



## Pejotização e a Insegurança Jurídica nas Relações de Trabalho: Impactos sobre os Direitos Trabalhistas e Previdenciários no Brasil Pós-Reforma Trabalhista

### *Bogus Self-Employment” and Legal Uncertainty in Employment Relationships: Impacts on Labor and Social Security Rights in Post-Labor Reform Brazil*

Giulliana Consentini Garcia

*Graduanda do curso de Bacharelado em Direito na Faculdade Metropolitana de Ensino do Amazonas (FAMETRO). Manaus, Amazonas, Brasil. ID ORCID n 0009-0000-8775-1197.*

Rosana Reis de Melo Silva

*Prof.ª Orientadora e Coordenadora do TCC II, no Centro Universitário FAMETRO: Prof.ª Esp. Rosana Reis de Melo Silva. Manaus, Amazonas, Brasil.*

**Resumo:** A pejotização consolidou-se como uma das principais controvérsias do Direito do Trabalho brasileiro após a Reforma Trabalhista promovida pela Lei nº 13.467/2017. O fenômeno consiste na contratação de trabalhadores por meio da constituição de pessoas jurídicas, frequentemente utilizada para mascarar vínculos empregatícios e afastar a incidência das normas protetivas da Consolidação das Leis do Trabalho. O presente estudo tem como objetivo analisar os impactos da pejotização sobre os direitos trabalhistas e previdenciários, bem como investigar a insegurança jurídica decorrente do conflito interpretativo entre a Justiça do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal. A fundamentação teórica baseia-se nas contribuições doutrinárias de Maurício Godinho Delgado, Luciano Martinez, Vólia Bomfim Cassar e Wladimir Novaes Martinez, além da análise da legislação trabalhista, previdenciária e da jurisprudência do STF, especialmente nos julgamentos da ADPF 324, do Tema 725 e do Tema 1389. A metodologia utilizada foi qualitativa, de caráter bibliográfico e documental, com abordagem hipotético-dedutiva. Os resultados demonstram que a ampliação das formas flexíveis de contratação intensificou a precarização das relações laborais, transferindo ao trabalhador os riscos da atividade econômica e reduzindo a arrecadação previdenciária. Conclui-se que a pejotização, quando utilizada de forma fraudulenta, compromete a efetividade dos direitos sociais, fragiliza o financiamento da Seguridade Social e amplia a insegurança jurídica nas relações de trabalho contemporâneas.

**Palavras-chave:** pejotização; relação de emprego; reforma trabalhista; segurança jurídica; previdência social.

**Abstract:** Pejotização has become one of the main controversies in Brazilian Labor Law following the Labor Reform enacted by Law No. 13,467/2017. This phenomenon consists of hiring workers through the creation of legal entities, often used to disguise employment relationships and avoid the application of the protective rules established by the Brazilian Labor Code (CLT). This study aims to analyze the impacts of pejotização on labor and social security rights, as well as to investigate the legal uncertainty arising from the interpretative conflict between the Labor Courts and the Federal Supreme Court (STF). The theoretical framework is based on the contributions of Maurício Godinho Delgado, Luciano Martinez, Vólia Bomfim Cassar, and Wladimir Novaes Martinez, in addition to an analysis of labor and social security legislation and STF case law, especially the judgments of ADPF 324, Theme 725, and Theme 1389. The methodology adopted was qualitative, with a bibliographic and

documentary approach, based on the hypothetical-deductive method. The results indicate that the expansion of flexible hiring arrangements has intensified the precariousness of labor relations, transferring business risks to workers and reducing social security revenues. It is concluded that pejetização, when used fraudulently, undermines the effectiveness of social rights, weakens the financing of Social Security, and increases legal uncertainty in contemporary labor relations.

**Keywords:** pejetização; employment relationship; labor reform; legal certainty; social security.

## INTRODUÇÃO

A transição das relações de trabalho no Brasil, especialmente após a promulgação da Lei nº 13.467/2017, inaugurou um período de significativa instabilidade interpretativa no cenário jurídico nacional. Nesse contexto, destaca-se o fenômeno da pejetização, prática consistente na contratação de trabalhadores pessoas físicas por meio da constituição de pessoas jurídicas, com o objetivo de mascarar o vínculo empregatício e afastar a incidência dos direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho e na Constituição Federal de 1988.

O Direito do Trabalho brasileiro estrutura-se sobre o princípio da primazia da realidade, segundo o qual a verdade fática da prestação de serviços prevalece sobre a forma jurídica adotada pelas partes. Contudo, a Reforma Trabalhista e a introdução do artigo 442-B da CLT tensionaram a aplicação do artigo 9º do mesmo diploma, que veda fraudes à legislação trabalhista. Nesse cenário, enquanto a Justiça do Trabalho busca preservar o caráter protetivo do ramo laboral, o Supremo Tribunal Federal, com fundamento na livre iniciativa (art. 170 da CF) e na força obrigatória dos contratos, tem proferido decisões relevantes, como na ADPF 324 e no Tema 725 de Repercussão Geral, reconhecendo a licitude da terceirização ampla, com reflexos diretos sobre a pejetização.

Esse conflito interpretativo intensificou-se com a suspensão nacional dos processos determinada no Tema 1389 de Repercussão Geral, sob relatoria do Ministro Gilmar Mendes, gerando acentuado cenário de insegurança jurídica e impactando milhares de demandas trabalhistas em curso no país.

A relevância social do tema ultrapassa a esfera dogmática, ao relacionar a fraude contratual ao desequilíbrio do Regime Geral de Previdência Social. A substituição do empregado celetista por pessoa jurídica implica redução das contribuições previdenciárias, especialmente da cota patronal, comprometendo o financiamento da Seguridade Social, cuja base encontra-se no artigo 195 da Constituição Federal. Nesse sentido, a pejetização contribui para o deslocamento dos riscos sociais ao trabalhador e ao Estado, configurando processo de fragilização do pacto social previdenciário e de redução da proteção social.

Diante disso, o problema de pesquisa consiste em analisar de que forma a pejetização contribui para a precarização das relações de trabalho e para a fragilização do sistema previdenciário. Parte-se da hipótese de que sua intensificação

pós-2017 promove a descaracterização sistemática dos vínculos empregatícios e reduz a efetividade da proteção social, embora a atuação jurisprudencial possa mitigar tais efeitos mediante a correta distinção entre trabalho autônomo e fraude contratual.

O objetivo do presente trabalho é analisar os impactos da pejetização nas relações laborais e no sistema previdenciário brasileiro a partir de 2017, avaliando a atuação do Poder Judiciário na garantia da segurança jurídica e da sustentabilidade do RGPS. Busca-se diferenciar o trabalho autônomo da subordinação estrutural mascarada, verificar a eficácia da repressão judicial às fraudes contratuais entre 2017 e 2024 e compreender os efeitos da supressão das contribuições empresariais no equilíbrio atuarial da Seguridade Social, propondo soluções legislativas e de fiscalização.

Quanto à metodologia, adota-se abordagem qualitativa e método hipotético-dedutivo, com técnica dogmático-jurídica baseada em análise documental e bibliográfica. O referencial teórico centraliza-se em Maurício Godinho Delgado e Vólia Bomfim Cassar no Direito do Trabalho e em Wladimir Novaes Martinez no Direito Previdenciário. A análise jurisprudencial abrange a ADPF 324, o Tema 725 e a suspensão do Tema 1389, buscando delimitar os limites entre contratação lícita e fraude trabalhista.

Por fim, o trabalho estrutura-se em três capítulos. O primeiro dedica-se à análise da pejetização e dos elementos caracterizadores da relação de emprego. O segundo examina a evolução jurisprudencial do Supremo Tribunal Federal e seus impactos sobre a competência e a atuação da Justiça do Trabalho. O terceiro, por sua vez, aborda os reflexos econômicos e previdenciários da prática, com ênfase no impacto sobre o financiamento da Seguridade Social.

## **A RELAÇÃO DE EMPREGO NA CLT E O PAPEL DA PRIMAZIA DA REALIDADE**

O Direito do Trabalho brasileiro, enquanto ramo jurídico especializado em regular o trabalho subordinado, nasceu como uma resposta à “Questão Social”, buscando instituir o que Maurício Godinho Delgado define como um patamar civilizatório mínimo nas relações de produção. O enfrentamento da pejetização exige a compreensão de que esse fenômeno não é apenas uma mutação contratual, mas uma tentativa de subverter a própria razão de ser do sistema tutelar.

### **Conceitos fundamentais da relação de emprego**

A configuração do vínculo empregatício depende da presença cumulativa dos requisitos previstos no artigo 3º da CLT: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica. Nesse contexto, Delgado destaca que, mesmo na pejetização, a prestação dos serviços permanece vinculada à figura do trabalhador pessoa física, preservando o caráter *intuitu personae* da relação laboral.

A tentativa de revestir relações materialmente empregatícias sob contratos civis ou empresariais representa distorção da lógica protetiva do Direito do Trabalho, especialmente porque o trabalho humano não pode ser reduzido à simples lógica mercantil. A problemática intensificou-se após a introdução do artigo 442-B pela Lei nº 13.467/2017, que ampliou a valorização da forma contratual ao admitir a contratação de autônomos mesmo em situações potencialmente marcadas pela subordinação.

Nesse cenário, consolida-se o fenômeno denominado “fuga do Direito do Trabalho”, caracterizado pela transformação artificial de relações de emprego em vínculos formalmente lícitos, com o objetivo de afastar a incidência das normas trabalhistas protetivas. Tal prática fragiliza a efetividade dos direitos sociais e amplia a precarização das relações laborais.

## **Subordinação Jurídica como Elemento Distintivo**

A subordinação jurídica constitui o principal elemento caracterizador da relação de emprego, sendo tradicionalmente compreendida pela doutrina trabalhista como a sujeição do trabalhador ao poder diretivo, disciplinar e organizacional do empregador. Trata-se do critério distintivo mais relevante para diferenciar o empregado do trabalhador autônomo, pois evidencia a inserção do trabalhador na dinâmica produtiva da empresa e sua submissão às diretrizes estabelecidas pelo tomador de serviços.

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado define a subordinação jurídica como a situação em que o empregado “acolhe o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços”. A própria Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente em seus artigos 2º e 3º, estrutura a relação empregatícia a partir da conjugação entre pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação, sendo esta última o núcleo diferenciador das relações de emprego em relação às demais formas de prestação de trabalho.

Contudo, as transformações verificadas nas relações laborais contemporâneas, especialmente com o avanço da terceirização e da pejetização, demonstraram limitações da concepção clássica de subordinação baseada exclusivamente em ordens diretas, fiscalização ostensiva e rígido controle de jornada. Em diversos casos, o trabalhador aparenta possuir autonomia contratual formal, embora permaneça economicamente dependente e integrado à estrutura funcional da empresa contratante.

Nesse contexto, ganha relevância a teoria da subordinação estrutural, desenvolvida por Maurício Godinho Delgado. Segundo essa concepção, a subordinação não se limita ao recebimento direto de ordens, podendo ser identificada pela integração do trabalhador à organização produtiva do empreendimento. Assim, ainda que formalmente contratado como pessoa jurídica, estará caracterizada a relação empregatícia quando a atividade desempenhada integrar de forma permanente a dinâmica essencial da empresa.

Luciano Martinez (2019) sustenta que a pejetização constitui um mecanismo de enfraquecimento da proteção trabalhista, ao transformar relações materialmente

subordinadas em aparentes vínculos empresariais. Segundo o autor, a prática é utilizada para afastar obrigações legais e transferir ao trabalhador os riscos da atividade econômica. Embora formalmente autônomo, o prestador permanece submetido ao controle e às diretrizes da empresa contratante, o que fragiliza direitos sociais e contraria o princípio da alteridade previsto no art. 2º da CLT.

Além disso, autores como Jorge Luiz Souto Maior sustentam que determinadas decisões recentes do Supremo Tribunal Federal vêm atribuindo prevalência excessiva à livre iniciativa e à liberdade contratual, relativizando a centralidade constitucional da proteção ao trabalho humano. Sob essa perspectiva, a flexibilização interpretativa acerca da pejotização comprometeria a efetividade dos direitos fundamentais sociais previstos nos artigos 1º, IV, 6º e 7º da Constituição Federal.

Dessa forma, a análise da subordinação jurídica não pode restringir-se aos elementos formais do contrato firmado entre as partes. Impõe-se a aplicação do princípio da primazia da realidade, segundo o qual os fatos efetivamente verificados na prestação laboral prevalecem sobre a forma contratual adotada. Assim, constatada a efetiva subordinação do trabalhador à dinâmica empresarial, estará configurada a relação empregatícia, independentemente da roupagem jurídica utilizada pelas partes.

## **Primazia da Realidade, Fraude e o Impacto na Seguridade Social**

O princípio da primazia da realidade constitui importante mecanismo de combate à dissimulação contratual nas relações de trabalho. Nesse sentido, Vólia Bomfim Cassar (2020) sustenta que a nomenclatura atribuída ao contrato, seja civil, comercial ou empresarial, não possui relevância quando os elementos fático-jurídicos da relação de emprego estiverem efetivamente presentes. Assim, a pejotização abusiva configura fraude ao artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, atraindo a nulidade dos atos praticados com o objetivo de afastar a incidência da legislação trabalhista.

Entretanto, os efeitos da primazia da realidade ultrapassam o reconhecimento de verbas trabalhistas, alcançando também o sistema de Seguridade Social. Wladimir Novaes Martinez destaca que a denominada “fuga do Direito do Trabalho” compromete o modelo solidário de financiamento previdenciário previsto no artigo 195 da Constituição Federal. Isso porque a substituição do vínculo celetista pela contratação via pessoa jurídica reduz significativamente a arrecadação das contribuições incidentes sobre a folha de pagamento.

Ao afastar a incidência da contribuição patronal, a pejotização produz impactos relevantes no custeio da Previdência Social, especialmente pela redução da arrecadação incidente sobre a folha salarial, principal fonte de financiamento do Regime Geral de Previdência Social. Tal cenário contribui para o enfraquecimento do equilíbrio financeiro e atuarial da Seguridade Social, amplia os impactos no custeio previdenciário e transfere ao trabalhador e ao Estado o ônus da proteção social. Além disso, a redução das contribuições previdenciárias compromete a manutenção

futura dos benefícios sociais e aumenta a vulnerabilidade de trabalhadores que, diante de contribuições insuficientes ou irregulares, podem futuramente depender de benefícios assistenciais não contributivos, como o Benefício de Prestação Continuada (BPC).

Além dos impactos coletivos sobre o sistema previdenciário, a pejotização também amplia a vulnerabilidade individual do trabalhador, que passa a assumir integralmente os riscos sociais decorrentes da atividade laboral. Em muitos casos, o trabalhador pejotizado realiza contribuições reduzidas ou irregulares, circunstância que limita o acesso a benefícios previdenciários e fragiliza sua futura proteção social diante de situações de doença, invalidez ou incapacidade laboral.

Nesse contexto, a prevalência da realidade fática sobre a forma contratual deixa de representar mera questão interpretativa trabalhista, assumindo papel essencial na preservação da efetividade dos direitos sociais e da sustentabilidade financeira da Seguridade Social.

## **A PEJOTIZAÇÃO COMO FRAUDE TRABALHISTA**

As transformações econômicas e produtivas globais das últimas décadas, impulsionadas pelo avanço tecnológico e pela descentralização da produção, forçaram a reconfiguração das estruturas empresariais em busca de máxima eficiência e redução de custos operacionais. Esse cenário promoveu uma intensa flexibilização das relações laborais, que passou a relativizar o modelo clássico de emprego protegido em nome da competitividade e da liberdade contratual.

Contudo, a proliferação de formas contratuais atípicas frequentemente descambou para a precarização das condições de trabalho e a erosão de garantias sociais constitucionais. É nesse panorama que se insere a pejotização: uma prática orientada pela lógica econômica de desoneração da folha de pagamento. Ao substituir o vínculo celetista pela formalização de contratos civis ou comerciais com pessoas jurídicas constituídas pelos próprios trabalhadores, as empresas eliminam o custo de encargos fundamentais — como férias, 13º salário, FGTS, horas extras e contribuições previdenciárias patronais, além de adquirirem ampla liberdade para rescindir os pactos sem ônus rescisórios.

Como bem adverte Maurício Godinho Delgado (2019), a flexibilização focada estritamente na redução de custos empresariais atua como instrumento de desestruturação da proteção social. Ideologicamente, o fenômeno é mascarado por discursos de “empreendedorismo individual” e “autonomia”, nos quais o empregado passa a ser rotulado como “parceiro” ou “prestador de serviços independente”. Na realidade fática, entretanto, subsistem a dependência econômica, a inserção estrutural e a subordinação funcional.

### **Conceito Jurídico de Pejotização**

A pejotização consiste na prática pela qual o tomador de serviços exige, incentiva ou condiciona a contratação do trabalhador à constituição de pessoa

jurídica, com a finalidade de formalizar a prestação de serviços sob aparência civil ou empresarial, ocultando, na realidade, uma típica relação de emprego. Trata-se de mecanismo utilizado para afastar a incidência das normas protetivas previstas na CLT, especialmente os direitos assegurados pelo artigo 7º da CF.

Nos termos do artigo 3º da CLT, considera-se empregada toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência e mediante salário, sendo o vínculo empregatício caracterizado por pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação jurídica, independentemente da nomenclatura contratual adotada pelas partes. Nesse contexto, a pejotização configura instrumento de dissimulação contratual, por meio do qual uma relação materialmente empregatícia é revestida de natureza empresarial, constituindo, segundo Delgado (2019), uma simulação jurídica voltada à descaracterização da relação de emprego mediante a interposição formal de pessoa jurídica entre trabalhador e tomador de serviços.

Embora formalmente constituído como pessoa jurídica, o trabalhador pejotizado frequentemente presta serviços de forma exclusiva e subordinada ao contratante, permanecendo integrado à sua estrutura empresarial. Nesse sentido, Martinez (2019) observa que a autonomia empresarial exige efetiva independência econômica e organizacional, circunstância incompatível com relações marcadas por controle diretivo, dependência financeira e inserção estrutural do trabalhador na atividade empresarial. Além da pessoalidade da prestação dos serviços, a pejotização transfere indevidamente ao trabalhador os riscos da atividade econômica, impondo-lhe encargos que, em uma relação de emprego legítima, competiriam ao empregador, em afronta ao princípio da alteridade previsto no art. 2º da CLT.

Nessa perspectiva, Cassar (2020) destaca que a pejotização representa uma modalidade de fraude em que a autonomia contratual é meramente aparente, pois o trabalhador permanece subordinado à estrutura empresarial, embora privado das garantias trabalhistas. Embora formalmente estruturada como relação civil ou empresarial, a dinâmica fática revela a presença dos elementos caracterizadores do vínculo empregatício, atraindo a incidência dos princípios da primazia da realidade e da proteção ao trabalhador, pilares fundamentais do Direito do Trabalho.

## **Art. 9º da CLT e a Nulidade de Práticas Fraudulentas**

O artigo 9º da CLT constitui importante mecanismo de combate às fraudes trabalhistas ao estabelecer a nulidade dos atos destinados a desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação da legislação laboral. Mais do que uma regra de invalidade contratual, o dispositivo atua como verdadeira cláusula geral antifraude, impedindo que formas jurídicas aparentemente válidas sejam utilizadas para afastar direitos trabalhistas quando presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego.

Sua interpretação está vinculada à própria finalidade do Direito do Trabalho, criado para reduzir as desigualdades existentes entre capital e trabalho. Em razão da hipossuficiência do trabalhador, a autonomia da vontade encontra limites na

proteção jurídica assegurada pelo ordenamento. Nesse sentido, Delgado (2019) ressalta que o Direito do Trabalho desenvolveu mecanismos voltados à prevenção de fraudes decorrentes da assimetria econômica presente na relação laboral.

O referido estudo relaciona-se diretamente aos princípios da imperatividade das normas trabalhistas e da primazia da realidade. Assim, a existência de contrato civil ou empresarial não impede o reconhecimento do vínculo de emprego quando estiverem presentes os requisitos previstos no artigo 3º da CLT. Conforme destaca Martinez (2019), no Direito do Trabalho prevalece a realidade dos fatos sobre a forma contratual adotada.

Nesse contexto, a pejetização configura relevante modalidade de fraude trabalhista, uma vez que a constituição de pessoa jurídica pelo trabalhador pode servir apenas para ocultar uma autêntica relação de emprego. Nesses casos, cabe ao dispositivo declarar a nulidade da contratação formalmente estabelecida e assegurar a incidência das normas trabalhistas.

Além da dimensão infraconstitucional, o artigo 9º da CLT encontra fundamento nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da justiça social, previstos nos artigos 1º, III e IV, e 170 da Constituição Federal. A vedação às fraudes trabalhistas protege não apenas o trabalhador individualmente considerado, mas também a própria ordem social e econômica estruturada pela CF/88.

## **Análises Doutrinárias Contemporâneas**

A compreensão contemporânea da pejetização ultrapassa a simples identificação formal da fraude contratual, alcançando impactos estruturais, sociais e constitucionais nas relações de trabalho. Nesse contexto, a doutrina trabalhista brasileira tem destacado, de forma convergente, que a utilização indevida da autonomia contratual pode funcionar como mecanismo de supressão de direitos trabalhistas, especialmente quando encobre relações materialmente empregatícias.

Maurício Godinho Delgado (2019) sustenta uma perspectiva protetiva do Direito do Trabalho, fundamentada na dignidade da pessoa humana e no valor social do trabalho, afirmando que a fraude trabalhista contemporânea se tornou mais sofisticada, utilizando mecanismos juridicamente formais para ocultar relações substancialmente empregatícias. O autor discute a teoria da subordinação estrutural, pela qual o vínculo empregatício pode ser identificado não apenas pela subordinação direta e imediata, mas também pela integração do trabalhador à dinâmica organizacional e produtiva da empresa.

Na mesma linha, Luciano Martinez (2019) analisa a pejetização como uma forma de relação de emprego dissimulada, na qual a autonomia contratual é meramente aparente, permanecendo presentes os mecanismos de direção empresarial. O autor observa ainda que a ausência de ordens diretas não elimina a configuração da subordinação jurídica quando o trabalhador permanece submetido a controles estruturais e à inserção organizacional dentro da atividade econômica do tomador de serviços.

Vólia Bomfim Cassar (2020), por sua vez, enfatiza a necessidade de análise concreta da prestação laboral para identificação da fraude trabalhista, distinguindo o trabalhador autônomo genuíno daquele que atua sob pejetização. Segundo a autora, o verdadeiro autônomo possui liberdade de organização, independência econômica e assume os riscos da atividade, elementos incompatíveis com relações marcadas por subordinação e controle empresarial. Nesse sentido, também ressalta que a simples emissão de nota fiscal ou a constituição de pessoa jurídica não é suficiente para afastar o reconhecimento do vínculo empregatício quando presentes os requisitos previstos no artigo 3º da CLT.

Dessa forma, a análise doutrinária contemporânea evidencia que a pejetização deve ser examinada a partir da realidade concreta da prestação laboral, considerando a primazia da realidade e os impactos da precarização das relações de trabalho, bem como a necessidade de preservação dos direitos fundamentais sociais.

## **REFORMA TRABALHISTA E EXPANSÃO DA PEJORIZAÇÃO**

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) promoveu uma das alterações mais profundas no Direito do Trabalho brasileiro sob a justificativa de modernizar as normas, estimular empregos e ampliar a segurança jurídica em um cenário de crise econômica. Contudo, grande parte da doutrina aponta que a lei fragilizou o sistema protetivo da CLT ao expandir a negociação individual e flexibilizar a tutela do trabalhador hipossuficiente.

Embora a reforma não tenha legalizado a pejetização fraudulenta nem revogado os requisitos do vínculo de emprego (art. 3º da CLT) ou o princípio da primazia da realidade, ela criou um ambiente institucional favorável a contratos atípicos. Ao valorizar a autonomia privada e a liberdade econômica, a lei atenuou as fronteiras entre o trabalho autônomo e o subordinado.

Como consequência, intensificou-se o uso de contratos civis e empresariais em substituição ao regime celetista tradicional, especialmente em atividades técnicas e especializadas, mascarando como “empreendedorismo individual” relações que, materialmente, permanecem subordinadas. Desse modo, a Reforma acabou por ampliar as controvérsias jurídicas entre os limites da autonomia contratual legítima e a fraude trabalhista.

### **Alterações Legislativas Relevantes**

Dentre as modificações promovidas pela Lei nº 13.467/2017, a introdução do artigo 442-B no texto celetista surge como o dispositivo de maior impacto direto sobre o incentivo à pejetização. Ao dispor que a contratação do autônomo, cumpridas as formalidades legais, afasta a qualidade de empregado mesmo que haja exclusividade e continuidade, o legislador tentou mitigar os tradicionais elementos de caracterização do vínculo de emprego por meio de uma blindagem puramente formal.

Sobre a fragilidade dogmática e o perigo de desvirtuamento desse dispositivo, Vólia Bomfim Cassar (2020, p. 284) leciona que:

O legislador tentou, por meio de uma ficção jurídica, afastar a relação de emprego do autônomo exclusivo e contínuo, ignorando que tais elementos aproximam o trabalhador da subordinação e não da autonomia contratual. A intenção de blindar o tomador de serviços esbarra na própria ontologia do Direito do Trabalho, que rechaça a prevalência da forma sobre o conteúdo.

Paralelamente, a Reforma inseriu a figura do empregado “hipersuficiente” no parágrafo único do artigo 444 da CLT, presumindo que trabalhadores portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social possuem plena paridade de armas para negociar livremente suas condições de trabalho.

A despeito da justificativa de valorização da autonomia da vontade nesses cenários de alta renda, a doutrina adverte sobre a falácia da igualdade jurídica em mercados de trabalho assimétricos. Luciano Martinez (2024, p. 389) expõe que:

O legislador de 2017 presumiu, de forma puramente matemática, uma igualdade de forças na mesa de negociação que muitas vezes não se sustenta no plano fático. Essa presunção de hipersuficiência serviu como passaporte para que profissionais de alta renda fossem compelidos a aceitar a transição para o modelo de PJ, abrindo mão do manto protetivo da CLT sob a ilusão de uma paridade contratual absoluta com o tomador de serviços.

## **Terceirização Irrestrita e seu Impacto na Contratação Via PJ**

A expansão da pejetização guarda estreita relação de simbiose com a evolução normativa da terceirização no Brasil. Embora o Supremo Tribunal Federal tenha consolidado a licitude da terceirização em atividades-fim e atividades-meio, conforme decidido na ADPF 324 e no RE 958.252, as alterações promovidas pela Lei nº 13.429/2017 e referendadas pela Lei nº 13.467/2017 deram o lastro legal definitivo para a descentralização produtiva irrestrita.

A possibilidade de transferir a terceiros a execução da atividade principal da empresa gerou um efeito dominó na organização empresarial. As tomadoras de serviço passaram a exigir que profissionais liberais, técnicos e prestadores individuais constituíssem microempresas ou registros de Microempreendedor Individual (MEI) para poderem atuar no núcleo do negócio, desidratando o conceito clássico de categoria profissional. Vólia Bomfim Cassar (2020, p. 412) aponta as consequências dessa fratura estrutural:

A terceirização irrestrita acabou por legalizar e normalizar a pejetização da mão de obra essencial das empresas, desidratando o princípio da vedação à intermediação fraudulenta de trabalhadores. O que se observa não é a saudável

especialização de serviços, mas a fragmentação da classe trabalhadora em unidades jurídicas individuais desprovidas de garantias mínimas.

Esse processo de transição de um modelo empresarial verticalizado e concentrado (fordista) para redes horizontais de subcontratação pulverizou as obrigações trabalhistas. Luciano Martinez (2024, p. 501) analisa esse fenômeno sob a ótica da reconfiguração estrutural dos tomadores de serviços, destacando que o avanço regulatório permitiu a formação de redes horizontais de produção, nas quais o “prestador de serviços PJ” passa a operar como engrenagem flexível e descartável. Nesse cenário, o autor ressalta a necessidade de fiscalização dos limites da subordinação estrutural, para que a prestação de serviços não seja utilizada como mecanismo de ocultação de direção direta e dissimulada da força de trabalho.

## **Divergência Doutrinária: Modernização x Precarização**

A ampliação do fenômeno da pejetização após a Reforma Trabalhista de 2017 intensificou um dos debates mais relevantes da doutrina juslaboral contemporânea: a tensão entre a necessidade de modernização das relações produtivas e a preservação das garantias historicamente construídas pelo Direito do Trabalho. Nesse cenário, consolidaram-se duas correntes doutrinárias antagônicas, cujas interpretações refletem diferentes concepções acerca da função social do trabalho, do papel do Estado na regulação das relações laborais e dos limites da autonomia privada.

De um lado, encontra-se a corrente que defende a modernização das relações de trabalho e a flexibilização contratual como mecanismos necessários para adequar a legislação às transformações econômicas decorrentes da globalização, da economia digital e das novas formas de organização empresarial. Os adeptos dessa perspectiva sustentam que o modelo clássico de emprego subordinado, concebido durante a sociedade industrial do século XX, já não seria capaz de atender integralmente às demandas de um mercado caracterizado pela inovação tecnológica, pela descentralização produtiva e pela crescente valorização da prestação de serviços especializados.

Segundo essa visão, a possibilidade de contratação por intermédio de pessoas jurídicas representa uma ampliação da liberdade contratual e da autonomia da vontade das partes, permitindo que profissionais altamente qualificados negociem diretamente as condições de sua prestação de serviços. Argumenta-se, ainda, que a redução dos encargos trabalhistas e previdenciários incidentes sobre a contratação formal contribui para o aumento da competitividade empresarial, para a diminuição dos custos de produção e para a geração de novas oportunidades econômicas. Nessa perspectiva, a pejetização seria compatível com uma lógica de empreendedorismo individual, na qual o trabalhador assume maior protagonismo na gestão de sua atividade profissional, podendo inclusive obter vantagens tributárias e financeiras decorrentes da organização de sua atuação por meio de pessoa jurídica.

Além disso, os defensores da flexibilização afirmam que a excessiva rigidez da legislação trabalhista brasileira historicamente estimulou a informalidade e dificultou a adaptação das empresas às oscilações do mercado. Assim, a utilização de modelos contratuais alternativos seria um instrumento legítimo para promover eficiência econômica, inovação e maior dinamismo nas relações produtivas, desde que respeitados os limites legais e inexistentes os elementos caracterizadores da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Em sentido oposto, desenvolveu-se uma robusta corrente doutrinária crítica, que associa a expansão da pejetização à precarização das relações de trabalho e ao enfraquecimento da proteção social assegurada pelo ordenamento jurídico brasileiro. Para essa vertente, a substituição da contratação empregatícia por vínculos formalmente civis ou empresariais constitui, em muitos casos, uma estratégia de redução de custos que oculta autênticas relações de emprego sob a aparência de contratos entre pessoas jurídicas.

Os autores alinhados a essa posição argumentam que a pejetização frequentemente opera como mecanismo de fraude trabalhista, permitindo que empresas se beneficiem da força de trabalho sem assumir as responsabilidades decorrentes da condição de empregador. Nessa hipótese, ocorre a transferência dos riscos da atividade econômica que, à luz do princípio da alteridade, devem ser suportados pelo empregador para o trabalhador individual, que passa a arcar sozinho com encargos tributários, contribuições previdenciárias, períodos de inatividade, custos operacionais e eventuais prejuízos decorrentes da atividade desenvolvida.

Sob a ótica protetiva, sustenta-se que a pejetização promove o esvaziamento de direitos fundamentais trabalhistas consagrados na Constituição Federal de 1988, especialmente aqueles previstos no artigo 7º. Entre os direitos potencialmente suprimidos destacam-se o décimo terceiro salário, as férias remuneradas acrescidas do terço constitucional, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), o aviso-prévio, a limitação da jornada de trabalho, o pagamento de horas extraordinárias e a proteção previdenciária integral. Em consequência, o trabalhador passa a experimentar maior vulnerabilidade econômica e social, especialmente em situações de desemprego, doença, acidente de trabalho ou aposentadoria.

Outro aspecto frequentemente destacado pela doutrina crítica refere-se ao fenômeno da hipossuficiência estrutural do trabalhador. Embora a contratação por pessoa jurídica seja formalmente baseada na autonomia da vontade, questiona-se se essa autonomia efetivamente existe em contextos marcados pela desigualdade econômica entre contratante e prestador de serviços. Em muitos casos, a constituição de uma pessoa jurídica não decorre de uma escolha genuinamente livre, mas sim de uma exigência imposta pelo tomador de serviços como condição para a contratação, o que comprometeria a legitimidade do negócio jurídico e reforçaria a necessidade de incidência dos princípios protetivos do Direito do Trabalho.

A controvérsia doutrinária adquire relevância ainda maior diante da crescente valorização constitucional dos princípios da livre iniciativa e da liberdade econômica, frequentemente invocados para justificar modelos contratuais mais flexíveis. Em

contrapartida, a Constituição também consagra a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a busca pela justiça social como fundamentos da ordem econômica e social brasileira. Dessa forma, o debate contemporâneo acerca da pejetização não se limita à análise da validade formal dos contratos celebrados, mas envolve a difícil tarefa de harmonizar a liberdade empresarial com a proteção da dignidade do trabalhador.

Nesse contexto, a doutrina permanece dividida entre aqueles que enxergam a pejetização como expressão legítima das novas formas de trabalho e aqueles que a compreendem como instrumento de desestruturação das garantias laborais. Tal divergência continua influenciando a produção acadêmica, a atuação dos tribunais e a construção jurisprudencial sobre os limites da terceirização, da autonomia contratual e da própria configuração da relação de emprego no cenário pós-Reforma Trabalhista.

## **Repercussões Práticas no Mercado de Trabalho (2017–2024)**

No plano prático e empírico, o período compreendido entre os anos de 2017 e 2024 revelou que a pejetização se consolidou de maneira heterogênea, concentrando-se em setores específicos da economia como tecnologia da informação, comunicação e jornalismo, saúde (especialmente médicos plantonistas), advocacia, engenharia e na emergente *gig economy*<sup>1</sup>. O expressivo crescimento no registro de Microempreendedores Individuais (MEIs) no país passou a albergar uma massa de trabalhadores que prestam serviços de forma pessoal, habitual e exclusiva para um único tomador, desvirtuando a finalidade originária da política de formalização do pequeno empreendedor.

Essa realidade fática desencadeou um grave conflito interpretativo no Poder Judiciário. Enquanto as Varas do Trabalho e os Tribunais Regionais do Trabalho continuaram a aplicar o artigo 9º da CLT e o Princípio da Primazia da Realidade para anular os contratos de prestação de serviços civis sempre que constatada a subordinação jurídica, o STF passou a adotar uma postura altamente reativa. Por meio do julgamento de Reclamações Constitucionais, a Suprema Corte passou a cassar sistematicamente as decisões da Justiça Especializada, chancelando a validade dos contratos de pejetização e afirmando que a liberdade contratual e a livre iniciativa devem prevalecer, sobretudo no caso de trabalhadores intelectuais e de alta renda.

Esse cenário gerou o que parte da doutrina denomina crise de identidade e eficácia do Direito do Trabalho, uma vez que as instâncias ordinárias reconhecem o vínculo empregatício, enquanto o STF frequentemente o afasta em nome da autonomia privada, ampliando a insegurança jurídica e a desproteção social.

---

*1 Gig economy modelo econômico caracterizado pela prestação de serviços de forma temporária, flexível e geralmente intermediada por plataformas digitais, sem a formação de vínculos empregatícios tradicionais.*

## O STF, A TERCEIRIZAÇÃO E A INSEGURANÇA JURÍDICA

O cenário das relações de trabalho no Brasil passou por uma inflexão paradigmática a partir das intervenções do STF na modelagem dos contratos laborais e de prestação de serviços. A tradicional centralidade da Justiça do Trabalho, pautada na aplicação quase incontestada do princípio da proteção e da primazia da realidade, passou a colidir frontalmente com uma postura de vanguarda econômica adotada pela Suprema Corte. Esta transição, embora justificada sob o manto da livre iniciativa e da modernização dos arranjos produtivos, acabou por inaugurar um estado de profunda insegurança jurídica, onde os limites entre o contrato civil legítimo e a fraude por pejetização passaram a ser disputados em uma autêntica “guerra de competências” institucionais.

### Tema 725 – Licitude da Terceirização da Atividade-Fim

O marco inicial dessa reconfiguração deu-se com o julgamento conjunto da ADPF nº 324 e do Recurso Extraordinário nº 958.252, este último dando origem ao Tema 725 da Repercussão Geral do STF. A tese fixada, transitada em julgado, consolidou o seguinte entendimento: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.” O impacto dogmático do Tema 725 reside na superação explícita da Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho. Historicamente, a jurisprudência trabalhista admitia a terceirização apenas nas atividades-meio, considerando ilícita sua utilização na atividade-fim e reconhecendo, nesses casos, o vínculo direto com a tomadora dos serviços.

Ao julgar o Tema 725, o STF erigiu os postulados da livre iniciativa (art. 170, caput, da CF) e da livre concorrência (art. 170, IV, da CF) ao status de vetores determinantes para a organização empresarial. Sob a relatoria do Ministro Luiz Fux, a Suprema Corte sedimentou que a Constituição Federal não impõe um modelo único de produção econômica, sendo lícito às empresas descentralizarem suas cadeias produtivas vertical ou horizontalmente para buscar maior eficiência microeconômica. Contudo, a amplitude do termo “ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas” serviu como vetor de expansão para além da terceirização clássica<sup>2</sup>. O mercado de trabalho passou a interpretar o Tema 725 como uma autorização implícita para a contratação direta de prestadores de serviços sob a forma de sociedade unipessoal, dando azo à expansão institucionalizada da “pejetização” de profissionais liberais e técnicos de alta renda. A *ratio decidendi*<sup>3</sup> do STF fixou a premissa de que a autonomia da vontade e a liberdade contratual devem ser preservadas, mitigando o paternalismo estatal sobre trabalhadores que detêm discernimento e capacidade de autotutela, alterando a aplicação do princípio da proteção no direito material do trabalho.

<sup>2</sup> *Terceirização clássica: modalidade de terceirização em que uma empresa contrata outra empresa prestadora de serviços, a qual fornece trabalhadores formalmente vinculados a ela para a execução de atividades em benefício da empresa contratante.*

<sup>3</sup> *Ratio decidendi corresponde ao fundamento jurídico essencial que sustenta a decisão judicial e que possui força vinculante ou persuasiva para casos semelhantes.*

## Conflito Jurisprudencial entre STF e TST

A pacificação teórica operada pelo STF no Tema 725 não se traduziu em harmonia prática nas instâncias inferiores, resultando em um severo conflito jurisprudencial entre a Suprema Corte e o Tribunal Superior do Trabalho. Esse embate institucional se manifesta por meio de visões metodológicas inconciliáveis sobre a natureza do trabalho na sociedade contemporânea. De um lado, a Justiça do Trabalho (juízes de primeira instância, TRTs e o TST) resiste à aplicação irrestrita das teses cíveis em detrimento do artigo 9º da CLT e do Princípio da Primazia da Realidade. A posição majoritária do TST defende o chamado *distinguishing* (distinção) entre a terceirização lícita de atividade-fim e a “pejotização fraudulenta”. Para os magistrados trabalhistas, o fato de o STF ter legalizado a divisão do trabalho entre pessoas jurídicas (Tema 725) não impede a Justiça do Trabalho de inspecionar o caso concreto. Se, na prática fática da prestação de serviços por um “trabalhador PJ”, restarem provadas a subordinação jurídica direta, a pessoalidade e a habitualidade, o contrato civil deve ser declarado nulo, reconhecendo-se o vínculo de emprego (CLT) com base na realidade dos fatos. Por outro lado, o STF passou a adotar uma postura extremamente reativa frente a essas decisões da Justiça do Trabalho, utilizando a Reclamação Constitucional como um mecanismo difuso de cassação sistemática de acórdãos do TST e dos TRTs. Ministros da Suprema Corte têm reiterado que a Justiça Especializada comete “descumprimento de autoridade” ao mascarar como desvirtuamento de fatos o que, na verdade, é a recusa ideológica em aceitar a validade de contratos civis legítimos de parceria, prestação de serviços e constituição de sociedades unipessoais. O STF argumenta que o TST utiliza o art. 9º da CLT de forma abusiva para reinstaurar, por vias transversas, a proibição da terceirização de atividade-fim que a Corte Suprema já declarou constitucional.

## IMPACTOS DA PEJOTIZAÇÃO NO DIREITO PREVIDENCIÁRIO

A análise da pejotização não pode se esgotar no âmbito das relações juslaborais. Por se tratar de um fenômeno que altera a natureza jurídica da prestação de serviços, seus efeitos irradiam de maneira profunda sobre o sistema de Seguridade Social. O financiamento e a concessão de prestações previdenciárias no Brasil estruturam-se a partir de um modelo contributivo e de filiação obrigatória, fortemente atrelado à folha de salários das empresas. Portanto, a transição em massa de empregados para o formato de pessoas jurídicas (PJs) provoca um severo descompasso na lógica atuarial e distributiva do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), afetando tanto a proteção social individual do trabalhador quanto a sustentabilidade macroeconômica do sistema de custeio.

## **De Empregado para Contribuinte Individual: Transferência do Ônus Contributivo ao Trabalhador**

A formalização da pejetização impõe alteração significativa no enquadramento previdenciário do trabalhador perante o Regime Geral de Previdência Social, disciplinado pelas Leis nº 8.212/1991 e nº 8.213/1991. O indivíduo deixa de figurar como segurado empregado, nos termos do art. 11, I, da Lei nº 8.213/91, passando a ser enquadrado formalmente como contribuinte individual, conforme o art. 11, V, do mesmo diploma legal, seja na condição de sócio de sociedade unipessoal, seja como Microempreendedor Individual (MEI).

Essa migração transfere ao trabalhador o ônus integral do custeio previdenciário. No regime celetista, a responsabilidade contributiva é compartilhada entre empregado e empregador, cabendo à empresa o recolhimento da contribuição patronal de 20% sobre a folha de salários, além das contribuições destinadas aos Riscos Ambientais do Trabalho (RAT) e a terceiros. Com a pejetização, entretanto, a empresa deixa de realizar tais recolhimentos, deslocando ao trabalhador a responsabilidade exclusiva pela própria proteção previdenciária.

Embora o trabalhador pejetizado perceba, em curto prazo, maior remuneração nominal em razão da ausência de descontos típicos da relação empregatícia, assume integralmente os riscos sociais e econômicos da atividade laboral. Sob a ótica previdenciária, essa alteração reduz significativamente a proteção social do trabalhador, especialmente nos casos de recolhimento simplificado, como ocorre no regime do MEI, hipótese em que há limitação do acesso à aposentadoria por tempo de contribuição.

Além disso, diferentemente do empregado celetista, cujo recolhimento previdenciário é obrigação da empresa, o contribuinte individual deve administrar pessoalmente suas contribuições para manter a qualidade de segurado. Soma-se a isso a ausência de determinados benefícios previdenciários, como o auxílio-acidente previsto no art. 86 da Lei nº 8.213/91, o que amplia a vulnerabilidade social do trabalhador em situações de incapacidade laboral permanente.

### **Redução da Base de Custeio do RGPS**

Se no plano individual a pejetização fragiliza o trabalhador, no plano macroeconômico ela corrói as bases de sustentabilidade financeira da Seguridade Social. O sistema previdenciário brasileiro adota o regime de repartição simples, calçado no princípio da solidariedade intergeracional, no qual as contribuições dos trabalhadores ativos financiam os benefícios dos segurados inativos.

A proliferação da pejetização ataca diretamente a principal fonte de receita desse sistema: a folha de salários. Ao substituir a remuneração salarial por Notas Fiscais de prestação de serviços emitidas por PJs, os valores pagos pelas empresas deixam de compor a base de cálculo da contribuição patronal ordinária de 20%. Ocorre um processo de erosão da base tributável.

O impacto financeiro assume contornos ainda mais graves quando a pejotização se instrumentaliza por meio do Microempreendedor Individual (MEI) ou do Simples Nacional:

Nesse cenário, a receita arrecadada pelo INSS por trabalhador despenca drasticamente, enquanto a pressão futura sobre o balanço de pagamentos do regime geral permanece idêntica ou ampliada, uma vez que esses trabalhadores, mais cedo ou mais tarde, baterão às portas da Previdência Social para pleitear aposentadorias por idade, salários-maternidade ou auxílios por incapacidade temporária.

Dessa forma, a pejotização institucionaliza o que a doutrina chama de “fuga do custeio previdenciário”. Sob o argumento microeconômico de redução do “Custo Brasil” e aumento da competitividade das empresas, transfere-se para o Estado e para as gerações futuras o rombo decorrente do déficit atuarial. A prática do mercado, portanto, gera uma externalidade negativa severa: as empresas privatizam o lucro decorrente da desoneração de suas folhas de pagamento e socializam o prejuízo do desequilíbrio financeiro da Previdência Social, ameaçando a perenidade do pacto federativo de proteção social esculpido na Constituição de 1988.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa demonstrou que a pejotização se consolidou como uma das principais formas contemporâneas de flexibilização e precarização das relações de trabalho no Brasil, sobretudo após a Reforma Trabalhista promovida pela Lei nº 13.467/2017. Embora frequentemente apresentada como instrumento de modernização das relações contratuais e incentivo à liberdade econômica, verificou-se que, na prática, a pejotização é amplamente utilizada como mecanismo de ocultação de vínculos empregatícios, permitindo a supressão de direitos trabalhistas e o enfraquecimento da proteção previdenciária assegurada constitucionalmente ao trabalhador.

No âmbito trabalhista, a pejotização compromete a efetividade dos direitos sociais previstos no artigo 7º da Constituição Federal e na CLT. A substituição do vínculo empregatício por contratos civis ou empresariais afasta garantias como férias, décimo terceiro salário, FGTS, horas extras, aviso prévio e estabilidade provisória. Além disso, transfere ao trabalhador os riscos da atividade econômica, em afronta ao princípio da alteridade previsto no artigo 2º da CLT.

A pesquisa também evidenciou que a pejotização promove o enfraquecimento da subordinação jurídica tradicionalmente reconhecida pelo Direito do Trabalho, mascarando relações materialmente empregatícias sob aparência de autonomia contratual. Em muitos casos, embora formalmente enquadrado como prestador de serviços autônomo, o trabalhador permanece submetido ao controle empresarial, metas produtivas, horários fixos, exclusividade e integração estrutural à dinâmica da empresa contratante.

No campo previdenciário, os impactos revelam-se igualmente preocupantes. A migração do trabalhador da condição de empregado celetista para contribuinte

individual ou microempreendedor individual transfere ao próprio trabalhador a responsabilidade integral pelo custeio de sua proteção previdenciária. Ao mesmo tempo, a empresa deixa de recolher a contribuição patronal incidente sobre a folha de pagamento, reduzindo significativamente a arrecadação destinada ao financiamento do RGPS.

Verificou-se, assim, que a pejetização não produz apenas efeitos individuais, mas compromete estruturalmente a sustentabilidade financeira da Previdência Social. A redução da base de custeio previdenciário enfraquece o modelo solidário de financiamento previsto no artigo 195 da Constituição Federal, ampliando o déficit atuarial do sistema e transferindo ao Estado e à coletividade os impactos econômicos decorrentes da desoneração empresarial. Além disso, o trabalhador pejetizado passa a contribuir em valores inferiores aos recolhidos no regime celetista, circunstância que reduz sua futura proteção previdenciária e limita o acesso a determinados benefícios.

A análise jurisprudencial demonstrou ainda a existência de forte insegurança jurídica decorrente do conflito interpretativo entre a Justiça do Trabalho e o STF. Enquanto a Justiça Especializada busca preservar a proteção social mediante aplicação do artigo 9º da CLT e do princípio da primazia da realidade, o STF vem ampliando a valorização da livre iniciativa, da autonomia privada e da liberdade contratual, especialmente após os julgamentos da ADPF 324 e do Tema 725 da Repercussão Geral. Essa divergência institucional contribui para a instabilidade das relações laborais e dificulta a definição dos limites entre formas legítimas de contratação autônoma e práticas fraudulentas de pejetização.

Diante desse cenário, conclui-se que a pejetização, quando utilizada como mecanismo de fraude à relação de emprego, representa grave ameaça à efetividade dos direitos trabalhistas, à dignidade da pessoa humana e ao equilíbrio financeiro da Previdência Social. Torna-se indispensável o fortalecimento da fiscalização estatal, da atuação jurisdicional e da interpretação constitucional protetiva, de modo a impedir que a liberdade econômica seja utilizada como instrumento de supressão de direitos fundamentais sociais e de precarização das relações de trabalho no Brasil contemporâneo.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (1943). **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: Planalto. Acesso em: 14 abr. 2026.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1974. Disponível em: Planalto. Acesso em: 14 abr. 2026.

BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: Planalto. Acesso em: 14 abr. 2026.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: Planalto. Acesso em: 14 abr. 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: Planalto. Acesso em: 14 abr. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 48**. Relator: Min. Roberto Barroso. Julgado em: 15 abr. 2020. Brasília, DF: STF, 2020. Disponível em: STF. Acesso em: 14 abr. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324**. Relator: Min. Roberto Barroso. Julgado em: 30 ago. 2018. Brasília, DF: STF, 2018. Disponível em: STF. Acesso em: 14 abr. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário (RE) nº 958.252**. Tema nº 725 da Repercussão Geral. Relator: Min. Luiz Fux. Julgado em: 30 ago. 2018. Brasília, DF: STF, 2018. Disponível em: STF. Acesso em: 14 abr. 2026.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim; LIMA, Fabrício; PINHEIRO, Iuri. CLT organizada: **Consolidação das Leis do Trabalho**. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2026.

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

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 22. ed. Salvador: JusPodivm, 2025.

DECISÃO de Gilmar Mendes no Tema 1.389 já paralisou quase 50 mil ações sobre “pejotização” e o número continua subindo. Migalhas, 2026. Disponível em: Migalhas. Acesso em: 14 abr. 2026.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo Saraiva Jur, 2025.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Princípios de Direito Previdenciário**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2022.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **O princípio da segurança jurídica e os contratos de prestação de serviços por pessoas jurídicas**. In: Pareceres de Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2018.

PEJOTIZAÇÃO e o Tema 725 do STF. **Escola Judicial TRT5, 2024**. Disponível em: Escola Judicial TRT5. Acesso em: 14 abr. 2026.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Direito do Trabalho por Especialistas. São Paulo: **Editora Revista dos Tribunais, 2026**.

STF suspende processos em todo o país sobre licitude de contratos de prestação de serviços. Supremo Tribunal Federal, 2025. Disponível em: **STF Notícias**. Acesso em: 14 abr. 2026.

TERCEIRIZAÇÃO de serviços: efeito das decisões do STF na ADPF 324 e no Tema 725-RG. **CogniJUS, 2024**. Disponível em: CogniJUS. Acesso em: 14 abr. 2026.