Mendes. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=7138684>. Acesso em: 19 out. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n. 958.252/MG. Repercussão Geral. Tema 725 - Terceirização de serviços para a consecução da atividade-fim da empresa.** Relator: Min. Luiz Fux, julgado em 30 ago. 2018. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725>. Acesso em: 11 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (11ª Região). 2ª Turma. Acórdão. **Recurso Ordinário nº 0000298-44.2015.5.11.0451**, Relatora: Solange Maria Santiago Morais, julgado em 08 ago. 2016, publicado em 23 nov. 2016. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/ksApBE>. Acesso em: 6 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (21ª Região). Sentença. **Reclamação Trabalhista nº 0000895-84.2024.5.21.0009**. 9ª Vara do Trabalho de Natal. Juíza do Trabalho: Lygia Maria de Godoy Batista Cavalcanti, julgado em 14 abr. 2025. Disponível em:

<https://pje.trt21.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 11 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (21ª Região). Sentença. **Reclamação Trabalhista nº 0000561-20.2024.5.21.0019**. Vara do Trabalho de Currais Novos. Juiz do Trabalho Substituto: Ticiano Maciel Costa, julgado em 26 de mar. 2025. Disponível em: <https://pje.trt21.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 11 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7ª Turma). Acórdão. **Recurso de Revista nº 2632-58.2010.5.02.0069**, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 07 mar. 2018, publicado em 16 mar. 2018. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#594b45f52c9bb17f019b1136e8937720>. Acesso em: 30 ago. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. **Agravo em Recurso de Revista nº 696-12.2016.5.08.0007**. Relator: Mauricio Godinho Delgado, julgado em 20 jun. 2018, publicado em 22 jun. 2018. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 11 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 7ª Turma. **Recurso de Revista nº 2632-58.2010.5.02.0069**. Relator :Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 07 mar. 2018, publicado em 16 mar. 2018. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 11 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 8ª Turma. **Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 0020634-83.2016.5.04.0013**. Relator: Sérgio Pinto Martins, julgado em 19 abr. 2023, publicado em 22 maio 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 11 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 331**. Contrato de prestação de serviços. Legalidade (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação). Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2011]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html.

Acesso em: 19 out. 2025.

CARELLI, Rodrigo Lacerda. **Formas atípicas de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

CARVALHO, André Luís. **Empresa individual: a pejetização como construção representativa das transformações recentes nas relações de trabalho**. 2017. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017.

Disponível em:

<https://www.bdtd.uerj.br:8443/bitstream/1/15525/1/tese%20Andre%20Luis%20Carvalho.pdf>.

Acesso em: 30 ago. 2025.

CARVALHO, Fernando Ribeiro da Silva; DIAS, Marcos Rogerio Pianco. O Impacto da Pejetização como Meio de Fraudar Obrigações do Contrato de Trabalho após a Lei nº 13.467/2017. **Revista de Ciências Jurídicas**, v. 23, n. 2, p. 132-138, dez. 2022.

Disponível em: <https://revistajuridicas.pgsscogna.com.br/juridicas/article/view/10040/6569>.

Acesso em: 04 nov. 2025.

CHAR, Séfora Graciana Cerqueira; ROCHA, Afonso de Paula Pinheiro. **Artigo - Tema 1.389: pejetização e impactos silenciosos nas contratações públicas**. Ministério Público do Trabalho da Bahia – PRT 5ª Região, 2025. Disponível em:

<https://www.prt5.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-ba/2507-artigo-tema-1-389-pejetizacao-e-impactos-silenciosos-nas-contratacoes-publicas>. Acesso em: 30 ago. 2025.

Delgado: DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

FECOMERCIO SP. Pejetização e o impasse do vínculo: STF pauta novo capítulo das relações de trabalho. *In*: **Fecomercio SP**. São Paulo, 28 ago. 2025. Disponível em:

<https://www.fecomercio.com.br/noticia/pejetizacao-e-o-impasse-do-vinculo-stf-pauta-novo-capitulo-das-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 25 set. 2025.

FRAGA, Juliana Machado; EMMEL, Adélia Marilene. O neoliberalismo e o crescente mercado informal de trabalho: os processos de pejetização e uberização como políticas de possível violação dos direitos da mulher. **Revista Direito Público**, Brasília, v. 20, n. 105, p. 432-460, jan./mar. 2023. Disponível em:

<https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/6570/2991>. Acesso em: 30 ago. 2025.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Pejetização. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 80, p. 17-18, jul. 2019. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/161810/2019_rev_trt09_v0008_n0080.pdf. Acesso em: 27 set. 2025.

GIÁCOMO, Matheus Kroeff. **Pejetização em uma empresa do setor têxtil: análise da relação trabalhista entre contratante e contratado**. Orientador: Eduardo Tramontin Castanha. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2023. Disponível em:

<http://repositorio.unesc.net/handle/1/10733>. Acesso em: 9 out. 2025.

GOMES, André Luiz. Microempresas foram segmento que mais cresceu entre pequenos negócios abertos em 2024. In: **Agência Sebrae de Notícias**. 16 jan. 2025. Disponível em: <https://agenciasebrae.com.br/economia-e-politica/microempresas-foram-segmento-que-mais-cresceu-entre-pequenos-negocios-abertos-em-2024/>. Acesso em: 13 out. 2025.

GOMES, Erik Chiconelli. Precarização invisível: como a pejetização corrói os direitos trabalhistas. **Consultor Jurídico**, 12 abr. 2025. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2025-abr-12/precarizacao-invisivel-como-a-pejetizacao-corroi-os-direitos-trabalhistas/>. Acesso em: 30 ago. 2025.

HUFF, Juliana Botelho. Trabalho médico: personalidade jurídica, cooperativismo e fraude.

Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 8, n. 80, p. 91-113, jul. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/161810/2019_rev_trt09_v0008_n080.pdf. Acesso em: 27 set. 2025.

JOAQUIM, Carlos Vicente; SANTANA, Janaira Ribeiro; MARTINEZ, Fábio Rodriguez. Precarização do trabalho através do uso de cooperativas: estudo de caso na Cooperativa de Trabalho Múltiplos de Saúde do Estado de Roraima. **Revista de Administração de Roraima**, Boa Vista, ed. 3, v. 1, p. 45-58, 1º semestre, 2013.

KREIN, José Dari; PRONI, Marcelo Weishaupt. **Economia informal: aspectos conceituais e teóricos**. Escritório da OIT no Brasil: Brasília, 2010.

MACHADO, Andressa Arruda; ALVES, Cibele de Araújo; AZEVEDO, Lucas Luís Vitor Moraes de; NASCIMENTO, Raissa de Jesus; AVELINO, José Araújo. Pejotização e invisibilidade do trabalhador rural: a fraude do vínculo empregatício e seus impactos nos direitos trabalhistas. **Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social**, v. 13, n. 1, 2025. Disponível em: <https://revista.laborjuris.com.br/laborjuris/article/view/263>. Acesso em: 30 ago. 2025.

MOREIRA, Adriano Jannuzzi. Pejotização e Parassubordinação: O direito do trabalho frente a esta nova realidade e os passivos trabalhistas, previdenciários pela caracterização da relação de emprego. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 24, n. 291, p. 09-35, set. 2013.

OLIVEIRA, Laura Machado. Pejotização e a precarização das relações de emprego. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 24, n. 291, p. 36-46, set. 2013.

REIS, Eduarda de Assunção; VAZ NETA, Armanda Maria; FIRMEZA BERNARDES, Rochele Juliane Lima. Impactos da pejotização nas relações de emprego: uma análise jurídica.

Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, São Paulo, v. 9, n. 10, p. 5950-5966, out. 2023. Disponível em:

<https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/12426/5634>. Acesso em: 04 out. 2025.

REMÉDIO, José Antonio; DONÁ, Selma Lúcia. A pejotização do contrato de trabalho e a Reforma Trabalhista. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Porto Alegre, v. 4, n. 2, p. 61-79, jul./dez. 2018. Disponível em:

<https://pdfs.semanticscholar.org/a775/f852fd0198f21faa0a713c7eaa75e37557d3.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2025.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2000. Disponível em:

<https://fiquesursis.wordpress.com/wp-content/uploads/2012/04/livro-princc3adpios-do-direito-do-trabalho-amc3a9rico-plc3a1.pdf>. Acesso em: 3 nov. 2025.

SANTOS, Andréa Dantas. Pejotização e fraude nas relações de emprego: análise dos efeitos trabalhistas e fiscais-tributários (o caso dos salões de beleza). **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 80, p. 19-51, jul. 2019.

Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/161810/2019_rev_trt09_v0008_n0080.pdf. Acesso em: 27 set. 2025.

STF. STF suspende processos em todo o país sobre licitude de contratos de prestação de serviços. *In*: **STF Notícias**. Brasília, 14 abr. 2025. Disponível em:

<https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-suspende-processos-em-todo-o-pais-sobre-licitude-de-contratos-de-prestacao-de-servicos/>. Acesso em: 27 ago. 2025.

TEIXEIRA, Winston de Araújo. A Pejotização na Prestação dos Serviços Públicos de Saúde da Administração Pública Brasileira. **Revista de Direito Administrativo e Gestão Pública**, Florianópolis, v. 2, n. 1, p. 184-203, 2016. Disponível em:

<https://www.indexlaw.org/index.php/rdagp/article/view/658>. Acesso em: 12 out. 2025.

WEITZEL, Gisele de Almeida. Terceirização x pejotização. *In: Migalhas*. 29 out. 2018.

Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/289995/terceirizacao-x-pejotizacao>.

Acesso em: 04 nov. 2025.

[1] Graduanda em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN).

[2] Professor Associado da Curso de Direito do CERES/UFRN, Mestre em Direito Constitucional (UFRN) e Doutor em Ciências Sociais (UFRN).

[3] Disponível em:

<https://www.fecomercio.com.br/noticia/pejotizacao-e-o-impasse-do-vinculo-stf-pauta-novo-capitulo-das-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 18 nov. 2025.

[4] Disponível em: <<https://pje.trt21.jus.br/jurisprudencia/>>. Acesso em: 11 nov. 2025.

[5] Disponível em: <<https://pje.trt21.jus.br/jurisprudencia/>>. Acesso em: 11 nov. 2025.